

ÖĞRENCİLERİN MESLEK STAJINDAN MEMNUNİYET DÜZEYLERİNİN KARIYER HEDEFLERİNE ETKİSİ

Arzu GÜRDOĞAN

Yrd. Doç. Dr., Muğla Sıkıkoçman Üniversitesi

Selma ATABEY

Öğr. Gör., Muğla Sıkıkoçman Üniversitesi

ÖZET

Kariyer, bir meslek ya da işe sahip olmanın yanında, çalışma yaşamında başarı sağlamak, para ve prestij kazanmak, geleceğe yönelik plan yaparak amaç, duygu ve istekleri yerine getirmek, dolayısı ile kendini gerçekleştirmek gibi çok geniş bir anlam ifade etmektedir. Çalışmada, eğitilmiş turizm elemanı olmaya aday, meslek yüksekokulu öğrencileri seçilmiştir. Yüksekokul öğrencilerinin meslekleri ile ilk tanışmaları ve sektörü tanımaları, zorunlu olarak yapmış oldukları meslek stajı ile mümkün olmaktadır. Çalışmada, öğrencilerin sektörden kariyer anlamında beklentileri ve staj sırasında elde ettikleri olumlu ve olumsuz deneyimlerin bu beklentiler üzerindeki etkileri ölçülmeye çalışılmıştır. Araştırma yöntemlerinden anket tekniği kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, öğrencilerin kariyer hedeflerinin cinsiyetlerine göre farklılaştığı, erkek öğrencilerin kız öğrencilere göre gelecekte yapmayı düşündükleri iş ya da işlerde turizmde kariyer yapma düşüncelerinin olumlu yönde olmadığı, kararsızlık yaşadıkları görülmüştür. Öğrencilerin yaşları, okudukları bölüm, okudukları sınıf, mezun oldukları lise, okul ile ilgili bilgi sahibi olma ve okul/bölüm tercih nedenleri arasında ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Öğrencilerin demografik özelliklerinin ve stajdan memnuniyet düzeylerinin kariyer hedeflerine etkisinin az olduğu belirlenmiştir. Verilerin analizinde, istatistiksel analiz tekniklerinden frekans analizi, standart sapma, aritmetik ortalama, güvenilirlik analizi, t testi (independent samples-t test), tek yönlü Anova testi ve iki yönlü Anova testi uygulanmıştır.

Anahtar Kelime: Öğrenciler, meslek stajı, stajdan memnuniyet, kariyer hedefleri, turizm sektörü.

Jel Kodu: I21

EFFECT OF SATISFACTION LEVEL OF STUDENTS FROM INTERNSHIP ON THEIR CAREER GOALS

ABSTRACT

Besides possessing a profession or business, career has broad sense such as ensuring success in working life, saving money and gaining prestige, making plans for the future purpose and fulfill the desires of feeling. In this study, a candidate to be trained tourism staff, vocational high school students have been selected. College students learn about their occupations and industry thanks to compulsory vocational training. In the study, students' career prospects and both positive and negative experiences obtained during their training expected impact on this has been measured. Survey technique used from research methods. As a result, students' career objectives differ according to gender, male students haven't got positive thoughts about a career in tourism business. It is detected that there are no relations among ages of students, their grade, their high school, to have information about the school. These were determined that demographic characteristics have less effect on satisfaction levels of students' internships and career goals. Among statistical analysis techniques, frequency analysis, standard deviation, mean, reliability analysis, t-test (independent samples t test), one-way Anova and two-way Anova (univariate) were performed to fulfill data analysis.

Key Words: Students, internship, satisfaction of internship, career goals, tourism industry.

Jel Code: I21

Giriş

Turizm sektörü gibi emek yoğun sektörlerde, ülkenin sosyal, kültürel ve ekonomik kazançlar sağladığı düşünüldüğünde turizm personelinin kalitesinin önemi daha da anlaşılmaktadır. Bu kaliteyi sağlamak; öğrencilerinin turizm eğitimi niteliğiyle, sektörün öğrencilerin beklentilerini karşılmasıyla ve kariyer geliştirme imkânını sağlaması yoluyla gerçekleştirilebilir. Eğitim; “bireyin kişiliğinin gelişmesine yardım eden, ona bilgi ve beceri kazandıran, bireyin ilgi ve yeteneklerine göre meslek sahibi yapan, topluma, çevreye ve yeniliklere duyarlı ve uyumlu olmasını sağlayan bir süreç”tir. Eğitimin bir türü olan mesleki eğitim; çalışanların ihtiyaç duyduğu genel ve mesleki bilgileri kapsayan; bilgi beceri, yeterlik, anlayış, tavır ve iş alışkanlığı geliştirmek için düzenlenmiş bir eğitimidir (Ünlüöner, Temizkan ve Gharamaleki, 2010). Teorik ve uygulamalı eğitimlerle kendilerini geliştirme fırsatı bulan turizm öğrencileri, yaptıkları stajları sayesinde ileride çalışacakları mesleklerini, çalışma ortam ve şartlarını görme şansı bulur. Kariyerlerine turizmde devam etmek isteyen öğrencilere bu süreç bilgi, beceri ve referans anlamında katkılar sağlar. Yetişmiş, işini seven, sektörün getirilerinden memnun, geleceğine güvenle bakabilen turizm elemanlarının sunduğu hizmette aynı oranda kaliteli olacaktır. Böylelikle kaliteli hizmet alan ve memnuniyeti yüksek tüketiciler işletmelerin daha çok kazanmasını sağlayabilir ve ülke ekonomisi de bundan olumlu yönde etkilenebilir. Bu döngü içerisinde tüketici, işletme ve turizm elemanı taraflarından herhangi birinin tatmin olmaması durumunda olumsuzluklar yaşanmaktadır.

Turizm işletmelerinin kemik kadrosunu oluşturan çalışanların temelden başlayarak eğitilmiş bir şekilde bu basamaklardan geçmeleri, onların turizm sektöründe kariyer yapma imkanlarını da arttıracaktır. Dolayısıyla, turizm öğrencilerinin başarılı bir staj dönemi geçirmeleri sektörde kalma isteklerini ve bu yönde kariyer yapma planlamalarını da arttırmaktadır. Öğrencilerin kariyer planlamalarında stajdan elde ettiği deneyimler ve tecrübelerin onların çalışma hayatına atılmalarında ne kadar etkili rol oynadığı yadsınamaz. Bu kadar önemli bir etkene sahip olan staj dönemlerinde öğrencilerin stajlarından duydukları memnuniyet düzeylerinin onların kariyer hedeflerinde ve planlamalarında etkisi olup olmadığını belirlemek çalışmanın amacını oluşturmaktadır. Bu amaç yanında, öğrencilerin demografik özelliklerinin kariyer hedeflerini belirlemede etkisi olup olmadığı, yine aynı şekilde öğrencilerin demografik özelliklerinin kariyer hedeflerini etkileyip etkilemediği ve demografik özelliklerle kariyer hedefleri arasında ilişki olup olmadığını belirlemek çalışmanın alt amaçlarını oluşturmaktadır. Potansiyel birer turizm çalışanı olarak düşünülmesi gereken turizm öğrencilerinin sektörle ilişkileri, algılamaları, beklenti ve seçimleri bu kapsamda önem arz etmektedir (Türkay ve Tüzemen, 2009). Çalışmada, ilk olarak staj ve stajın önemi, kariyer ve kariyer planlaması konularına

değ inilmiştir. Daha sonra yapılan araştırma sonucu elde edilen verilerin analizi ve yorumlamasına yer verilmiştir.

1. Literatür Taraması

Mesleki ve teknik eğitim kapsamında yer alan turizm eğ itiminin hizmet sektörü olması ve verilen hizmetin kalitesinin müşteri memnuniyeti ile ölçülmesi nedeni ile staj ayrı bir önem arz etmektedir. Mesleki ve teknik eğitim, “Milli eğitim sisteminin bütünlüğü içinde endüstri, tarım ve hizmet sektörleriyle birlikte her türlü mesleki ve teknik eğitim hizmetlerinin planlanması, araştırılması, geliştirilmesi, organizasyonu ve eş güdümü ile yönetim, denetim ve öğretim etkinliklerinin bütünü” şeklinde tanımlanmaktadır (Baltacı vd., 2012; Şahin ve Fındık, 2008). Öğrencilerin eğitim süreci içerisinde teoride edindiği bilgilerle pratik kazanması, iki yöntem ile gerçekleşebilmektedir. Bunlardan birincisi eğitim gördüğü kuruma ait uygulama alanı ve tesislerinde göreceği uygulamalar, ikincisi ise işletmelerde yapacağı stajlardır. Turizm eğ itiminin her seviyesinde teori ile pratik birlikte yürütüldüğü zaman daha fazla verimlilik elde edilebilir. İşletmelerde bilinçli, sistemli, amaca uygun olarak gerçekleştirilecek bir staj, öğrencilerin mesleklerine ve geleceğe çok daha uygun ve daha iyi hazırlanmalarını sağlayacaktır (Dayıoğlu, 2010).

Staj, kuramsal meslek bilgisine sahip kişilerin, aldıkları akademik bilgileri, gerçek yaşamda kullanma ve deneme, diğ er bir deyiş le, edindiği bilgileri yaparak-yaş ayarak davranış a dönüştürme deneyimi biçiminde tanımlanabilir. Staj, öğrenciye, iş yaşamına dair sorunları tanıma, onlarla baş a çıkma, iş arkadaşları ve üstleri ile iyi iletişim kurabilme, tüketiciyi tanıma ve onların neler beklediklerini gözlemleme ve onlarla nasıl sağlıklı iletişim kurulacağına ilişkin bilgileri kazandırır. Öğrenci kendini daha donanımlı hisseder ve öz güveni geliş ir. Sektöre ait yenilikleri tanıması mümkün olur. Bunun yanında, mezuniyet sonrası için önemli bir referans elde edilmiş olur. Öğrenci İstihdam Yöneticileri Ulusal Birliğı NASEA (1985) stajı, “özenle planlanmış ve kontrollü iş deneyimi veya hizmet deneyimi” olarak tanımlamaktadır (Çetin, 2005). Okullarda uygulama imkânının sınırlı olmasından dolayı staj uygulamaları, öğrencilerin öğrendikleri teorik bilgileri pratiğe aktarmalarına yardımcı olmaktadır. Bunun yanı sıra stajlar öğrencilere turizm sektörünü daha iyi anlamalarını ve turizm işletmelerine adaptasyonunu sağlamaktadır (Aymanıuy vd., 2013). Staj sırasında başarılı bir dönem geçiren öğrencilerin turizm sektöründe kariyer yapma fikirleri oluşmaya başlamaktadır.

Kariyer planlama ve yönetimi insan kaynakları yönetimi alanında en hızlı geliş en alanlardan biri olarak ortaya çıkmıştır (Baruch, 1996). Son yıllarda, özellikle işsizlik düzeyini azaltmak isteyen devlet kurumları ve işverenlerden görülmemiş düzeyde yüksek lisans yapmış ve beceri geliştirme konusunda yetenekli olan çalışanlara rağ bet söz konusudur. Literatürde yüksek lisans

eğitimi ve beceri geliştirme konusunda oldukça fazla anekdot, görüşme ve örnek olay çalışmaları mevcuttur (Nabi ve Bagley, 1999).

Kariyer, Fransızca “carrierre” İngilizce “career” kelimesinin karşılığı olarak Türkçeye çevrilmiştir (Sarı ve Çevik, 2009). Günlük konuşmalarda kariyer; meslek ve iş hayatında ilerlemek, başarı elde etmek ve kişinin tüm bu iş hayatı süresince yerine getirdiği rolleriyle ilgili deneyimlerinin bütünü olarak tanımlanmaktadır (Taşlıyan, Arı ve Duzman, 2011). Kariyer bir çalışanın tüm çalışma yaşamı boyunca yaptığı işlerden oluşur. Bir diğer tanımlama ise bireyin yaşamı boyunca üstlendiği bir takım görevle ilgili rolleri üzerinedir. Bu roller, bireysel gelişim, kendini aşma, işsizlik dönemi, başarısızlık, stajyer, öğrenci veya gönüllü olarak çalışma gibi bireyin olumlu ve olumsuz tüm durumlarını kapsayan bir süreçtir. Kariyer adımlarını doğru şekilde atabilmek, bu adımları hangi zaman dilimi içerisinde neyin yapılacağına karar vererek yapmak kariyer planlaması olarak tanımlanmaktadır (Zengin, vd., 2011). Kariyer yapma kararı, bireylerin en önemli vermesi gereken kararlar arasındadır. Kariyer kararlarında zorluklarla karşılaşan bireyler kariyer danışmanlarına, rehberlik sistemlerine ve bilgisayarlı veri tabanlarına başvurmaktadır (Gati, Gadassi ve Shemesh, 2006).

İnsanın yaşamında vereceği kararların en önemlilerinden biri de çeşitli faktörlerden etkilenecek seçeceği iş yaşamındaki mesleki karardır. Söz konusu bu karar verme zamanı, genellikle bireyin en kritik dönemlerine rastlamaktadır. Genel olarak, insanın tüm yaşamını etkileyecek bir kararı özellikle gençlik çağında vermek durumunda kalması ise yanılma endişesini ortaya çıkarabilmektedir (Pelit ve Arslantürk, 2011). İşte bu noktada, kariyerin erken dönemlerinde yol göstericinin (mentor) seçimi önemlidir. Mentor, kariyer ile ilgili başvuruların gözden geçirilmesi ve gelişiminde kritik rol oynamaktadır (McDonagh, 2008). Uzun yıllar boyunca danışmanlık, yol göstericilik olarak da adlandırılan mentorluk, bireyler için zorlu kariyer geçişlerinde bir destekleyici olarak görülmüştür. Bunun sonucu olarak, resmi mentorluk programları örgüt yönetimlerinde ve gelişimlerinde birer basamak olmuştur. Bu resmi mentorluk programlarına birçok örnek verilebilir. Bunlardan bazıları; lisansüstü çalışma programları, profesyonel kariyer hayatına yeni adım atanlar ve örgütte yüksek kademeye geçenler için hazırlanmış programlardır (Ritchie ve Genoni, 2002).

Birey, bulunduğu yerde daha fazla güç, statü ve para sağlayan pozisyonlara geçmek için uğraşır, bunun için kariyer planlar, kendisini bu hedeflere götürecek yollar arar ve seçer (Kitapçı ve Sezen, 2002). Kariyer planlaması, bireyin örgütte kendisine bir kariyer yolu seçerek bu yolda ilerlemeye başlama süreci ile birlikte, bu süreç içerisinde kariyer amaçlarını ve bu amaçları gerçekleştireceği araçları belirleme süreci olarak nitelendirilmektedir (Türkkahraman ve Şahin, 2010). İşletmelerde bireyler, kariyer yönetiminde birçok faktörle karşılaşmaktadır. Bu faktörler; ödeme sistemleri ve sınıflandırma, değerlendirme, organizasyon yapısı, stratejisi, kültür

ve değerleri, eğitim ve gelişim, kariyer takdir ve danışmanlık yöntemleri, değerlendirme merkezleri, uygulamalar, İK bilgi durumu, tanıtım süreçleri, iletişim ve çalışanın kariyer farkındalığıdır (Bolton ve Gold, 1994).

Kişinin seçeceği meslek, onun nasıl bir hayat süreceğini, amacını, kişiliğinin gelişmesini, potansiyelini kullanmasını, kendisine saygısını, sosyal desteğini, maddi kazanımını ve zamanını geçirme biçimini oluşturur (Ehtiyar ve Üngüren, 2008). İş için istihdam edilebilirlik, yetenek geliştirmeyi gerektirmektedir. Bireyler işlerini kaybetmekten korktuklarında ve başka bir yere gitmek istemediklerinde kariyerlerini geliştirmenin yollarını ararlar (Anafarta, 2002). Kariyer geliştirme ile ilgili yapılan araştırmaların sonuçlarına bakıldığında; kişisel özellikler ve yetenekler, ekonomik faktörler ve mesleğin saygınlığının öğrencilerin kariyerlerinin temel belirleyicileri olduğu ve bu değişkenleri, güncel gelişmelerin takip ettiği ortaya çıkmaktadır (Sav, 2008). Kariyer hizmetlerinde grup girişimindeki programlarda, grup çalışmaları yerine en çok kariyer kursları ve danışmanlık hizmetleri üzerinde odaklanılmaktadır (Halasz ve Kempton, 2000). Kız öğrencilerin kariyerleri ile ilgili karar vermelerinde sorun olarak; bireysel danışmanlık stratejilerinin ve değişikliklerin teşvik edilmesinde kurumsal ve sosyal politikaların daha geniş bir çerçevede ele alınması gerektiği görülmektedir (Fassinger ve O'Brien, 2000).

Geleneksel olarak, kadınların aksine erkeklerin birincil olarak kariyer çıkarlarının olmadığı durumlarda cinsiyet etkileri sosyalleşme süreci ile başlamaktadır. Kadın, sosyalleşme sürecinde kendini bir konuma yerleştirirken, erkeğin amacı ise onu kendi sosyalleşme sürecinin içine sokmaktır. Sosyalleşme sürecinde bu kadın ve erkek arasındaki farklılık, kadınların egemen olduğu mesleklerde sorunlar yaşanması, erkeklerin de örgütsel dünya içinde üst kademeleri yakalayp zirvede olmak istemelerinden kaynaklanmaktadır (Tracey ve Nicholl, 2007). Öğrencilerin mezun olduktan sonra, kısa süre içerisinde iyi bir iş bulabilmeleri ve kariyerlerinde başarılı olabilmeleri için üniversitelerde öğrencilere verilen dersler kadar, öğrencilerin ilgi ve kişisel becerilerine uygun kariyer düşüncelerini belirlemeleri ve bu hedeflere ulaşmalarını sağlayacak etkili bir kariyer planı geliştirmeleri hayati bir önem taşımaktadır. Bir çalışmada, bayanların erkeklere göre insan kaynakları yönetimi departmanını daha çok tercih ettikleri, erkeklerin ise bayanlara göre güvenlik departmanını daha çok tercih ettikleri anlaşılmaktadır (Zengin, Şen ve Taşar, 2011).

Bireylerin kariyer deneyimlerinde hem objektif hem de subjektif kariyer başarılarının sonuçları oldukça önem taşımaktadır. Kariyer başarısı "zaman içinde kişinin iş deneyimlerinin herhangi bir noktasında arzu edilen iş ile ilgili sonuçlarının başarısı" olarak tanımlanır. Geleneksel kariyer araştırmacıları kariyer başarısında; objektif göstergelere, örgütsel konuma ve elde edilen promosyonlar üzerine odaklanmıştır. Kişisel kariyer başarısı, birinin kariyeri ile ilgili memnuniyetini ve başarı duygusunu ifade eder. Kişisel kariyer başarısında

en çok kariyer memnuniyeti üzerinde durulmaktadır (Vos ve Soens, 2008). Bu çalışmada da, öğrencilerin stajlarından duydukları memnuniyet düzeylerinin onların kariyer hedeflerini belirlemede etkili olup olmadığı araştırılmış, kariyer hedeflerini belirlemede stajın ne kadar rolü olduğu ortaya konmaya çalışılmıştır.

2. Araştırma Yöntemi

Çalışmanın evrenini Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Ortaca Meslek Yüksekokulu turizm eğitimi alan ikinci sınıf öğrencileri oluşturmaktadır. Araştırma 2012 yılı bahar yarıyılında staj yapan öğrencilere uygulanmıştır. Meslek yüksekokulunda staj yapmış olan ikinci sınıf öğrenci sayısı 259'dür. Tam sayım örneklem yapılarak belirlenen bu öğrencilerden sağlıklı bir şekilde anketi doldurmuş olanların sayısı ise 208'dir. Çalışmada, araştırma tekniklerinden anket tekniği kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan staj ile ilgili anket soruları Pelit ve Güçer'in (2006) ve Çetin'in (2005) yaptığı çalışmalardan yararlanılarak oluşturulmuştur. Soru formunda toplam 12 soru yer almaktadır. Bunlardan üç tanesi demografik sorular, 9 tanesi ise staj ile ilgili ifadelerin yer aldığı sorulardır. Kariyer hedefleri ile ilgili anket soruları Akış Roney-Özün (2007) ve Sav'ın (2008) çalışmalarından yararlanılarak oluşturulmuştur. Anket formunda toplam 22 soru bulunmaktadır. Verilerin analizinde SPSS for Windows 15.0 paket programı kullanılmıştır.

3. Verilerin Analizi Ve Yorumu

Araştırmada, yapılan güvenilirlik analizi sonucunda kariyer hedefleri ile ilgili anketin Cronbach Alpha katsayısı 0,82 çıkmıştır. Stajdan memnuniyet düzeyleri ile ilgili anket formunun güvenilirlik analizi sonucu Cronbach Alpha katsayısı 0,73 bulunmuştur. Alfa katsayısına bağlı olarak $0.60 \leq \alpha < 0.80$ ise ölçek oldukça güvenilir, $0.80 \leq \alpha < 1.00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir denilmektedir (Kayış, 2005). Dolayısıyla ölçeklerin güvenilir olduğu bu çalışmada da yinelenmiştir.

Üniversitede alınan eğitim, turizm sektöründe kariyer planına uygun bir iş bulabilme ve kariyerde başarılı olabilmek için yeterli mi?" sorusuna %38,5'inin evet, %35,6'sının hayır, %25,5'inin ise kararsız ifade verdiği görülmektedir (Tablo 1). Yaptıkları meslekler, kendilerini tanıma ve çevreleri konusunda yeterli bilgiye sahip olmayanların daha fazla kariyer kararsızlığı yaşadığını gösteren çalışmalar da mevcuttur (Öztemel, 2012).

"Gelecekte kariyerin en üst noktasında kendinizi bulduğunuz organizasyonun hangi kademesinde görüyorsunuz?" sorusuna %47,6'sı Genel Müdür, %31,7'si Departman Müdürü ve %10,6'sı Genel Müdür Yardımcısı cevaplarını vermiştir. Öğrencilerin gelecekte daha çok üst kademelerdeki görevleri düşünmeleri, onların kariyer yapma planlamalarına şimdiden kendilerini hazırladıklarının bir göstergesi olarak düşünülebilir.

Tablo 1: Öğrencilerin kariyer planlamaları ile ilgili ifadelerin frekans analizi

Öğrencilerin aldıkları eğitimin yeterliliği ile kariyer planlaması		
	f	%
Evet	80	38,5
Hayır	74	35,6
Kararsızım	53	25,5
Öğrencilerin gelecekte kariyer planlamalarındaki kademeler		
	f	%
Genel Müdür	99	47,6
Departman Müdürü	66	31,7
Genel Müdür Yrd.	22	10,6
Departman Müdür Yrd.	7	3,4
Alt Kademe Personeli	6	2,9

“Mezun olduktan sonra turizm işletmelerinde hangi görevde çalışmayı düşünüyorsunuz?” sorusuna %32,7’si ön büro elemanı, %22,6’sı seyahat acentası elemanı, %16,3’ü turist rehberi ve %15,9’u mutfak elemanı olarak çalışmayı düşündüklerini ifade etmişlerdir (Tablo 2).

Öğrencilerin yaptıkları stajları süresince yoğunluk düzeyleri açısından konaklama işletmelerinde (%55,8), seyahat işletmelerinde (%26), yiyecek-içecek işletmelerinde (%6,3) ve ulaştırma işletmelerinde (%2,9) çalıştıkları görülmektedir. Bu çalışma süreleri boyunca birçok problemle karşılaştıklarını ve bu problemler nedeniyle sık sık işletme değiştirmek zorunda kaldıklarını ifade etmişlerdir. Karşılaştıkları bu problemlerin sıklık düzeyleri ile ilgili ayrıntılar Tablo 5’de verilmiştir.

Tablo 2: Öğrencilerin meslek stajı ile ilgili ifadelerin frekans analizi

Öğrencilerin mezuniyet sonrası çalışmak istedikleri görevler		
	f	%
Ön Büro Elemanı	68	32,7
Seyahat Acentası Elemanı	47	22,6
Turist Rehberi	34	16,3
Mutfak Elemanı	33	15,9
Servis Elemanı	14	6,7
Kat Elemanı	4	1,9
Öğrencilerin staj yaptıkları işletmeler		
	f	%
Konaklama işletmeleri	116	55,8
Seyahat işletmeleri	54	26,0
Yiyecek-içecek işletmeleri	13	6,3
Ulaştırma işletmeleri	6	2,9

Öğrenciler, işletmelerde, kariyerde ilerleme açısından cinsiyete dayalı ayrımcılık yapıldığını, özellikle kariyer planlaması yaparken konaklama işletmelerinde departman tercihinin önemli olduğunu ifade etmektedir. Tablo 3’de görüldüğü gibi öğrencilerin kariyer hedefleri ile ilgili sorular incelendiğinde oldukça net fikirlerinin olmadığı görülmektedir. Ölçek değerlerine göre 1:Kesinlikle katılmıyorum-5:Kesinlikle katılıyorum ifadelerine denk gelmektedir.

Öğrenciler, turizm sektöründe yoğun çalışma saatleri (ort:12-16 saat) olduğunu bildiklerini ancak işletmelerin onları staj yapma zorunda oldukları için ağır çalışma şartlarını kabul ettirmeye çalıştıklarını ifade etmişlerdir. Barınma sıkıntısı ikinci sırada (%18,3) yer almaktadır. Öğrenciler, işletmelerin barınma ile ilgili olarak sağlıklı ortamlarda kalma imkanı sağlamadıklarını

söylemektedir. Yapılan bir çalışmada da, turizm eğitimi alan öğrencilerin cinsiyetleri konaklama işletmelerinde bulunan ön büro, kat hizmetleri, yiyecek-içecek, finansman, satış ve pazarlama, teknik hizmetler, güvenlik ve insan kaynakları yönetimi departmanlarını tercih etmelerinde etkili bir unsur olarak ortaya çıkmıştır (Zengin, Şen ve Taşar, 2011).

Tablo 3: Kariyer Hedefleri ile İlgili Tanımlayıcı İstatistiksel Bulgular

İfadeler	Ort.	ss.
Turizm İşletmelerinde kariyer yapmak kolaydır.	2,60	1,25
Turizm işletmelerinde kariyerde ilerleme açısından cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmaktadır.	3,45	1,44
Kariyer planlaması yaparken konaklama işletmelerinde departman tercihi önemli bir faktördür.	3,63	1,30
Turizm işletmelerinde kariyer hedeflerine daha kolay ulaşılmaktadır.	2,74	1,12
Cinsiyetim bu bölümü tercih etmemde önemli bir faktördür.	2,80	1,33

Üçüncü sırada %13,9 oranı ile “yetersiz olmak” şartı yer almaktadır. Bu durum ise öğrencilerin okulda öğrendikleri bilgilerin staja gittikleri zaman onlara yeterli gelmediği, sıkıntı yaşadıkları ile ilgilidir. Dördüncü sırada öğrenciler, “stajyer” olarak görüldükleri için normal personele davranıldığı gibi değil de geçici personel olarak algılandıklarını ifade etmektedir. Son olarak ise staja geç başlamanın onlar için bir dezavantaj yarattığıdır. Turizm sezonunun erken başlaması ve eğitim-öğretim sürecinin bu sürece ayak uyduramaması öğrencilerin staj yeri bulma güçlüklerini de arttırmaktadır. Dolayısıyla bu dezavantaj, öğrencilerin, işletmelerin kendilerine göre belirlediği şartlarını mecbur kaldıkları için kabul etmek zorunda bırakmaktadır. Bu durum, öğrencilerin uzun saatler çalışmaları ve düşük ücret almaları, staj sözleşmesine uyulmaması, stajyer öğrencilerin kendi alanlarında staj yapmamaları, staj yapılan işletmedeki çalışma ve yaşam şartlarının kötü olması ve sektör stajı süresinin çok uzun olmasıyla ilgili çalışma sonuçları ile örtüşmektedir (Kırlı, 2006).

Tablo 4: Kariyer Hedefleri ile İlgili Tanımlayıcı İstatistiksel Bulgular (Devamı)

İfadeler	Ort.	ss.
Mezun olduktan sonra turizm sektöründe iş bulma diğer sektörlerle göre daha kolaydır.	3,42	1,13
Kariyer planlamamı yaparken aile/ sosyal çevrenin önerilerini dikkate aldım.	3,15	1,20
Kariyer planlamamı yaparken turizmin kişisel özelliklerime uygunluğunu dikkate aldım.	3,40	1,17
Kariyer planlamamı yaparken turizmin yeteneklerime uygunluğunu dikkate aldım.	3,49	1,13
Kariyer planlamamı yaparken turizm mesleğinin gerektirdiği bilgi düzeyi ve kapasitesini dikkate aldım.	3,43	1,11
Kariyer planlamamı yaparken turizm mesleğinin yüksek getirisinin olmasını dikkate aldım.	3,25	1,11
Kariyer planlamamı yaparken turizm mesleğinin güvenli bir geleceğinin olmasını dikkate aldım.	3,00	1,15
Kariyer planlamamı yaparken turizm mesleğinin sunduğu özel sağlık hizmetleri ve sosyal imkanlarını dikkate aldım.	2,96	1,16
Kariyer planlamamı yaparken turizm mesleğinde iş bulma olasılığının yüksek olmasını dikkate aldım.	3,47	1,09
Kariyer planlamamı yaparken turizm mesleğinin gerektirdiği eğitim son derece önemlidir.	3,52	1,21
Turizm mesleğinin gerektirdiği eğitimin güç (derslerin zor) olması kariyer planlamamı etkilemektedir.	3,25	1,17
Turizm mesleğinin gerektirdiği yoğun mesai saatleri kariyer planlamamı etkilemektedir.	3,18	1,28
Turizm mesleğinin saygın bir meslek olması kariyer planlamamı etkilemektedir.	3,18	1,07
Turizm mesleğinin yükselme imkanı sunması kariyer planlamamı etkilemektedir.	3,17	1,17
Turizm mesleğinin geçerliliğini ileride de koruyacak olması kariyer planlamamı etkilemektedir.	3,32	1,16
Ülkede yaşanan güncel ekonomik gelişmeler turizm mesleğindeki kariyer planlamamı etkilemektedir.	3,40	1,15
Ülkede yaşanan güncel politik gelişmeler turizm mesleğindeki kariyer planlamamı etkilemektedir.	3,48	1,22

Tablo 5: Stajda Yaşanan Problemler

	F	%	Ortalama	ss.
Çok çalıştırılmak	59	28,4	2,32	1,322
Barınma sıkıntısı	38	18,3	3,41	1,331
Yetersiz olmak	29	13,9	3,50	1,274
Stajyer olmak	23	11,1	2,66	1,361
Staja geç başlamak	18	8,7	2,96	1,480

Tablo 6: Öğrencilerin Stajdan Memnuniyet Düzeyleri

	Ortalama	Standart Hata
Staj yapılan işletmeden memnuniyet	3,72	1,231
Eğitime uygun staj yapıldığına inanma	3,24	1,287
İşletme imkânlarından memnuniyet	3,24	1,229
Sezonluk çalışma süresinden memnuniyet	3,04	1,220
Okuldaki uygulamaya dönük eğitimden memnuniyet	2,86	1,173
Günlük çalışma süresinden memnuniyet	2,84	1,431
Stajda alınan ücretten memnuniyet	2,72	1,279

Tablo 6’da öğrencilerin stajla ilgili memnuniyet düzeylerinin 5’li likert ölçeğine göre kısmen memnun değilim ile (2) orta derecede memnunum/orta derecede memnun değilim (3) aralığında çıktığı görülmektedir. Öğrencilerin, çıkan diğer değerlere göre, en çok “staj yapılan işletmeden memnun” oldukları, en çok aldıkları ücret düşüklüğü nedeniyle şartlardan memnun olmadıkları ifade edilebilir. Bu sonuç, öğrencilerin staj süresince; ücret, sigorta imkanı ve hizmet içi eğitim gibi konularda memnuniyetsizlik yaşadığı çalışma ile örtüşmektedir (Pelit ve Güçer, 2006). Yapılan araştırmalar, turizm ve otelcilik sektöründe işgücü devir oranının yüksek, çalışanların iş tatmininin düşük, ücretlerin az ve çalışma saatlerinin fazla olduğunu ortaya koymaktadır (Zengin, Şen ve Taşar, 2011).

Öğrencilerin geleceğe yönelik kariyer hedeflerini belirlerken cinsiyetlerine göre farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde, ortalamalar açısından erkek öğrencilerin kız öğrencilere göre daha olumsuz bir düşünce içinde oldukları görülmüştür. Analiz sonucunda, istatistiksel açıdan significant değeri (sig.0,04) anlamlı bulunmuştur. Sonuç olarak, öğrencilerin kariyer hedeflerinin cinsiyetlerine göre farklılaştığı söylenebilir (Tablo 7).

Tablo 7: Öğrencilerin Cinsiyetleri ile İlgili t-testi Analiz Sonuçları

		Cinsiyet		Sig. (2-tailed)
		Kız	Erkek	0,043*
Kariyer hedeflerini belirleme	Ortalama	3,34	3,16	
Okuldaki uygulamaya dönük eğitimden memnuniyet	Ortalama	2,97	2,77	0,237
Staj yapılan işletmeden memnuniyet	Ortalama	3,72	3,72	0,998
Bölüm hakkında bilgi sahibi olma	Ortalama	Evet	Hayır	0,000*
		3,3283	2,9848	
Okul hakkında bilgi sahibi olma	Ortalama	Evet	Hayır	0,092
		3,3333	3,1813	

*p < 0,05 anlamlı.

Öğrencilerin cinsiyetlerine göre okuldaki uygulamaya dönük eğitimden memnun olup olmadıklarına bakılmış ve ortalamaları açısından erkek öğrencilerin kız öğrencilere göre okuldaki uygulamaya dönük eğitimden daha az memnun oldukları ortaya çıkmıştır. Ancak significant değeri anlamlı bulunmamıştır. Öğrencilerin okuldaki uygulamaya dönük eğitimden memnuniyet düzeylerinin cinsiyetlerine göre farklılaşmadığı söylenebilir. Staj yapılan işletmeden memnuniyet düzeylerinin de cinsiyetlerine göre farklılık göstermediği görülmüştür. Dolayısıyla öğrencilerin cinsiyetlerinin staj yapılan işletmeden memnun olmalarında etkili bir değişken olmadığı ifade edilebilir. Cinsiyet açısından bakıldığında, kız öğrencilerin insanlarla sürekli iletişim kurabilecekleri bir alan olduğu için sektörü tercih ettiği, erkek öğrencilerin ise gelecekte bu sektörde kendi işini kurabilme beklentisi içerisinde olduğunu gösteren çalışmalar da mevcuttur (Sarışık, 2007). Öğrencilerin kariyer planlarını yaparken cinsiyetin de bu konuda önemli bir faktör olduğunu gösteren çalışmalara da rastlanılmaktadır (Zengin, Şen ve Taşar, 2011). Hayatın her aşamasında, kariyer seçimi sırasında özellikle erkek ve kadın arasındaki farklılıklar nedeniyle cinsiyet faktörü önemli bir inceleme konusu olmuş ve kariyer seçimi sonrasında kadınların erkeklere göre 4 yıl gibi daha fazla süre aldıkları kararların etkisinde kaldıkları görülmüştür (Howe and Ives, 2001: 393). Öğrencilerin bölüm hakkında bilgi sahibi olmaları ile kariyer hedefleri

arasındaki ilişkiye bakıldığında significant değeri $0,00 < 0,05$ çıkmış, bu durum öğrencilerin daha önceden bölüm hakkında bilgi sahibi olmuş olmalarının kariyer hedeflerini belirlemede etkili bir değişken olduğunu gösterebilir. Zaten “bölüm hakkında bilgi sahibi olma” değişkenine verilen yanıtların ortalamaları da bu sonucu desteklemektedir.

Öğrencilerin kariyer hedefleri üzerinde yaşları, okudukları bölüm, okudukları sınıf ve mezun oldukları lisenin etkisinin olup olmadığını görebilmek amacıyla İki Yönlü Anova testi yapılmış, ancak varyansların homojenliği testi anlamlı çıkmasına rağmen her bir değişkenin kariyer hedefleri üzerinde etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Tablo 8). Yapılan bir çalışmada da öğrencilerin, sınavda almış oldukları puandan dolayı okudukları bölümü tercih ettiği, gelecek kaygısının yüksek ve aldıkları eğitimden memnuniyet düzeylerinin düşük seviyede olduğu belirlenmiştir. Ayrıca okudukları bölümde kariyer yapma konusunda katılımın düşük olduğu görülmüştür (Baltacı, vd., 2012).

Tablo 9’da görüldüğü gibi öğrencilerin okulu ve bölümü tercih etme nedenleri ile kariyer hedefleri arasında bir ilişki olup olmadığına bakılmış, significant değeri $0,005 < 0,074$ temel varsayımı sağlandığı için varyans analizinin sonuçlarının sağlıklı olduğu sonucuna varılmıştır. Anova Tablosunda ise si. Değeri (0,035) $0,05$ ’den küçük çıkmıştır. Dolayısıyla H^0 hipotezi reddedilmiştir. Ortaya çıkan bu farklılığın hangi alt gruplar arasında olup olmadığını anlamak için Post-Hoc testleri yapılmış, ortalama farklılıklarına bakıldığında “turizm mesleğini sevdiğim için” alt grubu ile öğrencilerin kariyer hedefleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Öğrencilerin, hem okuldaki uygulamaya dönük eğitimden memnuniyet hem de staj yapılan işletmeden memnuniyetleri üzerinde yaş, mezun oldukları lise, okudukları bölüm ve buldukları sınıfların etkisinin olup olmadığını görebilmek amacıyla iki yönlü Anova testi yapılmış çıkan sonuçlar Tablo 10’da (sayfa 118) özetlenmiştir.

Öğrencilerin demografik özellikler adı altında nitelendirdiğimiz değişkenlerin okuldaki uygulamaya dönük eğitimden memnuniyet düzeyleri üzerine etkisini görebilmek için öncelikle varyansların homojenliği testine bakılmıştır.

Öğrencilerin buldukları sınıf ve yaş değişkeninin okuldaki uygulamaya dönük eğitimden memnuniyet düzeylerine etkisine bakıldığında varyansların homojen olmadığı, diğer değişkenlerin ise varyans değerlerinin eşitliği varsayımını sağladığı görülmektedir. Ancak diğer değişkenlerin de her birinin significant değeri $0,05$ ’ten büyük olduğu için anlamlı bir sonuç elde edilememiştir.

Tablo 8: Kariyer Hedefleri ile İlgili Analiz Sonuçları (İki Yönlü Anova)

<i>Değişkenler</i>	<i>Kariyer Hedefleri</i>
yaş	Sig. 0,186
Mezun olduğu lise	Sig. 0,109
Varyansların Homojenliği Testi	Sig. 0,675*
Bölüm	Sig. 0,940
Sınıf	Sig. 0,123
Varyansların Homojenliği Testi	Sig. 0,192*
yaş	Sig. 0,682
Bölüm	Sig. 0,810
Varyansların Homojenliği Testi	Sig. 0,257*
Sınıf	Sig. 0,279
Yaş	Sig. 0,821
Varyansların Homojenliği Testi	Sig. 0,653

*Sig. >0,05 anlamlı, Bağımlı Değişken: Öğrencilerin kariyer hedefleri

Tablo 9: Kariyer Hedefleri ile İlgili Analiz Sonuçları (Tek Yönlü Anova)

	Kariyer Hedefleri
	Sig.(2-tailed)
Okul/bölüm tercih nedeni	0,074

****p < 0,01 anlamlı, Kariyer hedefleri: Bağımlı değişken**

Öğrencilerin okudukları bölüm ve buldukları sınıf değişkeni ile okudukları bölüm/yaş değişkenlerinin staj yaptıkları işletmeden memnuniyet düzeyleri üzerindeki etkisini belirlemede yapılan varyansların homojenliği testi istatistiksel açıdan (Sig. değeri>0,005) anlamlı çıkmamıştır. Daha sonraki aşamada ise her değişkenin etkisini görebilmek için iki yönlü Anova testi uygulanmıştır. Bu testin sonuçları da sig. değeri 0,05'den büyük çıktığı için anlamlı değildir.

Öğrencilerin okudukları bölüm /yaş değişkenleri ile buldukları sınıf/yaş değişkenlerinin varyanslarının homojen olduğu ve dolayısıyla da öğrencilerin buldukları sınıf ve yaşlarının öğrencilerin staj yaptıkları işletmeden memnuniyet düzeyleri üzerinde olumlu yönde etkisinin olduğu söylenebilir.

Öğrencilerin meslek stajından memnuniyet düzeylerinin kariyer hedeflerine etkisine bakıldığında varyansların homojenliği sağlandığı görülmektedir. Ancak, Anova testi sonuçlarına göre significant değeri 0,05'den büyük çıktığı için öğrencilerin kariyer hedefleri üzerinde yaptıkları meslek stajının etkisinin olmadığı söylenebilir (Tablo 11).

Tablo 11: Kariyer Hedefleri ile İlgili Analiz Sonuçları (Tek Yönlü Anova)

	Kariyer Hedefleri
	Sig.(2-tailed)
Meslek Stajı	0,582
Varyansların Homojenliği Testi	Sig. 0,744

****p < 0,05 anlamlı, Kariyer hedefleri: Bağımlı değişken**

Tablo 10: Öğrencilerin Demografik Özelliklerinin Okuldaki Uygulamaya Dönük Eğitimden ve Staj Yapılan İşletmeden Memnuniyet Düzeylerine Etkisi

Değişkenler	Memnuniyet
	<i>Okuldaki uygulamaya dönük eğitimden memnuniyet</i>
yaş	Sig. 0,611
Mezun olduğu lise	Sig. 0,841
Varyansların Homojenliği Testi	Sig. 0,285*
Bölüm	Sig. 0,940
Sınıf	Sig. 0,123
Varyansların Homojenliği Testi	Sig. 0,224*
yaş	Sig. 0,682
Bölüm	Sig. 0,810
Varyansların Homojenliği Testi	Sig. 0,213*
Sınıf	Sig. 0,097
Yaş	Sig. 0,772
Varyansların Homojenliği Testi	Sig. 0,017
Değişkenler	Memnuniyet
	<i>Staj yapılan işletmeden memnuniyet</i>
Bölüm	Sig. 0,340
Sınıf	Sig. 0,170
Varyansların Homojenliği Testi	Sig. 0,015
Bölüm	Sig. 0,025
Yaş	Sig. 0,599
Varyansların Homojenliği Testi	Sig. 0,032
yaş	Sig. 0,507
Mezun olduğu lise	Sig. 0,864
Varyansların Homojenliği Testi	Sig. 0,067*
Sınıf	Sig. 0,008
Yaş	Sig. 0,398
Varyansların Homojenliği Testi	Sig. 0,080*

*Sig. >0,05 anlamlı, 1. Bağımlı Değ.: Okuldaki uygulamaya dönük eğitimden memnuniyet, 2. Bağımlı Değ.:Staj yapılan işletmeden memnuniyet

Sonuçlar

Yapılan araştırmada, öğrenciler, işletmelerde, kariyerlerinde ilerlerken cinsiyete dayalı ayrımcılık yapıldığını, özellikle kariyer planlaması yaparken konaklama işletmelerinde departman tercihinin önemli olduğunu ifade etmektedir. Öğrencilerin gelecekte yapmayı düşündükleri iş ya da işlerde turizmde kariyer yapma düşüncelerinin olumlu yönde olmadığı, kararsızlık içinde oldukları dikkat çekmektedir. Öğrencilerin, kariyer planlaması yaparken kendi yeteneklerini dikkate almanın yanında, turizm mesleğinde iş bulma olasılığının yüksek olmasını göz ardı etmedikleri görülmektedir. Öğrencilerin, her meslekte olduğu gibi, turizm sektöründe de kariyer planlaması yaparken mesleğin gerektirdiği eğitimin son derece önemli olduğunu idrak etmiş olmaları da iyi bir gelişmedir. Bunun yanında, öğrenciler ülkede yaşanan güncel politik gelişmelerin turizm mesleğindeki kariyer planlamalarını etkilediğini ve bunun sıkıntısını çektiklerini de dile getirmektedir.

Öğrencilerin yaptıkları stajları süresince yoğunluk düzeyleri açısından ilk olarak konaklama işletmelerinde, seyahat işletmelerinde, yiyecek-içecek işletmelerinde ve ulaştırma işletmelerinde çalıştıkları görülmektedir. Öğrenciler, çalışma süreleri boyunca birçok problemle karşılaştıklarını ve bu problemlerden en fazla uzun mesai saatleri ile çalıştırılmak istendiklerini ifade etmişlerdir. Barınma sıkıntısı, işletme için yetersiz olmak, stajer olmak ve staj başlangıcının çok geç olması stajda karşılaştıkları sorunlar arasında en çok rastlanılanlardır.

Öğrenciler, bir yandan staj yaptıkları işletmelerden memnun olduklarını ifade ederken, bir yandan da aldıkları ücret düşüklüğü nedeniyle memnuniyetsizlik duyduklarını dile getirmektedir. Öğrencilerin geleceğe yönelik kariyer hedeflerini belirlerken cinsiyetlerine göre farklılık gösterdiği, erkek öğrencilerin kız öğrencilere göre daha olumsuz bir düşünce içinde oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla, öğrencilerin kariyer hedeflerinin cinsiyetlerine göre farklılaştığı söylenebilir. Öğrencilerin okuldaki uygulamaya dönük eğitimden memnuniyet düzeylerinin cinsiyetlerine göre farklılaşmadığı, yine aynı şekilde staj yapılan işletmeden memnuniyet düzeylerinin de cinsiyetlerine göre farklılık göstermediği görülmüştür.

Öğrencilerin bölüm hakkında bilgi sahibi olmaları ile kariyer hedefleri arasındaki ilişki olduğu dolayısıyla bu durum öğrencilerin bilinçli bir şekilde bölümlerini seçerek geleceğe yönelik seçecekleri mesleklerde kendilerine alt yapı oluşturduklarını düşündürmektedir.

Öğrencilerin kariyer hedefleri üzerinde yaşları, okudukları bölüm, okudukları sınıf ve mezun oldukları lisenin etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ancak, öğrencilerin okulu ve bölümü tercih etme nedenleri ile kariyer hedefleri arasında bir ilişki olduğu, bunun altında yatan birincil sebebin ise “turizm mesleğini sevmeleri” olarak ifade etmişlerdir.

Öğrencilerin buldukları sınıf ve yaş değişkeninin okuldaki uygulamaya dönük eğitimden memnuniyet düzeylerine etkisinin olmadığı görülmüştür. Öğrencilerin okudukları bölüm ve buldukları sınıf değişkeni ile okudukları bölüm/yaş değişkenlerinin staj yaptıkları işletmeden memnuniyet düzeyleri üzerinde etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Diğer yandan, öğrencilerin buldukları sınıf ve yaşlarının öğrencilerin staj yaptıkları işletmeden memnuniyet düzeyleri üzerinde olumlu yönde etkisinin olduğu söylenebilir.

Sonuç olarak, öğrencilerin meslek stajından memnuniyet düzeylerinin kariyer hedeflerine etkisinin olmadığı belirlenmiştir. Öğrencilerin işletmelerde sadece sezonluk çalışarak sezon sonu işten ayrılmalarının onları en memnun edici değişken olduğunu belirtmeleri de bu sonucu destekler niteliktedir. Öğrenciler, yaşamış oldukları sorunlar nedeniyle staj sürelerini doldurduktan sonra işi bıraktıklarını, sezon sonuna kadar çalışmak istemediklerini ifade etmişlerdir. Bu durum, öğrencilerin staj dışında kariyer hedeflerini belirlemede başka etkenlerden etkilendiğini göstermektedir. Bu etkenlerin neler olduğu ile ilgili başka çalışmaların yapılması, çalışma sonuçlarının daha ayrıntılı olarak irdelenmesine de yardımcı olabilir. Çalışmada yalnızca bir okul pilot bölge olarak seçilmiş, bu durum da araştırmanın kısıtı olarak düşünülebilir. Bu çalışmaya benzer çalışmalar yapılarak araştırma sonuçlarından daha genel çıkarımlar elde edilebilir. Çalışma sonuçlarının, gelecek araştırmalara ışık tutması açısından fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKLAR

- Anafarta, N. (2002), “Bireysel Kariyer Danışmanı Olarak Rehber”, Cumhuriyet Üniversitesi, **İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 3,(1), 115- 128.
- Akış Roney, S. Ve Öztin, P. (2011), “Career Perceptions of Undergraduate Tourism Students: A Case Study in Turkey”, **Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education**, Vol. 6 (1), 4 -17.
- Aymankuy, Y.,Tetik, N., Girgin, G.K. Ve Aymankuy, Ş. (2013), “Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimindeki Staj Uygulamasına Öğrenci ve Akademisyenleri Bakışları (BTİÖYO’da Uygulama)”, **International Journal of Human Sciences**, Vol.10, 101-128.
- Baltacı, F., Üngüren, E., Avsallı, H. Ve Demirel, O.N. (2012), “Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Eğitim Memnuniyetlerinin ve Geleceğe Yönelik Bakış Açılarının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, **Uluslar arası Alanya İşlete Fakültesi Dergisi**, 4, (1),17-25.
- Baruch, Y. (1996), “Organizational Career Planning and Management Techniques and Activities in Use in High-Tech Organizations”, **Career Development International**, Vol. 1 (1), 40–49.
- Bolton, R. Ve Gold, J. (1994), “Career Management: Matching the Needs of Individuals with the Needs of Organizations”, **Personel Review**, Vol. 23 (1), 6-24.
- Çetin, Ş. (2005), “Öğrenci Stajlarında Yararlanılan Dersler Üzerine Ampirik Bir Değerlendirme: Mersin Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu Örneği”, **Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi**, 6, (2), 153 169.
- Dayıoğlu, M. (2010), “Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi Stajyer Öğrencilerinin Yeterliliği Konusunda İşveren Görüşleri (Edremit Körfezi Örneği)”, Balıkesir Üniversitesi, Yüksek lisans Tezi.
- Ehtiyar, R. Ve Üngüren, E. (2008), “Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Umutsuzluk ve Kaygı Seviyeleri ile Eğitime Yönelik Tutumları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, **Uluslar arası Sosyal Araştırmalar Dergisi**, Vol. 1, (4), 373-388.
- Fassinger, R E. Ve O'brien, K. M. (2000), “Career Counseling of College Students: An Empirical Guide to Strategies That Work”, Career Planning Workshops and Courses, (Ed: Luzzo, D. A.), **Washington, US: American Psychological Association**, 253-266.

GATI, I., Gadassi, R. ve Shemesh, N. (2006), “The Predictive Validity of a Computer-Assisted Career Decision-Making System: A Six-Year Follow-Up”, *Journal of Vocational Behavior*, 68, 205–219.

HALASZ, T.J. ve Kempton, C. B. (2000), “Career Counseling of College Students: An Empirical Guide to Strategies That Work”, *Career Planning Workshops and Courses*, (Ed: Luzzo, D. A.), Washington, US: American Psychological Association, 157-170.

HOWE, A. ve Ives, G. (2001), “Does Community-Based Experience Alter Career Preference? New Evidence From a Prospective Longitudinal Cohort Study of Undergraduate Medical Students”, *Medical Education*, (35), 391-397.

KAYIŞ, A. (2005), “SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri”, Editör: Şeref Kalaycı, Asil Yayın Dağıtım, sayfa: 403-419.

KIRLI, T. (2006), “Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Liselerinde Uygulanmakta Olan Meslek Stajlarının Örgenci Beklentilerini Karşılama Düzeyine Yönelik Bir Araştırma”, *Gazi Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi*.

KİTAPÇI, H. ve Sezen, B. (2002), “Çalışanların Tatminini Belirleyici Unsurlar Üzerine Bir Araştırma: Kariyer Süreci Örneği”, *Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, 12, (1), 219-230.

MCDONAGH, T.K. (2008), “Identifying Grant Funding: Mentored Career Development and Transition Awards”, *American Society of Hematology*, 12-15.

NABI, R.G. ve Bagley, D. (1999), “Graduates’ Perceptions of Transferable Personal Skills and Future Career Preparation in The UK”, *Education Training*, Vol.41 (4), 184–193.

ÖZTEMEL, K., (2012), “Kariyer Kararsızlığı ile Mesleki Karar Verme Öz Yetkinlik ve Kontrol Odağı Arasındaki İlişkiler”, *GEFAD / GUJGEF*, 32, (2), 459-477.

ÖZTÜRK, E. (2005), “SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri”, Editör: Şeref Kalaycı, Asil Yayın Dağıtım, sayfa: 259-269.

PELİT, E. ve Arslantürk, Y.(2011), “Turizm İşletmelerinin İş Etiğine Yönelik Uygulamalarının Çalışma Yeri Tercihindeki Önemi: Turizm Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16, (1), 163-184.

Pelit, E. Ve Güçer, E. (2006), “Turizm Alanında Öğretmenlik Eğitimi Alan Öğrencilerin Turizm İşletmelerinde Yaptıkları Stajları Değerlendirmeleri Üzerine Bir Araştırma”, **Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi**, 1, 139-164.

Ritchie, A. Ve Genon İ, P. (2002), “Group Mentoring and Professionalism: A Programme Evaluation”, *Library Management*, Vol. 23, 1 (2), 68-78.

Sarı, E. Ve Çevik, A. (2009), “Kadın İçin Kariyer Gelişiminin Önemi”, **Uluslararası- Disiplinler Arası Kadın Çalışmaları Kongresi Bildiri Kitabı**, 1, 65.

Sarıışık, M., (2007), “Turizm Sektöründe Meslek Sahibi Olmaya Yönelten Etkenler: Meslek Yüksekokulu Öğrencilerine Yönelik Bir Çalışma”, **Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi**, 18, (2), 143-160.

Sav, D. (2008), “Bireysel Kariyer Planlamada Etkili Olan Faktörler ve Üniversitelerin Etkisi Üzerine Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, Isparta.

Şahin, İ. Ve Fındık, T. (2008), “Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitim: Mevcut Durum, Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, *TSA*, 12, (3), 65-86.

Şencan, H. (2005), “Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Güvenilirlik ve Geçerlilik”, Seçkin Yayıncılık, sayfa: 345.

Taşlıyan, M., Arı, N.Ü. Ve Duzman, B. (2011), “İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlama ve Kariyer Yönetimi: İİBF Öğrencileri Üzerine Bir Alan Araştırması”, **Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi**, 3, (2), 231-241.

Türkay, O. Ve Tüzemen, A. (2009), “Turizm Öğrencilerinin Çalışma Bölgesi Seçimleri Üzerine Bir Uygulama”, **Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi**, 20, (2), 215-229.

Türkkahraman, M. Ve Şahin, K. (2010), “Kadın ve Kariyer”, **Alanya İşletme Fakültesi Dergisi**, 2, (1), 75-88.

Tracey, C. Ve Nicholl, H. (2007), “The Multifaceted Influence of Gender in Career Progress in Nursing”, **Journal of Nursing Management**, 15, 677-682.

Ünlüönen, K., Temizkan, R. Ve Gharamaleki, M. R. E. (2010), “Turizm, İşletmeciliği Öğretmenlik Programlarının Öğrenci Beklentileri ve Algılamaları Açısından Karşılaştırılması”, **Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi**, 2, 144-159.

Vos, D.A. Ve Soens, N. (2008), “Protean Attitude and Career Success: The Mediating Role of Self-Management”, **Journal of Vocational Behavior**, 73, 449–456.

Zengin, B., Şen, M.L. Ve Taşar, O. (2011), “Marmara Bölgesinde Turizm Lisans Öğrencilerinin Konaklama Sektöründe Cinsiyete Göre Kariyer Düşünceleriyle İlgili Bir Araştırma”, **International Conference On Eurasian Economies**, 217-225.