

Turizm Öğrencilerinin Kariyer Geleceği Algılarını Etkileyen Etmenlerin İncelenmesi

An Investigation of Tourism Students' Affecting Factors in Perception of Career Future

Zeynep Sıla Özşen^{1*}

¹Öğr.Gör. Ankara Üniversitesi Beypazarı Meslek Yüksekokulu†

Öz: Bu araştırma, turizm alanında eğitim gören öğrencilerin geleceğe ilişkin kariyer algısında, kariyer denetim odağı ile umutsuzluk ve benlik saygısı düzeylerinin etkilerinin belirlenmesi amacıyla yürütülmüştür. Araştırmada Kariyer Geleceği Ölçeği, Kariyer Denetim Odağı Ölçeği, Beck Umutsuzluk Ölçeği ve Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği kullanılmıştır. Ölçekler 123'ü kadın ve 90'ı erkek olmak üzere, toplam 213 üniversite öğrencisine uygulanmıştır. Analiz sonuçları, kariyer geleceği algısı ile kariyer denetim odağı alt boyutları (şans ve güçlü diğerleri) ve umutsuzluk alt boyutları (gelecekte beklenenler) ve benlik saygısı arasında pozitif korelasyon olduğunu göstermiştir. Hiyerarşik regresyon analizi sonuçlarına göre de kariyer geleceği algısı alt boyutları "cinsiyet", "şans", "gelecekte beklenenler" ve "benlik saygısı" tarafından pozitif olarak yordamaktadır. Ayrıca kadın ve erkek katılımcıların kariyer denetim odağı ve umutsuzluk alt boyutları ve benlik saygısı bakımından farklılıklarını göstermiştir. Bulgular ilgili alanyazın çerçevesinde tartışılmıştır.

Anahtar Sözcükler: Kariyer, kariyer geleceği algısı, kariyer denetim odağı, umutsuzluk, benlik saygısı

Abstract: The present study was carried out to examine the effect of career locus of control, hopelessness and self-esteem in the tourism students' perception of career future. "The Career Futures Inventory", "The Career Locus of Control Scale", "Beck Hopelessness Scale" and "Rosenberg Self-Esteem Scale" were administered to 213 (123 female, 90 male) university students. The results showed that positive correlation were found between career locus of control subscale (luck and powerful others), hopelessness (expectations from the future) and self-esteem with perception of career future. Also, the results of hierarchical regression analysis revealed that career futures subscales were positively predicted by the "sex", "luck", "expectations from the future" and "self-esteem". Additionally, there were differences between women and man participants in terms of career locus of control, hopelessness and self-esteem. The findings were discussed within the context of the existing literature.

Keywords: Career, perception of career future, career locus of control, hopelessness, self-esteem

* İlgili yazar/Corresponding author: zsparlak@ankara.edu.tr

1. Giriş

Turizm, ülkelerin gelişmelerini sürdürebilmeleri için gerekli olan ekonomik, toplumsal ve çevresel koşulların gerçekleşmesi için önemli katkılar sunan sektörlerden biridir. Turizm sektörünün bu katkıları sağlamasını ve sürdürmesini sağlayan en önemli etmen ise nitelikli işgücüdür. Turizm alanında çalışanlar sektörün ihtiyaç ve beklentilerini karşılayabildiği ölçüde, sektörde büyüme ve gelişme devam edecektir. Ancak çalışanların mesleki memnuniyetleri sağlanmadan turizm işletmeleri için iyi bir hizmet kalitesinden ve müşteri sadakatinden söz etmek çok olası değildir. Bu da çalışanların aldıkları eğitimin kalitesiyle artırılması ve onların gelecek beklentilerinin karşılanabilmesiyle mümkün olabilecektir (Kocaoğlu, 2002; Archer, Cooper ve Ruhanen, 2005; Dinçer, Akova ve Kaya, 2013).

Bununla beraber turizm eğitimi gören öğrencilerin birçoğunun, gelecek kaygıları nedeniyle turizm sektörünü kısa süreli çalışabilecekleri bir alan olarak değerlendirdikleri, diğer bir ifadeyle kariyerlerini turizm sektörü üzerine planlamadıkları ifade edilmektedir. Sürekli büyüme eğiliminde olan turizm sektöründe birçok çalışma alanı bulunmakta ve dolayısıyla nitelikli işgücüne ihtiyaç duyulmaktadır. Ancak turizm alanında eğitim gören öğrenciler, sektörde çalışmayı ya sermaye birikimlerini oluşturabilme ya da diğer sektörlerle geçiş için bir basamak olarak değerlendirmektedirler (Jiang ve Tribb, 2009).

Teng (2008) ile Dawson, Abbott ve Shoemaker (2011) düşük ücret, uzun çalışma saatleri, iş garantisinin sağlanamaması ve sektördeki yüksek düzeydeki çalışan devir oranını turizm sektöründe kariyer yapma isteğinin düşük olmasının nedenleri olarak göstermişlerdir (Akt., Olcay ve Düzgün, 2015). Benzer biçimde Öztürk ve Pelit (2008) göre de turizm alanında eğitim gören öğrencilerin turizm sektörüne ve sektöründe kariyer imkanlarına olumsuz bakışlarına neden olan etmenler şunlardır: Yetersiz sosyal güvence imkanları, ücretlerin düşüklüğü, terfi imkanlarının kısıtlılığı, stresli çalışma ortamı, düzensiz ve uzun çalışma saatleri, sektörün kişisel, sosyal ve aile yaşamını sınırlaması, yetkinlik bazlı yetkilendirmede yaşanan güçlükler ve turizmin toplumun bazı kesimleri tarafından saygınlığı düşük işler olarak algılanması. Sektöre ve mesleğe yönelik tüm olumsuz değerlendirmelere rağmen, turizm alanında eğitim gören öğrencilerin, gelecekte bu alanlarda kariyerlerine devam edip etmeyeceklerinin belirlenmesi önemlidir. Çünkü öğrencilerin sektöre yönelik tutumlarını ve kariyer beklentilerini anlamak, sektörün ihtiyaç duyduğu nitelikli iş gücünün yetiştirilmesi ve istihdam oranlarının artırılması açısından oldukça önemlidir (Türker, Uçar ve Ateş, 2016).

Kalafat (2012) iş yaşamındaki olumsuz koşulların ya da bireylerin mesleki yaşamlarında yaşadıkları sorunların, onların kariyer planlama sürecine ilişkin bakış açıları, iş ve özel yaşamlarında elde edecekleri doyumu ve duygusal iyi oluş halleri üzerinde önemli etkiye sahip olduğunu ifade etmiştir. Ona göre, kişinin kariyer gelişim sürecindeki olumsuz durumlara uyum sağlayabilmesi, onların meslek ve iş yaşamlarındaki problemlerle başa çıkabilme becerileriyle yakından ilişkilidir.

Saviskas (2002) bireyin sahip olduğu pozitif kişilik özellikleri ile öz-yönetim becerilerinin, örneğin atılganlık, kendine güven, iyimserlik özellikleri ile karar verme, sorumluluk alma ve zaman yönetimi becerilerinin; onların mesleki olumsuzluklarla uyum sağlayabilmelerini yani “kariyer uyumluluklarını” destekleyen yapılarıdır. Ona göre kariyer uyumluluğu ilgi, merak, güven ve kontrol özellikleri temelinde bireylerin mesleki bir role hazırlanırken karşılaşmaları olası koşullar ya da sorunlarla başa çıkabilmeye hazır olma düzeyidir (Akt., Kalafat, 2012). Kariyer uyumluluğu kavramıyla yakından ilişkili diğer bir yapı ise “kariyer iyimserliğidir”. Bu kavram bireyin gelecekteki kariyerine ilişkin hep olumlu sonuçlarla karşılaşacağına dair inancını ifade eder. Bu yönelim bireylerin gelecek inançlarına ve karşılaştıkları zorluklara göre farklılık gösterecektir. Örneğin gelecekteki kariyerlerinin başarılı olacağına inanan, kendine güvenli ve kararlı bir biçimde hedeflerine ulaşmak için çaba gösteren ve olumlu duygulara sahip olan bireyler, gelecekteki kariyerlerinin başarılı olacakları inancındadırlar. Aksine kararsız, karşılaştıkları güçlükler sonucunda hedeflerinden vazgeçme eğiliminde olan kaygılı, öfkeli ve üzüntülü bireyler, geleceklerine yönelik şüpheleri

nedeniyle amaçlarından vazgeçme eğiliminde olacaklardır (Kepir Savoly, 2017). Kalafat (2012) bireyin geleceğe yönelik kariyer planlarında zorluklarla mücadele edebilmesi ve olumlu bir gelecek beklentisi geliştirebilmesi için, ihtiyaç duyduğu temel unsurlardan birinin de “iş piyasasına ilişkin bilgi ve halihazırdaki koşulları algılama düzeyleri” olduğunu belirtmiştir. Ona göre birey değişen koşullara uyum sağlayabilme becerisine sahip olacaktır.

Bireyin gelecek kariyer planının başarıya ulaşmasında diğer önemli bir husus ise, planları üzerinde olumlu etkileri olabilecek etmenleri arttırabilme, olumsuz etkileri ise azaltabilme becerileridir (Güldü ve Ersoy-Kart, 2017). Kuşkusuz bireyin olumlu ve olumsuz etmenlere ilişkin değerlendirmesinin temelinde, karşılaştığı durumları algılama şekli ile bunların üzerinde kimin(lerin) ya da hangi koşulların etkili olduğuna dair inancı yatmaktadır. Denetim odağı olarak adlandırılan bu yapı, bireyin davranışlarının sonuçlarının kendi kişisel denetimleri dâhilinde mi, yoksa kendi dışında gerçekleşen durumlardan mı kaynaklandığına dair inanışlarını içerir. İçten denetimli bireyler, yaşadığı olaylardan kendilerini sorumlu tutarken; dıştan denetimli bireyler yaşadıkları olayların şans, çaresizlik, kader gibi farklı etmenlerin rol oynadığını düşünürler (Rotter, 1966).

Olayların sonuçlarının kendi davranışlarından kaynaklandığına inanan içten denetimli bireyler için başarılarının ya da başarısızlıklarının kaynağı kendileridir. Sosyal çevreleriyle iletişim düzeyleri yüksek olan bu bireyler, sahip oldukları yetenek ve beceriler ile elde ettikleri başarılarla oldukça ilgilidirler (Manger, Eikeland ve Asbjornsen, 2002; Yeşilyaprak, 2004). Dıştan denetimli bireyler ise kendilerini olumsuz değerlendirirler, benlik saygıları düşük, kendilerini yalnız hisseden, kendilerine ve çevresindeki insanlara güvenleri az, sorumluluğu başkalarına yükleme eğiliminde olan, riskten kaçınan, fırsatlara odaklanamayan, kendilerini çoğunlukla yalnız hisseden, sosyal becerileri zayıf ve uyumsuz kişiler olarak nitelendirilmektedirler (Çetin, 2008; Erbaş, 2009; Basım ve Şeşen, 2008). Ayrıca bu özelliğe sahip olan kişilerin bu özellikleri nedeniyle geleceklerine yönelik umutsuzluk düzeyleri de yüksek olacaktır. Çünkü bu bireyler geleceklerine ilişkin olarak istek ve gereksinimlerinin karşılanmayacağını, ileride birçok olumsuz olaylarla karşılaşacaklarını yani başarısız olacaklarını düşünmekte ve bunun sonucunda da çaresizlik, karamsarlık, endişe gibi olumsuz duyguları yoğun bir biçimde yaşamaktadırlar (Akandere, 2000; Tümkeya, 2005). Onlara göre gelecekte mutlu olabilecekleri durumların gerçekleşme olasılığı oldukça düşüktür. Dolayısıyla bu kişiler olumsuz durumlarla karşılaşma olasılıklarının daha yüksek düzeyde olacağını ve bunu değiştirmek için yeterli donanımına sahip olmadıklarına inanmaktadırlar (Uğur, 2007). Bu kişilerin kendilerine yönelik olumlu bir tutuma sahip olmadıkları, yani benlik saygılarının düşük olacağı ifade edilmektedir. Benlik saygısı bireyin kendini değerli hissetme, yeteneklerini, bilgi ve becerilerini gösterebilme, başarıya, toplum içinde takdir edilme, sevilen olma ve kendi bedensel özelliklerini kabullenmesini içeren bir yapıdır. Benlik saygısı yüksek olan birey kendini olumlu değerlendirir, değer ve özgüven düzeyleri yüksek olduğu için zayıf yönlerini keşfederek bunların üstesinden gelmeye çalışır ve olayları olumlu yönde değerlendirmek eğilimindedir. Düşük benlik saygısına sahip bir kişinin ise kendine olan güveni zayıftır, kapasitelerinin altında başarıları hedefleme eğilimindedir, reddedilmekten korkar, diğer kişilere bağımlıdır, kendilerini sergilemekten, dikkat çekici işler yapmaktan kaçınırlar. Tüm bu değerlendirmenin ışığında benlik saygısı, bireylerin hem eğitim hem de iş yaşamlarında başarıları olabilmelerini ve diğer bireylerle geliştirdikleri ilişkilerin düzeyini (olumlu-olumsuz) etkileyen temel özelliklerden biri olarak değerlendirilmektedir (Efilti ve Çıkılı, 2017; Yıldırım, 2017; Uğurluoğlu, Erdem ve Kıyıcı, 2019).

Özetle, üniversite öğrencilerinin eğitim gördükleri mesleki alanda kariyer planlarını oluşturmaları ve bu planları gerçekleştirmeleri, sektörlerinin varlıklarını sürdürmeleri ve hedeflerini gerçekleştirmeleri için çok önemlidir. Ancak emek-yoğun bir sektör olarak nitelendirilen turizm sektörünün içerdiği ağır koşullar ve çalışanlarda yaratmış olduğu sorunlar, onların sektörden uzaklaşmalarına ve başka alanlarda kariyerlerini sürdürmelerine neden olabilmektedir. Bu çalışmada, turizm alanında eğitim gören önlisans öğrencilerinin

geleceğe ilişkin kariyer algılarında, kariyer denetim odağı ile umutsuzluk ve benlik saygısı düzeylerinin etkilerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç çerçevesinde araştırmada sınanacak hipotezler şunlardır:

H₁. Kariyer geleceği algısı alt boyutları (kariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliği ve iş piyasasına ilişkin algılanan bilgi) ile kariyer denetim odağı alt boyutları, umutsuzluk alt boyutları ve benlik saygısı arasında anlamlı ilişkiler vardır.

H₂. Kariyer geleceği algısı alt boyutları (kariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliği ve iş piyasasına ilişkin algılanan bilgi), kariyer denetim odağı alt boyutları, umutsuzluk alt boyutları ve benlik saygısı puanları tarafından anlamlı düzeyde yordanacaktır.

H₃. Kadın ve erkek katılımcıların, kariyer geleceği algısı alt boyutları, kariyer denetim odağı alt boyutları, umutsuzluk alt boyutları ve benlik saygısından aldıkları puanlar bakımından farklılaşacaktır.

2. Yöntem

Örneklem: Araştırmaya turizm alanında önlisans eğitimi alan 213 öğrenci katılmıştır. Katılımcıların 123'ü kadın (%57.7) ve 90'ı (%42.3) erkektir. Örneklem yaş aralığı 18 ile 29, yaş ortalaması 20.96'dır ($S = 1.91$).

Veri Toplama Araçları: Katılımcılara Kariyer Geleceği Ölçeği, Kariyer Denetim Odağı Ölçeği, Beck Umutsuzluk Ölçeği ve Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği uygulanmıştır.

Kariyer Geleceği Ölçeği: Kariyer planlamaya ilişkin olumlu tutumları belirleme amacıyla geliştirilmiştir (Rottinghaus, Day ve Borgen, 2005). Ölçek üç alt boyuttan (kariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliği ve iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi) ve 25 maddeden oluşmaktadır. Ölçeği Türkçeye Kalafat (2012) uyarlamıştır. Bu çalışmada ölçeğin tamamı için Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı .88 olarak belirlenmiştir. Alt boyutları için Cronbach alfa iç tutarlılık katsayıları da .62 ile .83 arasında değişmektedir. Test-tekrar test güvenilirlik katsayıları (on beş gün arayla) ise ölçeğin tamamı için .87, alt boyutları için ise .73 ile .81 arasında değişmektedir (Kalafat, 2012).

Kariyer Denetim Odağı Ölçeği: Katılımcıların, bireylerin kariyer gelişimleri ve meslek seçimleriyle ilgili vermiş oldukları kararların sonuçlarına ilişkin değerlendirmelerini belirlemek amacıyla Millar ve Shevlin (2007) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek 15 maddeden ve üç alt boyuttan (şans, acizlik ve güçlü diğerleri) oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışması Savcı ve Kart (2011) tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada ölçek alt boyutlarının Cronbach alfa iç tutarlılık katsayılarının .76 ile .91 arasında değiştiği belirlenmiştir.

Beck Umutsuzluk Ölçeği: Geleceğe yönelik karamsarlık düzeylerinin belirlenmesi amacıyla Beck Umutsuzluk Ölçeği (1974) kullanılmıştır. Ölçek 20 maddeden ve “gelecek ile ilgili duygular”, “motivasyon ve motivasyon kaybı” ve “gelecekte beklenenler” olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışması Durak ve Palabıyıkoglu (1994) tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada ölçek alt boyutlarının Cronbach alfa iç tutarlılık katsayılarının .72 ile .78 arasında değiştiği belirlenmiştir (Durak ve Palabıyıkoglu, 1994). Üniversite öğrencileri ile gerçekleştirdiği çalışmasında ise Derebaşı (1996), ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısını .76 ve iki yarım test güvenilirlik katsayısını ise .74 olarak bulunmuştur.

Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği: Kişilerin kendilerine verdikleri değeri yani benlik saygısı düzeylerinin belirlenmesi amacıyla Rosenberg (1965) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. On maddeden oluşan ölçekten toplam puan alınmaktadır. Ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışması Çuhadaroglu (1986) tarafından

gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı .76, test-tekrar test yöntemi ile güvenilirlik katsayısı (bir ay arayla) .71 olarak belirlenmiştir (Güloğlu ve Kararımak, 2010).

3. Bulgular

Araştırma amacı çerçevesinde belirlenen hipotezleri sınamak için öncelikle korelasyon analizi gerçekleştirilmiş ve değişkenler arasındaki ilişkilerin düzeyleri incelenmiştir. Daha sonra kariyer denetim odağı alt boyutlarının, umutsuzluk alt boyutlarının ve benlik saygısının, kariyer geleceği algısı alt boyutlarını yordama gücü regresyon analizi ile belirlenmiştir. Araştırmada son olarak kadın ve erkek katılımcıların, kariyer geleceği algısı alt boyutları, kariyer denetim odağı alt boyutları, umutsuzluk alt boyutları ve benlik saygısından aldıkları puanlar bakımından farklılaşıp farklılaşmadıkları incelenmiştir. Bu analizlerde SPSS 22.0 (IBM Corp, 2013) paket programı kullanılmıştır.

3.1. Korelasyon Analizi Sonuçları

Kariyer geleceği algısı alt boyutları (kariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliği ve iş piyasasına ilişkin algılanan bilgi), kariyer denetim odağı alt boyutları (şans, acizlik ve güçlü diğerleri), umutsuzluk alt boyutları (gelecekle ilgili duygular, motivasyon ve motivasyon kaybı ve gelecekte beklenenler) ve benlik saygısı arasındaki ilişkileri belirlemek için korelasyon analizi (Pearson r) uygulanmış, ölçek puanları arasındaki korelasyonlar Tablo 1.'de sunulmuştur.

Tablo 1. Araştırmadaki Değişkenlerin Ortalama, Standart Sapma, Güvenirlik Katsayıları ve Değişkenler Arası Korelasyonlar

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Kariyer Uyumluluğu	--									
2. Kariyer İyimserliği	.57**	--								
3. İş Piyasasına İlişkin Bilgi	.16*	-.06	--							
4. Şans	.17*	.06	.23**	--						
5. Acizlik	.12	.01	.12	.51**	--					
6. Güçlü Diğerleri	.14*	.01	.08	.44**	.74**	--				
7. Gelecekle İlgili Duygular	-.03	-.11	-.04	-.11	-.10	-.02	--			
8. Motivasyon ve Motivasyon Kaybı	.12	.13	-.10	-.11	-.10	-.08	.09	--		
9. Gelecekte Beklenenler	.25**	.26**	.08	-.09	-.12	-.06	.06	.41**	--	
10. Benlik Saygısı	.38**	.46**	.02	.01	-.06	-.07	-.19**	.33**	.32**	--
<i>Ort.</i>	40.50	37.50	10.05	16.55	23.18	10.02	9.41	10.18	8.89	30.00
<i>S</i>	6.63	6.09	3.51	4.35	6.58	3.18	2.53	1.72	1.76	5.36

* $p < .05$ ** $p < .01$

Tablo 1'de de görüldüğü üzere, *kariyer uyumluluğu* alt boyutu ile kariyer denetim odağı alt boyutları “şans” ve “güçlü diğerleri”, umutsuzluk alt boyutu “gelecekte beklenenler” ve “benlik saygısı” arasında .14 ile .38 arasında değişen pozitif yönde anlamlı ilişkiler belirlenmiştir. *Kariyer iyimserliği* alt boyutu ile umutsuzluk alt boyutu “gelecekte beklenenler” arasında .26 ve “benlik saygısı” ile .46 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. *İş piyasasına ilişkin bilgi* alt boyutu ile de kariyer denetim odağı “şans” alt boyutu arasında .23 düzeyinde pozitif yönde anlamlı

ilişki belirlenmiştir. *Benlik saygısı* ile umutsuzluk alt boyutları “motivasyon ve motivasyon kaybı” arasında .33, “gelecekte beklenenler” alt boyutlu ile de .32 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişkiler belirlenmiştir. *Benlik saygısı* ile “gelecekte ilgili duygular” arasında ise -.19 düzeyinde negatif yönde anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. Bu sonuçlara göre H_1 hipotezi desteklenmiştir.

3.2. Regresyon Analizi Sonuçları

Araştırmada kariyer geleceği algısı alt boyutlarının (kariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliği ve iş piyasasına ilişkin algılanan bilgi), araştırmada yer alan diğer değişkenlerin (kariyer denetim odağı alt boyutları, umutsuzluk alt boyutları ve benlik saygısı) hangileri tarafından yordandığını belirlemek amacıyla üç ayrı aşamalı (stepwise) hiyerarşik regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz aşamasında araştırmada yer alan her bir ölçek ve alt boyutları bloklar halinde alınmıştır. Kariyer geleceği algısı alt boyutlarının yordanması amacıyla değişkenlerin regresyona giriş sırası şöyle belirlenmiştir: Birinci aşamada cinsiyet, ikinci aşamada kariyer denetim odağı alt boyutları, üçüncü aşamada umutsuzluk alt boyutları ve son aşamada ise benlik saygısı analize dâhil edilmiştir. Regresyon analizi sonuçları Tablo 2.’de verilmiştir.

Tablo 2. Kariyer Geleceği Algısı Alt Boyutlarının Yordanmasına İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler (denkleme giriş sırasına göre)		R	R ²	F	Beta	t
<i>Kariyer Uyumluluğu Alt Boyutu</i>						
I. Aşama	Şans	.168	.028	6.13*	.168	2.48*
II. Aşama	Gelecekte Beklenenler	.317	.101	11.75***	.270	4.11***
III. Aşama	Benlik Saygısı	.438	.192	16.56***	.320	4.86***
<i>Kariyer İyimserliği Alt Boyutu</i>						
II. Aşama	Gelecekte İlgili Beklenenler	.263	.069	15.73***	.263	3.97***
III. Aşama	Benlik Saygısı	.473	.223	30.21***	.414	6.45***
<i>İş Piyasasına İlişkin Bilgi Alt Boyutu</i>						
I. Aşama	Cinsiyet	.154	.024	5.11*	.154	2.26*
II. Aşama	Şans	.258	.067	7.51**	.210	3.12**

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

Tablo 2.’de verilen analiz sonuçlarına göre, kariyer geleceği algısı alt boyutlarından *kariyer uyumluluğunun* yordanmasında analize ilk sırada, ikinci blokta yer alan “şans” alt boyutu ($F_{1,211} = 6.13, p < .05$) girmiştir ve açıkladığı varyans %2.8’dir. Üçüncü blokta yer alan “gelecekte beklenenler” alt boyutu ($F_{1,211} = 11.75, p < .001$) ise ikinci sırada denkleme girmiştir. Bu değişkenin eklenmesiyle açıklanan varyansın % 10.1’e yükselmiştir. Dördüncü blokta yer alan benlik saygısı ise denkleme üçüncü ve son sırada girmiştir ($F_{1,211} = 16.56, p < .001$). Bu değişkenin eklenmesiyle açıklanan toplam varyans % 19.2’ye yükselmiştir.

Kariyer iyimserliği alt boyutunu yordayan değişkenleri belirlemek amacıyla gerçekleştirilen analizde denkleme ilk olarak denkleme üçüncü blokta yer alan “gelecekte beklenenler” alt boyutu ($F_{1,211} = 15.73, p < .001$) girmiştir. Bu değişken varyansın % 6.9’unu açıklamaktadır. Dördüncü blokta

yer alan benlik saygısı ikinci ve son sırada denkleme girmiştir ($F_{1,211} = 30.21, p < .001$). Böylece açıklanan toplam varyans % 22.3'e yükselmiştir.

Son olarak *iş piyasasına ilişkin algılanan bilgi* alt boyutunun yordanmasında denkleme birinci sırada, ilk blokta yer alan “cinsiyet” değişkeni girmiştir ($F_{1,211} = 5.11, p < .05$) ve açıkladığı varyans %2.4'dür. İkinci blokta yer alan “şans” alt boyutu denkleme ikinci ve son sırada girmiştir ($F_{1,211} = 7.51, p < .01$). Bu değişkenin eklenmesiyle de açıklanan toplam varyans %6.7'ye yükselmiştir. Analiz sonuçları H_2 hipotezinin desteklendiğini göstermektedir.

3.3. Gruplararası Karşılaştırma Sonuçları

Araştırmanın bu aşamasında örnekleme yer alan kadın ve erkek katılımcılar, kariyer geleceği alt boyutları, kariyer denetim odağı alt boyutları, umutsuzluk alt boyutları ve benlik saygısı puanları bakımından karşılaştırılmıştır. Gerçekleştirilen tek faktörlü varyans analizi (one-way anova) sonuçları Tablo 3.'de sunulmuştur.

Tablo 3. Kadın ve Erkek Katılımcıların Araştırma Değişkenlerinden Aldıkları Puanlar Açısından Karşılaştırılması

Değişkenler	Kadın n=123		Erkek n=90		$F_{1,211}$	p
	Ort.	S	Ort.	S		
Kariyer Uyumluluğu	40.44	7.25	40.58	5.71	.02	.880
Kariyer İyimserliği	37.86	6.42	37.02	5.61	.99	.321
İş Piyasasına İlişkin Bilgi	9.59	1.99	10.68	4.82	5.11*	.025
Şans	15.98	4.22	17.32	4.43	4.98*	.027
Acizlik	22.30	6.91	24.38	5.94	5.30*	.022
Güçlü Diğerleri	9.78	3.38	10.36	2.86	1.74	.189
Gelecekle İlgili Duygular	9.21	1.02	9.69	3.70	1.96	.163
Motivasyon ve Motivasyon Kaybı	10.57	1.53	9.65	1.83	15.70***	.000
Gelecekte Beklentiler	9.01	1.50	8.73	2.06	1.33	.250
Benlik Saygısı	31.10	5.18	28.49	5.25	13.08***	.000

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

Tablo 3'de görüldüğü üzere, kariyer geleceği algısı “iş piyasasına ilişkin algılanan bilgi” alt boyutunun cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmektedir ($F_{1,211} = 5.11, p < .05$). Buna göre erkek katılımcılar, kadın katılımcılarla karşılaştırıldığında iş piyasasına ilişkin daha fazla bilgi sahibidirler ($Ort. erkek = 10.68, S = 4.82; Ort. kadın = 9.59, S = 1.99$). Kariyer denetim odağı alt boyutları “şans ve “acizlik” bakımından da cinsiyetler arasında anlamlı farklılıklar belirlenmiştir (*sırasıyla* $F_{1,211} = 4.98, p < .05; F_{1,211} = 5.30, p < .05$). Buna göre, erkek katılımcılar kadın katılımcılarla karşılaştırıldığında kariyerlerinde kendileri haricindeki etmenlerden şansın daha etkili olduğunu düşünmekte ve ayrıca bu dışsal etmenleri aşmanın mümkün olmadığına yani aciz kaldıklarına inanmaktadırlar (*şans için* $Ort. erkek = 17.32, S = 4.43; Ort. kadın = 15.98, S = 4.22$ ve *acizlik için* $Ort. erkek = 24.38, S = 5.94; Ort. kadın = 22.30, S = 6.91$). Bu bulgu kadınlarla karşılaştırıldığında erkek katılımcıların daha dıştan denetimli olduklarını göstermektedir. Umutsuzluk “motivasyon ve motivasyon

kayıbı” alt boyutunda da cinsiyetler arasında anlamlı fark bulunmuştur ($F_{1,211} = 15.70$, $p < .001$). Kadın katılımcıların puanları erkek katılımcılardan daha yüksektir ($Ort.kadın = 10.57$, $S = 1.53$; $Ort.erkek = 9.65$, $S = 1.83$). Buna göre kadınlar karşılaştıkları zorluklar karşısında motivasyonlarını daha fazla kaybetmektedirler. Son olarak “benlik saygısı” değişkeni açısından da kadın ve erkek katılımcılar arasında anlamlı fark belirlenmiştir ($F_{1,211} = 13.08$, $p < .001$). Bu bulgu kadın katılımcıların benlik saygısı düzeylerinin, erkek katılımcılardan daha yüksek olduğunu göstermektedir ($Ort.kadın = 31.10$, $S = 5.18$; $Ort.erkek = 28.49$, $S = 5.25$). Bu sonuçlara göre H_3 hipotezi desteklenmiştir.

4. Tartışma

Kariyer bireyin çalışma yaşamı boyunca işle ilgili, tecrübe, tutum ve davranışlarını içerir. Diğer bir ifadeyle kariyer, kişinin çalışma yaşamı boyunca elde ettiği mevkiler, yaptığı işler ve bulunduğu konuma ilişkin tutum ve davranışlarıdır. Bireylerin hedefledikleri kariyere ulaşabilmeleri için, sahip oldukları bilgi, beceri, ilgi ve değerler çerçevesinde iş ve özel yaşamında hedefler belirlemesi, bu hedeflere ulaşabilmek için gereken çabayı göstermesi gerekmektedir (Aytaç ve Keser, 2017). Ancak son yıllarda çalışma yaşamında meydana gelen hızlı değişimler ve olumsuz koşullar, bireylerin kariyer planlama sürecine ilişkin bakış açılarında, iş ve özel yaşamlarında elde edecekleri doyum düzeyinde ve psikolojik iyi oluş halleri üzerinde olumlu bir etki yaratmamaktadır. Bireylerden beklenen gelecekteki kariyer planlarında istenmedik sonuçlar yaratacak bu olumsuz koşullara uyum sağlayabilmeleri, karşılaşılabilecek sorunlarla başa çıkabilme becerileri geliştirebilmeleridir. Daha önce de belirtildiği gibi bu araştırmanın amacı turizm alanında eğitim gören önlisans öğrencilerinin geleceğe ilişkin kariyer algılarında, kariyer denetim odağı ile umutsuzluk ve benlik saygısı düzeylerinin etkilerini belirlemektir. Bu amaç çerçevesinde ilk olarak araştırma değişkenleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Korelasyon analizi kariyer geleceği algısının alt boyutu kariyer uyumluluğu ile kariyer denetim odağı alt boyutları şans ve güçlü diğerleri, umutsuzluk alt boyutu gelecekte beklenenler ve benlik saygısı arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğunu göstermiştir. Bu bulguya göre öğrenciler kariyer planlarında mesleğin kendisinden ya da çalışma koşullarından kaynaklanabilecek beklenmedik durumlarla mücadelede, kendi bilgi, beceri, ilgi ve değerler sisteminden yani bireysel donanımlarından ziyade; şans faktörüne ve çevrelerinde bulunan ve kendilerine yardım edebileceklerini düşündükleri kişilere (güçlü diğerleri) daha fazla güvenmektedirler. Benzer biçimde kariyer geleceği alt boyutu iş piyasasına ilişkin algılanan bilgi ile şans alt boyutu arasında da pozitif yönde anlamlı ilişki belirlenmiştir. Bu bulgu da öğrencilerin turizm alanına ilişkin iş piyasasında bir konum elde edebilmeleri yani istihdam edilebilmelerinde, şans faktörünün daha etkili olduğunu inandıklarını göstermektedir. Her iki bulguda araştırma örnekleminin oluşturan öğrenci grubunun dıştan denetimli olduklarına işaret etmektedir. Onlara göre, başarılar ya da başarısızlıkları kendileri dışındaki etmenlerce (şans, kader vb.) belirlenir ve bunların değişmesi çok olası değildir. Umutsuzluk alt boyutu gelecekte beklenenler ile kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği arasında da pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Buna göre katılımcıların kariyer gelecekte iyi şeyler olacağına dair inançları yüksek düzeydedir. Diğer bir deyişle bu bireyler, gelecek hedefleri çerçevesinde oluşturdukları kariyer planlarının başarılı olacağına dair olumlu düşüncelere sahiptir. Bu bulguyu destekler nitelikte kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği ile benlik saygısı arasında da pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Daha önce de ifade edildiği gibi benlik saygısı, kişinin hem eğitim hem de iş yaşamlarında başarıları olabilmelerini ve diğer bireylerle geliştirdikleri ilişkileri ne düzeyde olacağını belirleyen bireysel bir özelliktir. Bu bulgu, katılımcıların kendilerini olumlu olarak değerlendirdiklerini yani mesleki olarak gereken niteliklere sahip olduklarını düşündüklerini göstermektedirler. Ayrıca onların gelecek kariyer hedeflerine ulaşabileceklerine ilişkin inançları da daha güçlüdür.

Kariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliği ve iş piyasasına ilişkin algılanan bilgi alt boyutlarının; benlik saygısı, kariyer denetim odağı alt boyutları ve umutsuzluk alt boyutlarının hangileri tarafından yordandığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen regresyon analizi sonuçları, korelasyon analizi sonuçlarını destekler

niteliktedir. Kariyer uyumluluğunu şans, gelecekte beklenenler ve benlik saygısı; kariyer iyimserliğini gelecekte beklenenler ve benlik saygısı değişkenleri pozitif yönde ve anlamlı düzeyde yordamaktadır. Daha önce de ifade edildiği gibi bu sonuçlar öğrencilerin kendilerine güvenlerinin ve benlik saygılarının yüksek olduğunu göstermektedir. Ayrıca onların gelecekteki kariyer hedeflerini gerçekleştireceğine dair iyimser bir bakış açısına sahip olduklarını ve karşılaçacakları zorluklarla baş edebilme ve değişimlere uyum sağlayabileceklerine ilişkin inançları güçlü olduğuna da işaret etmektedir.

Çalışmanın diğere bir bulgusuna göre, kadın ve erkek öğrenciler iş piyasasına ilişkin algılanan bilgi alt boyutu bakımından anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. Buna göre erkeklerin iş piyasasına ve istihdam eğilimlerini kadınlarla karşılaştırıldığında daha iyi algıladıklarını göstermektedir. Karadaş, Duran ve Kaynak'da (2017) çalışmalarında aynı bulguya ulaşmışlardır. Onlara göre erkeklerin toplumda üstlendikleri temel rol ailelerinin geçimini sağlamalarıdır. Bunu gerçekleştirebilmeleri için de iş piyasasına ilişkin ilgilerinin ve bilgi düzeylerinin yüksek olması gerekmektedir. Ayrıca kariyer denetim odağı alt boyutları şans ve güçlü diğerleri bakımından da kadınlar ve erkekler arasında anlamlı farklılıklar belirlenmiştir. Bu bulguya göre erkekler kadınlarla karşılaştırıldığında daha dıştan denetimlidirler. Yani kariyer hedeflerinin gerçekleştirmede şans faktörüne ve kendilerine yardım edebileceklerini düşündükleri güç sahibi insanlara daha fazla güvenmektedirler. Ancak kadınların erkeklerle karşılaştırıldığında benlik saygısı düzeylerinin daha yüksek olduğunu görülmüştür. Bu bulgu da alan yazın ile tutarlıdır. Altunbayrak ve Kaya (2019) üniversite öğrencileri ile gerçekleştirdikleri çalışmalarında, kadınların erkeklere göre benlik saygıları daha yüksektir. Buna göre kadınlar kendilerini daha becerikli, başarılı ve değerli olarak algılamaktadırlar. Son olarak araştırma bulguları, kadınların kariyer planlarını gerçekleştirme aşamasında karşılaştıkları zorluklar ve beklenmedik koşullar sonucunda motivasyonlarının düştüğünü ve dolayısıyla umutsuzluğa kapılma olasılıklarının da arttığını göstermiştir.

Genel olarak değerlendirildiğinde bu araştırma, gençlerin gelecekteki kariyerlerine dair algılarını etkileyebilecek etmenleri belirlemeyi amaçlamıştır. Bu çerçevede denetim odağı, umutsuzluk ve benlik saygısı düzeylerinin kariyer geleceği algısı üzerindeki etkileri değerlendirilmiştir. Elde edilen sonuçlar turizm alanında eğitim gören öğrencilerinin gelecekteki kariyerlerine ilişkin algılarının temelini çözümlenmede, onların turizm sektöründe uzun süreli kariyer planlamaları yapmalarını sağlamada ve bunun sonucunda da sektörün nitelikli işgücünü ve dolayısıyla istihdam oranlarının artmasına katkı sağlayabilecektir.

Kaynakça

- Akandere, M. (2000). Beck Umutsuzluk Ölçeğinin (BUÖ) BESYO Yetenek Sınavına Katılan Öğrencilere Uygulanması Üzerine Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimler Dergisi*, 2(1), 1-5.
- Altunbayrak, D. E. ve Kaya, F. Ş. (2019). Üniversite Öğrencilerinin Kendini Gerçekleştirme Düzeyi ile Benlik Saygıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2), 388-401.
- Archer, B., Cooper, C. & Ruhanen, L. (2005). The Positive and Negative Impacts of Tourism. *Global Tourism*, 3, 79-102.
- Aytaç, S. ve Kese, A. (2017). *Çalışma Yaşamında Kariyer*. Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Basım, H. N. ve Şeşen H. (2008). Çalışanların Kontrol Odaklarının Örgüt İçi Girişimcilik Tutumları ile İlişkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 63(3), 49-64

- Çetin, F. (2008). *Kişilerarası İlişkilerde Kendilik Algısı, Kontrol Odağı ve Kişilik Yapısının Çatışma Çözme Yaklaşımları Üzerine Etkileri: Uygulamalı Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Dinçer F.İ., Akova O. ve Kaya, F. (2013). *Meslek Yüksekokulu Turizm ve Otel İşletmeciliği Programı Öğrencilerinin Kariyer Planlaması Üzerine Bir Araştırma: İstanbul Üniversitesi ve Gümüşhane Üniversitesi Örneği*. 3.Uluslararası Meslek Yüksekokulu Sempozyumu, Ardahan.
- Durak, A. ve Palabıykoğlu, R. (1994). Beck Umutsuzluk Ölçeği Geçerlilik Çalışması. *Kriz Dergisi*, 2(2), 311-319.
- Efiliti, E. ve Çıkkılı, Y. (2017). Özel Eğitim Bölümü Öğrencilerinin Benlik Saygısı ile Mesleki Benlik Saygısının İncelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(1), 99-114.
- Erbaş, N. (2009). *Lise Son Sınıf Öğrencilerinde Denetim (Kontrol) Odağı İnancının Risk Alma Davranışına Etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Güldü, Ö. ve Kart, M. E. Kariyer Planlama Sürecinde Kariyer Engelleri ve Kariyer Geleceği Algılarının Rolü. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 72(2), 377-400.
- Güloğlu, B. ve Kararımak, Ö. (2010). Üniversite Öğrencilerinde Yalnızlığın Yordayıcısı Olarak Benlik Saygısı ve Psikolojik Sağlık. *Ege Eğitim Dergisi*, 11(2), 73-88.
- IBM Corp. Released 2013. IBM SPSS Statistics for Windows, Version 22.0. Armonk, NY: IBM Corp.
- Jiang, B. & Tribe, J. (2009). Tourism Jobs – Short Lived Professions: Student Attitudes Towards Tourism Careers in China. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 8(1), 4-19.
- Kalafat, T. (2012). Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL): Türk Örnekleme İçin Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(38), 169-179.
- Karadaş, A., Duran, S. ve Kaynak, S. (2017). Hemşirelik Öğrencilerinin Kariyer Planlamaya Yönelik Görüşlerinin Belirlenmesi. *SDÜ Sağlık Bilimleri Dergisi*, 8(1), 1-8.
- Kepir Savoly, D. (2017). *Okuldan İşe Geçiş Becerileri Geliştirme Programının Kariyer Uyumu ve Kariyer İyimserliğine Etkisi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Kocaoğlu, B. (2002). *Turizm Eğitiminde Kalite Değerlendirmesi: Sertifikasyon*. Turizm Eğitimi Konferansı. Ankara: Turizm Bakanlığı Yayınları.
- Manger, T., Eikeland, O.J. & Asbjornsen, A. (2002). Effects of Social-Cognitive Training on Students' Locus of Control. *School Psychology International*, 23(3), 342-354.
- Millar, R. & Shevlin, M. (2007). The Development and Factor Structure of a Career Locus of Control Scale for Use With School Pupils. *Journal of Career Development*, 33(3), 224-249.
- Olçay, A. ve Düzgün, M. (2015). Turizm Sektörünün İstihdam Niteliğinin Öğrencilerin Kariyer Planları Üzerindeki Etkisi. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 12(3), 49-72.
- Öztürk, Y. ve Pelit, E. (2008). *Turizm Alanında İşletmecilik ve Öğretmenlik Eğitimi Alan Öğrencilerin Kariyer Tercihleri Üzerine Bir Araştırma*. III. Balıkesir Ulusal Turizm Kongresi, Balıkesir.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized Expectancies For Internal Versus External Control of Reinforcement. *Psychological Monographs*, 80, 1-28.
- Savcı, I., & Ersoy-Kart, M. (2011). Reliability and Validity of The Career Locus of Control Scale--Turkish Form. *Social Behavior & Personality: An international Journal*, 39(4), 519-528.
- Tümkiye, S. (2005). Ailesi Yanında ve Yetiştirilme Yurdunda Kalan Ergenlerin Umutsuzluk Düzeylerinin Karşılaştırılması. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(4), 445-457.

- Türker, N., Uçar, M., ve Ateş, M. A. (2016). Turizm eğitimi alan öğrencilerin turizm sektörü algıları: Karabük üniversitesi öğrencileri üzerine bir araştırma. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(2), 311-324.
- Uğur, D. (2007). *Dünyayı Adil Algılama ve Geleceğe Dair Umut/Umutsuzluk: Depresyon Tanısı Alan ve Almayan Kişilerde Adil Dünya İnancı*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Uğurluoğlu, D., Erdem, R., Kıyıcı, H. (2019). Sağlık Yönetimi Öğrencilerinin Eleştirel Düşünme, Benlik Saygısı ve Spiritüel İyi Oluşlarına Yönelik Bir Araştırma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 20(44), 51-65.
- Yeşilyaprak, B. (2004). *Denetim Odağı*. Eğitimde Bireysel Farklılıklar içinde (s.241-257). Ankara: Nobel Yayınları.
- Yıldırım, T. (2017). *Üniversite Öğrencilerinde Benlik Saygısı ile Algılanan Sosyal Destek ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Haliç Üniversitesi, İstanbul.