

## TURİZM İŞLETMELERİNDE İNSAN KAYNAKLARI SEÇİM SÜRECİ VE KARIYER GÜNLERİ

Doç. Dr. Bayram ŞAHİN\* - Dr. Öğr. Üyesi Neşe KAFA\*\*  
Doç. Dr. Halil KORKMAZ\*\*\*

### Öz

Günümüz rekabet koşullarında işletmelerin etkinlik ve verimliliği nitelikli personel istihdamına bağlıdır. Bunun için işletmeler üniversitelerde düzenlenen kariyer günleri ile nitelikli personel ihtiyacını temin etmeye başlamışlardır. Çalışmanın amacı Balıkesir Üniversitesi Turizm Fakültesi tarafından düzenlenmekte olan İstihdam ve Kariyer Günleri etkinliklerine katılan turizm işletmeleri çalışanlarının demografik özelliklerinin belirlenmesi ve etkinlikle ilgili algı ve memnuniyet düzeylerinin incelenmesidir.

Araştırma verilerinin değerlendirilmesinde normallik sınavına göre, t testi, anova ve tukey testleri kullanılmıştır. Ayrıca katılımcıların demografik özellikleri ile kariyer günlerine yönelik algıları ve katılımcıların kariyer günlerinden memnuniyet düzeyleri ile kariyer günlerine yönelik algıları arasında anlamlı bir farklılığın bulunduğu belirlenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre kariyer günlerine katılanların %60'ının lisans mezunu oldukları, %80'inin turizm eğitimi aldıkları, %50'sinin iş tecrübesinin 10 yıldan fazla olduğu ve %66'sının İstihdam ve Kariyer Günleri etkinliklerinden çok memnun oldukları belirlenmiştir.

**Anahtar kelimeler:** İnsan Kaynakları Seçimi, Kariyer Günleri, Üniversiteler, Turizm İşletmeleri.

### Role Of Career Days In The Human Resources Selection Process Abstract

In today's competitive conditions, the effectiveness and efficiency of businesses depend on the employment of qualified personnel. Therefore businesses have also

\* Balıkesir Üniversitesi Turizm Fakültesi Turizm İşletmeciliği Bölümü, bsahin@balikesir.edu.tr, ORCID ID: 0000-0002-1911-9066.

\*\* Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Gökçeada Uygulamalı Bilimler Yüksek Okulu, nesekafa@comu.edu.tr, ORCID ID: 0000-0002-4153-5533.

\*\*\* Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Turizm Fakültesi Seyahat İşletmeciliği ve Turizm Rehberliği Bölümü, halilkorkmaz@comu.edu.tr, ORCID ID: 0000-0002-6795-9289.

started to provide qualified personnel with their career days at universities. The aim of the study is to determine the demographic characteristics, perception and satisfaction levels of the tourism businesses participants in the Employment and Career Days events organized by the Faculty of Tourism of Balıkesir University.

The evaluation of the research data was made using t-test, One-Way ANOVA and Tukey tests for the groups independent from parametric tests due to normality tests. According to the results of the research, %66 of the participants stated that they are very satisfied with the Employment and Career Days events. Also, it was determined that %60 of those attending career days are undergraduate graduates, %80 receive tourism education, and %50 work experience is more than 10 years. In addition, it was determined that there was a significant difference between the demographic characteristics of the participants and their perceptions about their career days and their level of satisfaction with their career days.

**Keywords:** Personnel Selection, Career Days, Universities, Tourism Businesses.

## 1. Giriş

Günümüz işletmelerinin etkinlik ve verimliliğinde rol alan unsurların başında insan faktörü yer almaktadır. İşletmelerin amaçlarına ulaşmalarında önemli bir role sahip olan personele duyulan ihtiyaç çeşitli nedenlerle artmakta ve yeni bir personel bulma zorunluluğu ortaya çıkmaktadır. Bu nedenler arasında; emeklilik, istifa, iş akdinin sona erdirilmesi, ölüm, hastalık, kaza, doğum gibi uzun süreli alınan izinler, işlerle ilgili yapılan yeni düzenlemeler, şirket evlilikleri yer almaktadır.<sup>1</sup> Ayrıca son yıllarda teknolojik, ekonomik, sosyal ve kültürel alanlarda yaşanan değişiklikler, işletmeleri yoğun bir rekabet ortamı içerisine dahil etmiştir. İşletmelerin bu yoğun rekabet ortamında ayakta kalabilmeleri ve varlıklarını devam ettirebilmeleri ise doğru personeli istihdam etmelerine bağlı olmaktadır.<sup>2</sup> Bunun yanı sıra personel bulma sürecinde yeterli sayıda ve uygun özelliklere sahip adayların bulunamaması durumunda ise bazı boş işlerin doldurulamaması ya da işin gerektirdiği özelliklere sahip olmayan personellerin işe alınması gibi sorunlarla karşılaşılabilir.<sup>3</sup> Bu sorunlar da verimliliğin düşmesi, iş gücü devrinin artması, iş kazalarının artması, motivasyon ve dolayısıyla iş tatminin düşmesi, işletmenin denetim giderlerinin artması gibi bazı olumsuz durumlara yol açmaktadır.<sup>4</sup> Bunun sonucunda da işletmelerde hizmet kalitesi azalmakta ve işletme imajı olumsuz yönde etkilenmektedir.<sup>5</sup>

Özellikle turizm gibi hizmet sektöründe yer alan, emek-yoğun özellik taşıyan, müşteri ile çalışanların etkileşimlerinin süreklilik arz ettiği bir alanda

<sup>1</sup> Hava Çavdar - Mehmet Çavdar, "İşletmelerde İşgören Bulma ve Seçme Aşamaları", *Deniz Harp Okulu Deniz Bilimleri ve Mühendisliği Dergisi*, Cilt: 6, Sayı: 1, 2010, s. 80.

<sup>2</sup> Abdurrahman Benli - Levent Şahin, "İnsan Kaynakları Yönetiminde İşgören Bulma ve Seçme: Çınar Hotel Uygulaması", *Bilgi Dergisi*, Cilt: 6, Sayı: 1, 2004, s. 113.

<sup>3</sup> Benli - Şahin, "a.g.m.", s. 116.

<sup>4</sup> İsmet Barutçugil, *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*, Kariyer Yayınları, İstanbul 2004, s. 257.

<sup>5</sup> Şale Gümüş - Merve Arı - Hülya Bakırtaş, *Otel İşletmelerinde Personel Seçimi: Bursa İlinde Bir Uygulama*, Ulusal Meslek Yüksekokulları Öğrenci Sempozyumu, 21-22 Ekim, Düzce 2010, s. 1.

insan unsuru daha da önem kazanmaktadır.<sup>6</sup> Dolayısı ile turizm işletmelerinde müşteri beklentilerinin ve memnuniyetinin sağlanması da istihdam edilen personelin niteliğine bağlı olmaktadır.<sup>7</sup> Bu yönden nitelikli personelin istihdamını ise öncelikle personel bulma, seçme ve verilecek işletme içi eğitimlere bağlı bulunmaktadır.<sup>8</sup> Ayrıca nitelikli personel bulma ve seçme faaliyetleri önemli miktarda bir gider gerektirmektedir. Deneme süresi içinde veya sonrasında başarısız personellerin işletmeden uzaklaştırılmaları durumunda bu giderler daha da artmaktadır. Bu yüzden karar verme aşamasındaki maliyetleri düşürmek, uzmanlara olan bağımlılığı azaltmak, tarafsız kararlar verebilmek ve doğru personeli seçebilmek için pek çok yöntem kullanılmaktadır.<sup>9</sup>

Personel bulma, yetenekli adayların bulunarak işletmeye alınmasıyken insan kaynakları seçimi ise adaylar arasından en uygun kişinin seçilmesidir.<sup>10</sup> Personel seçme sürecinde ise iç kaynaklardan yararlanmak ve dış kaynaklardan yararlanmak olmak üzere iki farklı yöntem kullanılmaktadır.<sup>11</sup> İç kaynaklardan yararlanma, işletmedeki diğer çalışanların yatay (transfer) ya da dikey (yükselme) seviyede atanmaları şeklinde uygulanmaktadır.<sup>12</sup> İşletmelerin birçoğu personel bulmada önceliği iç kaynaklara vermesine karşın, tüm personel gereksiniminin iç kaynaklardan sağlanamayacağından dolayı işletmelerin dış kaynaklara da sık sık başvurdukları görülmektedir. Dış kaynaklardan personel sağlanmasında duyuru, doğrudan başvuru, öz geçmiş gönderme, aracılara başvuru, İŞ-KUR, insan kaynakları danışmanlık büroları, personel kiralama (leasing), internet ve eğitim kurumları gibi yollardan yararlanılmaktadır.<sup>13</sup>

Dış kaynaklar arasında eğitim kurumlarından yararlanılmasında genel ve mesleki orta öğretim kurumları ile üniversitelerdeki ilgili bölümler tercih edilmektedir.<sup>14</sup> İşletmeler, üniversitelerin kariyer ofisleri ile bağlantı kurarak veya üniversitelerin düzenledikleri kariyer günlerinden de personel ihtiyaçlarını karşılayabilmektedir.<sup>15</sup> Eğitim kurumları tarafından genellikle öğrenim döneminin sonlarına rast gelen aylarda “*kariyer günleri*” adı altında etkinlikler düzenlenmektedir. Bu etkinliklerin amacı, ilgili okullarda işletmelerin kendilerini tanıtarak iş/kariyer olanakları hakkında bilgi vermeleri sayesinde potansiyel bir aday kitlesinin yaratılmasıdır. Bu tür etkinliklerde işletmeler,

<sup>6</sup> Atilla Akbaba - Ebru Günlü, “Otel İşletmelerinde İşgören Bulma, Seçme ve Eğitim Sürecinin Stratejik İnsan Kaynakları Bakış Açısıyla Değerlendirilmesi: Beş Yıldızlı Otelde Bir Araştırma”, *Selçuk Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt: 16, Sayı: 22, 2011, s. 206.

<sup>7</sup> Gümüş - Arı - Bakırtaş, a.g.e., s. 1.

<sup>8</sup> Orhan Akova - Mehmet Saruşık - Atilla Akbaba, “Seyahat Acentalarında İşgören Bulma ve İşgören Seçme Yöntemlerine Yönelik Bir Araştırma”, *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmaları Dergisi*, Aralık 2007, s. 276.

<sup>9</sup> İnsan Kaya - Şerife Gözen, “Personel Seçim Sürecinde Sistem Yaklaşımı ve Konya Büyükşehir Belediyesinde Bir Uygulama”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı: 14, 2005, s. 356.

<sup>10</sup> Gümüş - Arı - Bakırtaş, a.g.e., s. 2.

<sup>11</sup> Çavdar - Çavdar, “a.g.m.”, s. 81.

<sup>12</sup> A.e., s. 80.

<sup>13</sup> Benli - Şahin, “a.g.m.”, s. 118.

<sup>14</sup> Ahmet Cevat Acar, *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Beta Yayınları, İstanbul 2008, s. 142.

<sup>15</sup> Serpil Aytaç, “İşgücü İhtiyacının Karşılmasında Üniversitelerin İş Dünyası İle İlişkileri”, *Bakış*, Sayı: 60, 1997, s. 50.

ilgilenen öğrencilere iş başvuru formu doldurarak, aday havuzlarını genişletmeye çalışmaktadırlar.<sup>16</sup> Bu etkinliklerin işletmeler, üniversiteler ve üniversite öğrencileri için bazı faydaları da bulunmaktadır.

Kariyer günlerine katılan işletmeler öncelikle en nitelikli personellere de işletmelerini tanıtmaya olanak elde ederek işletme için en uygun kişiye ulaşma olanağı sağlayacaktır.<sup>17</sup> Ayrıca, kariyer günleri sayede iş dünyası ile üniversiteler arasındaki bilgi alışverişi hızlanmakta, üniversite ve işletmeler arasındaki yakınlaşma ve işbirliği artmaktadır.<sup>18</sup> Bu etkinlikler, personelle ilgili koşulların, ücret politikalarının, hızla değişen ve gelişen mesleklerdeki uzman niteliklerinin ve çeşitli sektörlerdeki gelişme ve sorunların üniversiteler tarafından bilinmesini sağlamaktadır.<sup>19</sup> Aynı zamanda bu etkinlikler ile üniversiteler için öğrencileri işe göre yetiştirme ve onları işe yerleştirme kolaylığı da sağlanmaktadır.<sup>20</sup> Bu durum, üniversitelerdeki eğitim kalitelerinin iyileştirilmeleri bakımından da oldukça büyük bir önem teşkil etmektedir. Üniversiteler ve işletmeler arasında bilgi alışverişinin sağlanması ve gereken sektör ihtiyaçlarının öğrenilmesi için kariyer günleri aracılığı ile işletmelerin ihtiyaç duyduğu personel niteliklerinin öğrenilmesi gerekmektedir.

Üniversite öğrencileri açısından ise kariyer günleri, işletme temsilcileri ile yakın ilişki içine girip, amaçlarına yönelik her türlü bilgiye ulaşma olanağı sağlamaktadır. Bunlar aracılığı ile üniversite öğrencileri işletmelerin; personel politikaları, personel profilleri, organizasyon yapıları, çalışma koşulları, insan kaynakları seçiminde kullandıkları kriterler hakkında bilgi alabilmektedir. Ayrıca, öğrenciler meslektaşlarının yaptığı çalışmalar ve onların iş deneyimleri konusunda da fikir edinebilmektedir.<sup>21</sup> Dolayısı ile kariyer günlerinin üniversiteler, işletmeler ve öğrenciler için çeşitli avantajlar sağlaması ve bu avantajlardan daha fazla yararlanılabilmesi için daha fazla sayıda işletme temsilcisinin kariyer günlerine katılımlarının sağlanması gerekmektedir. Bunun için de işletme temsilcilerinin memnuniyetleri hakkında bilgi edinilmesi ve bu memnuniyetin artırılması için gereken koşulların sağlanabilmesi oldukça önemlidir.

Literatürde çoğunlukla insan kaynakları seçim sürecinin farklı aşamaları ele alınmış olup bu çalışma ile diğer çalışmalardan farklı olarak kariyer günleri ele alınacaktır. Böylece literatüre katkı sağlanmasına çalışılacaktır. Yapılan çalışma ile, kariyer günlerine katılan turizm işletme yöneticilerinin demografik özellikleri belirlenecek, kariyer günlerine yönelik memnuniyetlerinin nasıl olduğu tespit edilmeye çalışılacaktır. Bu amaçlarla yapılan çalışmada, 2014 yılında Balıkesir Üniversitesi Turizm Fakültesi tarafından gerçekleştirilmiş

<sup>16</sup> Serkan Bayraktaroğlu, *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Sakarya Kitabevi, Sakarya 2003, s. 66.

<sup>17</sup> Aytaç, "a.g.m.", s. 50.

<sup>18</sup> Aytaç, *a.y.*

<sup>19</sup> Özlem Sarılar, *Bankalarda Uygulanan İşe Alım Süreçleri: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Örneği*, Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Ankara 2006, s. 16.

<sup>20</sup> Zeyyat Sabuncuoğlu, *İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulama Örnekleriyle*, Furkan Ofset, Bursa 2009, s. 92.

<sup>21</sup> Zerrin Yöney Fırat, "Üniversitelerde Düzenlenen İstihdam Fuarları ve İstihdam Haftası", *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt: 1, Sayı: 1, Sıra: 2, No: 7, 1999, s. 24.

olan “3. İstihdam ve Kariyer Günleri”ne katılım gösteren işletmelere yönelik bir anket uygulanmıştır.

## 2. Literatür

Literatürde yer alan çeşitli çalışmalarda turizm işletmelerinde insan kaynakları seçimi yapan yöneticilerin özelliklerine yer verilmiştir. Bunlardan demografik özellikler arasında; cinsiyet, yaş, eğitim yer alırken diğer özellikler arasında ise, turizm eğitimi alma durumu ve sektördeki deneyim süreleri yer almaktadır.

**Tablo-1: İnsan Kaynakları Seçimi Yapan Yöneticilerinin Özelliklerinin İncelendiği Literatürdeki Çalışmalar**

Cinsiyet	Katılımcıların çoğunluğunun kadınlardan oluştuğu çalışmalar;	Akbaba ve Günlü (2011) <sup>22</sup>
	Katılımcıların çoğunluğunun erkeklerden oluştuğu çalışmalar;	Özdemir ve Akpınar (2002) <sup>23</sup> , Akova vd. (2007) <sup>24</sup> , Demir (2010) <sup>25</sup>
Yaş	Katılımcıların çoğunluğunun 31 yaş altında olduğu çalışmalar;	Özdemir ve Akpınar (2002) <sup>26</sup> , Akova vd. (2007) <sup>27</sup> , Erdem vd. (2015) <sup>28</sup>
	Katılımcıların çoğunluğunun 31-40 yaş aralığında olduğu çalışmalar;	Demir (2010) <sup>29</sup>
Eğitim	Katılımcıların çoğunluğunun lisans mezunu olduğu çalışmalar;	Akova vd. (2007) <sup>30</sup> , Demir (2010) <sup>31</sup> , Akbaba ve Günlü (2011) <sup>32</sup> , Erdem vd. (2015) <sup>33</sup>
	Katılımcıların çoğunluğunun ortaöğretim mezunu olduğu çalışmalar;	Özdemir ve Akpınar (2002) <sup>34</sup>
Turizm eğitimi	Katılımcıların çoğunluğunun turizm eğitimi almayanlardan oluştuğu çalışmalar;	Özdemir ve Akpınar (2002) <sup>35</sup> , Akbaba ve Günlü (2011) <sup>36</sup> , Erdem vd. (2015) <sup>37</sup>
İş deneyimi süresi	Katılımcıların çoğunluğunun 1-5 yıl arasında iş deneyimine sahip olduğu çalışmalar;	Özdemir ve Akpınar (2002) <sup>38</sup> , Akova vd. (2007) <sup>39</sup> , Erdem vd. (2015) <sup>40</sup>
	Katılımcıların çoğunluğunun 15 yıldan fazla iş deneyimine sahip olduğu çalışmalar;	Demir (2010) <sup>41</sup> , Akbaba ve Günlü (2011) <sup>42</sup>

<sup>22</sup> Akbaba - Günlü, “a.g.m.”, s. 215.

<sup>23</sup> Ekrem Özdemir - Ali Talip Akpınar, “Konaklama İşletmelerinde İnsan Kaynakları Yönetimi, Çerçevesinde Alanya’daki Otel ve Tatil Köylerinde İnsan Kaynakları Profili”, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 3, Sayı: 2, 2002, s. 100.

<sup>24</sup> Akova - Sarıışık - Akbaba, “a.g.m.”, s. 288.

<sup>25</sup> Mahmut Demir, “Duygusal Zekanın İnsan Kaynakları Seçimindeki Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Yöneticiler Üzerine Bir Araştırma”, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, Cilt: 7, Sayı: 1, 2010, s. 1079.

<sup>26</sup> Özdemir - Akpınar, “a.g.m.”, s. 100.

<sup>27</sup> Akova - Sarıışık - Akbaba, “a.g.m.”, s. 286.

<sup>28</sup> Barış Erdem ve diğerleri, “Kırgızistan Konaklama Sektöründe İnsan Kaynakları Profili Araştırması”, *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt: 4, Sayı: 3, 2015, s. 69.

<sup>29</sup> Demir, “a.g.m.”, s. 1079.

<sup>30</sup> Akova - Sarıışık - Akbaba, “a.g.m.”, s. 286.

<sup>31</sup> Demir, “a.g.m.”, s. 1079.

<sup>32</sup> Akova - Sarıışık - Akbaba, “a.g.m.”, s. 286.

<sup>33</sup> Erdem ve diğerleri, “a.g.m.”, s. 69.

<sup>34</sup> Özdemir - Akpınar, “a.g.m.”, s. 100.

<sup>35</sup> Özdemir - Akpınar, *a.y.*

<sup>36</sup> Akbaba - Günlü, “a.g.m.”, s. 215.

<sup>37</sup> Erdem ve diğerleri, “a.g.m.”, s. 69.

<sup>38</sup> Özdemir - Akpınar, “a.g.m.”, s. 100.

<sup>39</sup> Akova - Sarıışık - Akbaba, “a.g.m.”, s. 286.

<sup>40</sup> Erdem ve diğerleri, “a.g.m.”, s. 69.

<sup>41</sup> Demir, “a.g.m.”, s. 1079.

<sup>42</sup> Akbaba - Günlü, “a.g.m.”, s. 215.

Tablo 1'e göre; turizm işletmelerinde insan kaynakları seçimi yapan yöneticilerin genellikle erkek çalışanlardan oluştuğu, genellikle 31 yaş altında oldukları, çoğunluğunun lisans mezunu oldukları ve turizm eğitimi almamış oldukları, iş deneyimlerinin ise genellikle 1-5 yıl arasında olduğu görülmektedir.

Otel işletmelerinde yapılan bir araştırmada işletmelerin hemen hemen hepsinde insan kaynakları bölümünün olduğu, işletmelerin çoğunluğunda işe alma görüşmelerinin insan kaynakları müdürü ve ilgili bölüm yöneticisi tarafından yapıldığı, insan kaynakları seçiminde ise son kararın genel müdür tarafından verildiği sonucuna varılmıştır.<sup>43</sup> Bazı çalışmalarda ise, insan kaynakları seçiminin sadece bölüm yöneticileri tarafından yapıldığı belirlenmiştir.<sup>44-45</sup>

Türkiye'deki çeşitli araştırmalarda, insan kaynakları seçim süreçlerinde farklı kanalların tercih edildiği görülmektedir. Yapılan bir araştırmaya göre bir özel bankadaki personelin yüzde 50'si dış kaynaklardan sağlanmaktadır.<sup>46</sup> Başka bir araştırmada ise, işletmelerin %30'unun insan kaynakları seçim sürecinde kariyer günleri katıldıkları sonucuna varılmıştır.<sup>47</sup> Turizm alanında yapılmış çalışmalardan birinde personel bulma ve seçme sürecinde yalnızca gazete ilanı ve karşılıklı mülakat yollarının tercih edildiği belirlenmiştir.<sup>48</sup> Başka bir çalışmaya göre kariyer günleri, personel bulma sürecinde en fazla tercih edilen yöntemler arasındadır.<sup>49</sup> Turizm işletmelerine yönelik yapılan başka bir çalışmada ise personel bulmada kullanılan kaynakların başında işletme çalışanlarının tavsiyeleri ve referansları, eğitim kurumları ve internet yer almaktadır.<sup>50</sup> Seyahat acentalarına yönelik bir çalışmada acentaların rehber ihtiyacını gidermek için tercih ettiği araçlar, işletmede çalışanların ve tanıdıklarının tavsiyeleri, eğitim kurumları, insan kaynakları havuzu, internet ve şahsen başvurulardır.<sup>51</sup> Başka bir araştırmada seyahat acentalarının personel ihtiyacını karşılamak için yararlandıkları en önemli kaynağın internet ve eğitim kurumları olduğu belirlenmiştir.<sup>52</sup> Seyahat acentalarına yönelik yapılan başka bir çalışmada ise insan kaynakları seçiminde yararlanan kaynakların başında eğitim kurumlarının geldiği ayrıca işletmede çalışanların tavsiyeleri, işletmeye bizzat gelerek yapılan başvurular, duyurular ve özel veya kamu iş kurumlarından da yararlandığı sonucu ortaya çıkmıştır.<sup>53</sup>

<sup>43</sup> Akbaba - Günlü, *a.y.*

<sup>44</sup> Özdemir - Akpınar, "a.g.m.", s. 100.

<sup>45</sup> Demir, "a.g.m.", s. 1079.

<sup>46</sup> Sıdıka Deniz Kızıloğlu, *İnsan Kaynakları Yönetiminde İşe Alım*, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2012, s. 110.

<sup>47</sup> Kızıloğlu, *a.y.*

<sup>48</sup> Benli - Şahin, "a.g.m.", s. 121.

<sup>49</sup> Akbaba - Günlü, "a.g.m.", s. 217.

<sup>50</sup> Özdemir - Akpınar, "a.g.m.", s. 100.

<sup>51</sup> Özlem Köroğlu - Bilge Merter, "Seyahat Acentalarının Turist Rehberlerini Seçme ve İşe Alma Sürecindeki Eğilimlerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 9, Sayı: 20, 2012, s. 227.

<sup>52</sup> Akova - Saruşık - Akbaba, *a.g.e.*, s. 286.

<sup>53</sup> Şemsettin Ünal, *İnsan Kaynaklarında Tedarik Eğilimleri ve İzmir İli Seyahat Acenteleri Uygulaması*, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir 2006, s. 125.

### 3. Araştırmanın Yöntemi

#### 3.1. Araştırmanın Amacı

İnsan kaynakları seçim sürecinin aday olan personelin bütün nitelik ve yeteneklerini ortaya çıkarabilecek bir süreç olmasının yanında, açık olan işin gereklerine en uygun adayın seçilmesini sağlayacak bir süreç olması gerekmektedir. Hizmet işletmeleri, emek yoğun bir sektör olduğu için, personelin işletme başarısında önemli bir rol oynadığı bir gerçektir. Bu bağlamda personelin geliştiiren ve motive eden örgütlerin amaçlarına daha kolay ulaşırken, bunu başaramayan örgütlerin, fiziksel ve finansal olanaklarının ne kadar iyi olursa olsun sektörde başarılı olamayacakları belirtilebilir.

**Tablo 2: Turizm Alanında Kariyer Günleri Etkinlikleri Düzenleyen Üniversiteler**

1	Mersin Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu
2	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Turizm Fakültesi
3	Kırklareli Üniversitesi Pınarhisar Meslek Yüksekokulu
4	Balıkesir Üniversitesi Turizm Fakültesi
5	Yakındoğu Üniversitesi Turizm ve Otel İşletmeciliği Yüksek Okulu
6	Afyon Kocatepe Üniversitesi Turizm ve Otel İşletmeciliği Yüksek Okulu
7	Ege Üniversitesi Çeşme Turizm ve Otelcilik Yüksek Okulu
8	Düzce Üniversitesi Gölyaka Meslek Yüksekokulu
9	Dokuz Eylül Üniversitesi Turizm Fakültesi
10	Gazi Üniversitesi Turizm Fakültesi

Son yıllarda turizm ile ilgili alanlarda eğitim veren üniversiteler tarafından düzenlenmiş olan kariyer günü etkinlikleri ile ilgili bilgiye yukarıdaki tabloda yer verilmiştir. Buna göre ülkemizde ortalama olarak 10 üniversite tarafından hemen hemen her yıl kariyer günleri etkinlikleri düzenlenmektedir. Bu durum hem turizm sektörü temsilcileri hem de turizm alanında istihdam edilmeyi isteyenler için oldukça büyük avantajlar sunmaktadır.

Çalışmanın öncelikli amacı ise, Balıkesir Üniversitesi Turizm Fakültesi tarafından düzenlenmekte olan İstihdam ve Kariyer Günleri etkinliklerine katılan turizm işletmesi çalışanlarının demografik özelliklerinin ve etkinlikle ilgili algı ve memnuniyet düzeylerinin belirlenmesidir. Tespit edilen bu ihtiyaçlar doğrultusunda sektör-üniversite işbirliğini arttırmak, eğitim sistemini ve ders içeriklerinin tespit edilen bu ihtiyaçlara göre düzenlemek, bölüm hocalarının bu ihtiyaçlardan haberdar olmasını sağlamak da çalışmanın yan amaçları arasındadır. Ayrıca çalışmanın hipotezleri ise şu şekilde sıralanabilir:

- H1: Katılımcıların cinsiyeti ile kariyer günlerine yönelik algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

- H2: Katılımcıların turizm eğitimi alıp almamaları ile kariyer günlerine yönelik algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

- H3: Katılımcıların kariyer günleri etkinliklerinden memnuniyet düzeyleri ile kariyer günlerine yönelik algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

### 3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın çalışma alanını oluşturan, örneğini seçtiği ve edindiği sonuçları genelleştireceği grup<sup>54</sup> olan evren çalışma için Balıkesir Üniversitesi Turizm Fakültesi 3. İstihdam ve Kariyer Günleri etkinlerine katılım gösterenlerden oluşmaktadır. Balıkesir Üniversitesi Turizm Fakültesi tarafından mezunlar derneğinin de katkıları ile geleneksel olarak İstihdam ve Kariyer Günleri etkinliği düzenlenmektedir. İlk etkinlik 2012 yılında Antalya ilinde düzenlenmiş olup 2013 yılı itibarıyla etkinliğin kapsamı genişletilerek ev sahipliğini de üstlenen Fakültenin kendi bünyesinde gerçekleştirilmektedir. 2013 yılında 30'dan fazla firmanın katıldığı etkinliğe 2014 yılı itibarıyla 50'den fazla işletme katılım göstermiştir. Bu kapsamda 13-14 Mart 2014 yılında gerçekleştirilen kariyer günleri etkinliğine katılan 228 kişi araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Bunlardan 123 kişiye yönelik yapılmış olan anket formları değerlendirmeye alınmıştır.

### 3.3. Araştırmanın Kapsam ve Sınırlılıkları

\* Araştırma neticesinde ulaşılan sonuçlar örneklemin temsil ettiği Balıkesir Üniversitesi Turizm Fakültesi İstihdam ve Kariyer Günleri etkinliğine katılım gösterenlerle sınırlıdır.

\* Çalışma sonucunda elde edilen veriler katılımcıların anket sorularına vermiş olduğu cevapların samimi ve doğru olduğu varsayımı ile sınırlıdır.

\* Araştırmaya katılanların düşüncelerinin zaman içinde değişebilme ihtimali göz önüne alındığında çalışmanın anketin uygulandığı zaman dilimi ile sınırlı olduğu da açıktır.

### 3.4. Araştırmanın Veri Toplama Aracı

Çalışmada, nicel araştırma yönteminden faydalanılmıştır. Çalışmada veriler, Kariyer Günleri Algıları Ölçeği ve katılımcıların demografik özelliklerini ölçen, iki bölümden ve kapalı uçlu sorulardan oluşan bir anket formu aracılığıyla toplanmıştır. Ölçekte katılımcıların memnuniyetlerine yönelik 4 soru, kariyer günleri algılarına yönelik olarak da 8 soru olmak üzere, toplamda 12 soru yer almaktadır. İçerik geçerliliğini artırmak amacıyla, turizm alanında uzman toplam 3 öğretim üyesiyle anket kapsamlı bir şekilde gözden geçirilmiştir. Ayrıca anket formunun geçerliliğini test etmek, gerekli düzenleme ve düzeltmeleri yapmak amacıyla oluşturulan anket formu öncelikle 10 kişilik bir mikro gruba uygulanmış geri gelen formlar üzerinden güncelleştirmeler yapılarak, anket analize daha elverişli hale getirilmiştir. Çalışma sonucunda elde edilen verilerin analizi Windows için SPSS 16.1 sürümü kullanılarak gerçekleştirilmiş ve elde edilen veriler tablolarla değerlendirmeye tabii tutulmuştur. Anket çalışması sonucunda belirtilen istatistik programına sayısal kodlarla girilen veriler analiz edilmiş ve analiz sonucunda saptanan farklılıklara yönelik oluşturulan tablolar yorumlanarak değerlendirilmiştir. Ayrıca

<sup>54</sup> Remzi Altunışık ve diğerleri, *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri (SPSS Uygulamalı)*, Sakarya Kitabevi, İstanbul 2010, s. 130.



araştırma verilerinin değerlendirilmesinde normallik sınamasına göre, Parametrik testlerden bağımsız gruplarda iki gruplu karşılaştırmalar için t testi, ikiden fazla gruplu karşılaştırmalar için anova ve tukey testleri kullanılmıştır.

İncelenen bir değişken açısından bir gruba ait ortalama değerden önce belirlenen (öngörülen) değerden farklı olup olmadığı, “tek grup t testi (one-sample t-test)” ile; bağımsız iki grup arasında anlamlı farkın olup olmadığı, “bağımsız iki-grup arası farkların t testi (independent samples t-test)” ile; herhangi bir grubun farklı şartlar altındaki tepkileri arasında anlamlı farklılığın olup olmadığı ise “eşleştirilmiş-iki-grup arasındaki farklılıkların t testi (paired samples t-test)” ile analiz edilir.<sup>55</sup> İkiden fazla kantitatif anakütle ortalamasının birbirine eşit olup olmadığını test etmek için kullanılan analize, varyans analizi (Anova) denilmektedir. Anova testi, sadece karşılaştırma yapılan ikiden fazla grup arasında farklılık olup olmadığını göstermekle beraber, bu farklılığa sebep olan grup veya grupların, hangi grup veya gruplardan kaynaklandığı konusunda herhangi bir bilgi vermemektedir. Hangi grubun diğerlerinden farklı olduğu, one-way anova testi ile belirlenmektedir. One-way anovada, varyansların homojenliği durumunda Scheffé veya Tukey HSD, varyansların homojen olmaması durumunda ise Tamhane’s T2 çoklu karşılaştırma testleri kullanılmaktadır.<sup>56</sup>

**Tablo 3: Katılımcıların Demografik Özellikleri**

	FREKANS	YÜZDE		FREKANS	YÜZDE
<b>Cinsiyet</b>			<b>Eğitim</b>		
Bay	92	74,8	Ortaokul	2	1,6
Bayan	31	25,2	Lise	13	10,6
TOPLAM	123	100,0	Önlisans	26	21,1
<b>Yaş</b>			Lisans	74	60,2
	Frekans	Yüzde	Lisansüstü	8	6,5
20-30 arası	41	33,3	<b>Turizm sektöründeki iş deneyiminiz ne kadar?</b>		
31-40 arası	60	48,8	1 yıldan az	6	4,9
41-50 arası	13	10,6	1-5 yıl	18	14,6
51ve üzeri	9	7,3	6-10 yıl	36	29,3
<b>Turizm Eğitimi Aldınız mı?</b>			11-15 yıl	22	17,9
Evet	98	79,7	15 yıldan fazla	41	33,3
Hayır	25	20,3			

Tablo 3’e göre turizm işletmelerinde insan kaynakları seçim sürecinde karar verme yetkisine sahip olan katılımcıların cinsiyetleri incelendiğinde; katılımcıların büyük çoğunluğunun erkeklerden (%75) oluştuğu belirlenmiştir.

<sup>55</sup> Altunışık ve diğerleri, a.g.e., s. 130.

<sup>56</sup> Selahattin Gürüş - Melek Astar, *Bilimsel Araştırmalarda SPSS İle İstatistik*, Der Yayınları, İstanbul 2015, s. 219.

Elde edilen sonuç Demir (2010),<sup>57</sup> Özdemir ve Akpınar (2002),<sup>58</sup> Akova vd. (2007)<sup>59</sup>'nin yapmış olduğu çalışma ile benzerlik gösterirken Akbaba ve Günlü (2011)<sup>60</sup>'nün çalışmaları ise katılımcıların çoğunluğu kadınlardan olduğundan dolayı bu çalışma ile benzerlik göstermemektedir. Katılımcıların yaş dağılımları incelendiğinde; çoğunluğunun 31-40 (%49) yaş aralığında olduğu belirlenmiştir. Elde edilen bulgunun Demir (2010)<sup>61</sup>'un çalışması ile benzerlik gösterdiği ve Akova vd. (2007), Erdem vd. (2015) ve Özdemir ve Akpınar (2002)'in çalışmaları ile benzerlik göstermediği görülmektedir. Benzerliğin olmadığı çalışmalarda ise katılımcıların çoğunluğunun 31 yaş altında olduğu sonucuna varılmıştır. Yapılan çalışmada katılımcıların eğitim düzeyleri incelendiğinde; çoğunluğun lisans mezunu (%60) oldukları ve Demir (2010),<sup>62</sup> Akova vd. (2007),<sup>63</sup> Erdem vd. (2015),<sup>64</sup> Akbaba ve Günlü (2011)<sup>65</sup> çalışmaları ile benzerlik gösterdiği belirlenmiştir. Diğer yandan Özdemir ve Akpınar (2002)'in<sup>66</sup> çalışmasında ise katılımcıların çoğunluğunun ortaöğretim mezunu oldukları ve dolayısı ile bu çalışma ile benzerlik göstermediği tespit edilmiştir. Katılımcıların turizm eğitimi alıp almama durumları incelendiğinde; çoğunluğun turizm eğitimi aldıkları (%80) sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bulgu Özdemir ve Akpınar (2002),<sup>67</sup> Erdem vd. (2015)<sup>68</sup> ve Akbaba ve Günlü (2011)<sup>69</sup>'nün çalışmaları ile benzerlik göstermemektedir. Bu çalışmalarda ise katılımcıların çoğunluğunun turizm eğitimi almadıkları belirlenmiştir. Yapılan çalışmada katılımcıların turizm sektöründeki iş deneyimleri incelendiğinde %33'ünün 15 yıldan fazla süredir turizm sektöründe çalıştıkları ve elde edilen sonucun Akbaba ve Günlü (2011)<sup>70</sup> ve Demir (2010)'un<sup>71</sup> çalışmaları ile benzerlik gösterdiği ancak Özdemir ve Akpınar (2002),<sup>72</sup> Erdem vd. (2015)<sup>73</sup> ve Akova vd. (2007)'nin<sup>74</sup> çalışmaları ile benzerlik göstermediği görülmektedir. Bu çalışmalarda ise katılımcıların deneyim süreleri 1-5 yıl arasında yoğunlaşmaktadır.

<sup>57</sup> Demir, "a.g.m.", s. 1079.

<sup>58</sup> Özdemir - Akpınar, "a.g.m.", s. 100.

<sup>59</sup> Akova - Sarıışık - Akbaba, *a.g.e.*, s. 286.

<sup>60</sup> Akbaba - Günlü, "a.g.m.", s. 215.

<sup>61</sup> Demir, "a.g.m.", s. 1079.

<sup>62</sup> Demir, "a.g.m.", s. 1079.

<sup>63</sup> Akova - Sarıışık - Akbaba, *a.g.e.*, s. 286.

<sup>64</sup> Erdem ve diğerleri, "a.g.m.", s. 69.

<sup>65</sup> Akbaba - Günlü, "a.g.m.", s. 215.

<sup>66</sup> Özdemir - Akpınar, "a.g.m.", s. 100.

<sup>67</sup> Özdemir - Akpınar, *a.y.*

<sup>68</sup> Erdem ve diğerleri, "a.g.m.", s. 69.

<sup>69</sup> Akbaba - Günlü, "a.g.m.", s. 215.

<sup>70</sup> Akbaba - Günlü, *a.y.*

<sup>71</sup> Demir, "a.g.m.", s. 1079.

<sup>72</sup> Özdemir - Akpınar, "a.g.m.", s. 100.

<sup>73</sup> Erdem ve diğerleri, "a.g.m.", s. 69.

<sup>74</sup> Akova - Sarıışık - Akbaba, *a.g.e.*, s. 286.

**Tablo 4: Katılımcıların Çalıştıkları İşletmeler ve Departmanları**

Çalışmakta olduğunuz işletme nedir?			Çalışmakta olduğunuz departman nedir?		
			Frekans	Yüzde	
Otel	83	67,5	Yiyecek-İçecek	17	13,8
Seyahat Acentası	23	18,7	Önbüro	14	11,4
Yiyecek İçecek İşletmesi	5	4,1	İnsan kaynakları	36	29,3
Danışmanlık	7	5,7	Operasyon	21	17,1
İşkur	4	3,3	Yönetim	17	13,8
Diğer	1	0,8	Satış	9	7,3
			Meslek danışmanı	4	3,3
			Diğer	5	4,1

Tablo 4'e göre araştırmaya katılanların %68'inin otellerde ve %29'unun ise insan kaynakları departmanında çalıştıkları ortaya çıkmaktadır. Buna göre çalışma ile turizm işletmelerinde insan kaynakları seçim sürecinde karar verme yetkisine sahip olanların genellikle bölüm yöneticilerinin olduğu söylenebilir. Bu sonuç, Özdemir ve Akpınar (2002)<sup>75</sup> ve Demir (2010)'ün<sup>76</sup> çalışmalarındaki sonuçlar ile benzerlik göstermektedir.

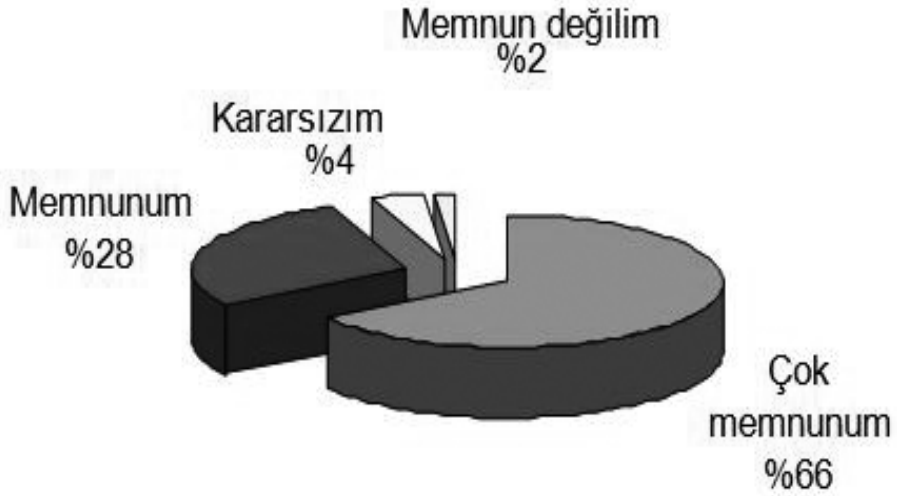
**Tablo 5: Üniversitelerin Kariyer Günleri ile İlgili Katılımcıların Düşünceleri**

Balıkesir Üniversitesi Turizm Fakültesi Kariyer Günlerine kaçınıcı kez katılıyorsunuz?	Frekans	Yüzde
1 kez	84	68,3
2 kez	35	28,5
3 kez	4	3,3
<b>Başka bir üniversitedeki kariyer günlerine katıldınız mı ?</b>		
Evet	88	71,5
Hayır	35	28,5
<b>Diğer üniversitelerin kariyer günleri hakkında bilginiz var mı ?</b>		
Evet	95	77,2
Hayır	28	22,8

Araştırmaya katılanların kariyer günleri ile ilgili sorulara verdikleri yanıtlar incelendiğinde; katılımcıların %68'inin Balıkesir Üniversitesi Turizm Fakültesi İstihdam ve Kariyer Günleri etkinliklerine ilk kez katıldıkları, diğer kariyer günlerine katılanların oranının %72 olduğu ve diğer üniversitelerin kariyer günleri hakkında bilgi sahibi olanların oranının ise %77 olduğu ortaya çıkmaktadır. Buna göre kariyer günleri etkinliklerine katılanların büyük çoğunluğunun çeşitli üniversitelerin kariyer günleri hakkında bilgi düzeylerinin yüksek olduğu ve büyük çoğunluğunun üniversitelerin kariyer günlerine katılım gösterdikleri sonucuna ulaşılabilir.

<sup>75</sup> Özdemir - Akpınar, "a.g.m.", s. 100.

<sup>76</sup> Demir, "a.g.m.", s. 1079.



**Şekil 1: Katılımcıların Kariyer Günlerinden Memnuniyet Düzeyleri**

Şekil 1 incelendiğinde katılımcıların %66'sı Balıkesir Üniversitesi Turizm Fakültesi İstihdam ve Kariyer Günleri etkinliklerinden çok memnun oldukları sonucuna varılmaktadır. Buna göre katılımcıların büyük çoğunluğunun bu etkinliğe yönelik memnuniyet düzeylerinin yüksek olduğu söylenebilir.

**Tablo 6: Katılımcıların Kariyer Günleri ile İlgili Algılarının Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Bulguları**

	A.O.	S.S.
Öğrencilerin kariyer günlerine ilgisinden memnunum.	4,02	0,87
Öğrencilerin özgeçmişleri sektör gereksinimlerine uygundur.	3,53	0,93
Öğrencilerin yabancı dil bilgileri sektör ihtiyaçlarına uygundur.	2,79	0,90
Öğrenciler sektöre yüksek beklentilerle gelmektedirler.	2,91	1,38
Öğrencilerin dış görünüş ve diksiyonu sektör ihtiyaçlarına uygundur.	3,65	0,98
Öğrencilerin sektörde çalışma istekleri yeterli düzeydedir.	3,67	0,89
Üniversite çalışanlarının ilgisinden memnunum.	<b>4,56</b>	0,62
Kariyer günlerindeki teknik donanım imkanlarından memnunum.	<b>4,33</b>	0,70
Kariyer günlerinin yapıldığı alan ihtiyaçlarımızı karşılamaktadır.	4,30	0,71
Kariyer günlerindeki yapılan ikramlardan memnunum.	<b>4,34</b>	0,73
Kariyer günleri sektör için uygun tarihlerde düzenlenmiştir.	4,28	0,87
Kariyer Günleri ihtiyaç duyduğumuz iş gücünü karşılamaktadır.	3,76	0,96
<b>Cronbach's Alpha: 0,77</b>		

Örnekleme oluşturan birimler üzerinden veri toplamak amacı ile geliştirilen ölçme aracını oluşturan 12 maddeden oluşan ifadelerin, kendi aralarında tutarlılık gösterip göstermediğini test etmek amacı ile güvenilirlik katsayısına bakılmıştır. Cronbach alfa değerinin 0,70 ve üstü olduğu durumlarda ölçeğin güvenilir olduğu kabul edilmektedir.<sup>77</sup> Buna göre katılımcıların kariyer günlerine yönelik algılarının belirlenmesi amacı ile oluşturulan ölçek için güvenilirliğin 0,77 düzeyinde güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Tablo 6'da yer alan likert ölçekli sorulara ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma bulguları incelendiğinde; “Üniversite çalışanlarının ilgisinden memnunuz”, “Kariyer günlerindeki yapılan ikramlardan memnunuz”, “Kariyer günlerindeki teknik donanım imkanlarından memnunuz” ifadeleri araştırmaya katılanların en fazla katılım gösterdikleri ifadelerdir. Araştırmaya katılanların en az katılım gösterdikleri ifadeler ise; “Öğrencilerin yabancı dil bilgileri sektör ihtiyaçlarına uygundur.” ve “Öğrenciler sektöre yüksek beklentilerle gelmektedirler.” şeklindedir.

Buna göre Balıkesir Üniversitesi Turizm Fakültesi İstihdam ve Kariyer Günleri etkinliklerine katılanların üniversite çalışanlarının ilgililerinden ve üniversitenin sağlamış olduğu fiziki olanaklarından memnuniyet düzeylerinin olumlu olmasına rağmen öğrencilere yönelik ifadelere daha olumsuz yanıtlar verdikleri görülmektedir.

**Tablo 7: Katılımcıların Kariyer Günlerine Yönelik Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması**

	n	A.O.	S.S.	t	p
BAY	92	3,9366	,42856	3,500	,001
BAYAN	31	3,5995	,55712		

Tablo 7 incelendiğinde; katılımcıların kariyer günlerine yönelik algılarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız grup t testi uygulanmıştır. Analiz sonucunda katılımcıların cinsiyeti ile kariyer günlerine yönelik algıları arasında anlamlı bir farklılığın olduğu belirlenmiştir (t değeri=3,500 ve p=0,001<0,05). Buna göre “katılımcıların cinsiyeti ile kariyer günlerine yönelik algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.” hipotezi kabul edilmiştir. Erkek katılımcıların kariyer günleri algılamalarına ilişkin ortalaması 3,93 iken kadın katılımcıların kariyer günleri algılamalarına ilişkin ortalaması ise 3,59'dur. Söz konusu farklılık bayan katılımcıların lehine gerçekleşmiştir. Buna göre erkeklerin kariyer günlerine yönelik algılamalarının kadınlardan daha olumlu olduğu söylenebilir. Elde edilen bu sonuç, Akova ve diğerlerinin çalışması ile benzerlik göstermektedir.<sup>78</sup>

<sup>77</sup> İsmail Seçer, *SPSS ve LISREL İle Pratik Veri Analizi*, Anı Yayıncılık, Ankara 2015, s. 60.

<sup>78</sup> Akova - Sarıışık - Akbaba, *a.g.e.*, s. 286.

**Tablo 8: Katılımcıların Kariyer Günlerine Yönelik İfadelerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması**

İFADELER		A.O.	S.s.	Sd.	t	p
Öğrencilerin kariyer günlerine ilgisinden memnunuz.	Bay	4,19	0,72	121	3,969	<b>,000</b>
	Bayan	3,51	1,06			
Öğrencilerin özgeçmişleri sektör gereksinimlerine uygundur.	Bay	3,66	0,82	121	2,648	<b>,009</b>
	Bayan	3,16	1,12			
Öğrencilerin yabancı dil bilgileri sektör ihtiyaçlarına uygundur.	Bay	2,90	0,92	121	2,263	<b>,025</b>
	Bayan	2,48	0,76			
Öğrenciler sektöre yüksek beklentilerle gelmektedirler.	Bay	3,04	1,38	121	1,731	,086
	Bayan	2,54	1,36			
Öğrencilerin dış görünüş ve diksiyonu sektör ihtiyaçlarına uygundur.	Bay	3,73	0,93	121	1,577	,117
	Bayan	3,41	1,08			
Öğrencilerin sektörde çalışma istekleri yeterli düzeydedir.	Bay	3,78	0,76	121	2,353	<b>,020</b>
	Bayan	3,35	1,14			
Üniversite çalışanlarının ilgisinden memnunuz.	Bay	4,64	0,52	121	2,231	<b>,028</b>
	Bayan	4,35	0,83			
Kariyer günlerindeki teknik donanım imkanlarından memnunuz.	Bay	4,34	0,71	121	,389	,698
	Bayan	4,29	0,69			
Kariyer günlerinin yapıldığı alan ihtiyaçlarımızı karşılamaktadır.	Bay	4,29	0,74	121	-,412	,681
	Bayan	4,35	0,60			
Kariyer günlerindeki yapılan ikramlardan memnunuz.	Bay	4,34	0,73	121	-,046	,964
	Bayan	4,35	0,75			
Kariyer günleri sektör için uygun tarihlerde düzenlenmiştir.	Bay	4,34	0,80	121	1,390	,167
	Bayan	4,09	1,04			
Kariyer Günleri ihtiyaç duyduğumuz iş gücünü karşılamaktadır.	Bay	3,93	0,87	121	3,523	<b>,001</b>
	Bayan	3,25	1,06			

Tablo 8 incelendiğinde; katılımcıların kariyer günlerine yönelik ifadelerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız grup t testi uygulanmıştır. Buna göre “öğrencilerin kariyer günlerine ilgisinden memnunuz ( $p=0,000$ )”, “öğrencilerin özgeçmişleri sektör gereksinimlerine uygundur ( $p=0,009$ )”, “öğrencilerin yabancı dil bilgileri sektör ihtiyaçlarına uygundur ( $p=0,025$ )”, “öğrencilerin sektörde çalışma istekleri yeterli düzeydedir ( $p=0,020$ )”, “üniversite çalışanlarının ilgisinden memnunuz ( $p=0,028$ )” ve “kariyer günleri ihtiyaç duyduğumuz iş gücünü karşılamaktadır ( $p=0,001$ )” şeklindeki ifadeleri erkek katılımcıların kadın katılımcılardan daha olumlu algıladıkları ortaya çıkmaktadır. Ayrıca katılımcıların turizm eğitimi alıp almamaları ile kariyer günlerine yönelik algularına ilişkin yapılan testler sonucunda anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Buna göre “katılımcıların turizm eğitimi alıp almamaları ile kariyer günlerine yönelik alguları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır” hipotezi kabul edilmemiştir. Bu

sonuç, Örcü'nün çalışması ile benzerlik göstermemektedir.<sup>79</sup> Örcü tarafından yapılan bir araştırmada ise fakülte mezunu orta ve üst kademe yöneticilerin insan kaynakları seçiminde eğitime ve diğer kişisel özelliklere, lise mezunu yöneticilerin ise daha çok deneyime önem verdikleri ortaya konmuş olup personel seçerken kurum yöneticilerinin eğitim düzeyi ile seçim için kullandıkları temel kriterler arasında güçlü bir bağ olduğu ifade edilmiştir.

**Tablo 9: Katılımcıların Kariyer Günlerinden Memnuniyet Düzeyleri ile Kariyer Günlerine Yönelik Algılarına İlişkin Anova (Varyans) Testi Sonuçları**

	Kareler Toplamı	S.D.	Kareler Ortalaması	F	p.
Gruplararası	10,916	3	3,639	24,402	,000
Gruplarıçi	17,744	119	,149		
Toplam	28,660	122			

Tablo 9 incelendiğinde; katılımcıların kariyer günlerinden memnuniyet düzeyleri ile kariyer günlerine yönelik algıları arasında anlamlı bir farklılığın bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi uygulanmıştır. Analiz sonucunda katılımcıların kariyer günlerinden memnuniyet düzeyleri ile kariyer günlerine yönelik algıları arasında anlamlı bir farklılığın olduğu belirlenmiştir (f değeri=24,402 ve p=0,000<0,05). Buna göre *“katılımcıların kariyer günleri etkinliklerinden memnuniyet düzeyleri ile kariyer günlerine yönelik algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır”* hipotezi kabul edilmiştir.

**Tablo 10: Katılımcıların Kariyer Günlerinden Memnuniyet Düzeyleri ile Kariyer Günlerine Yönelik Algılarına İlişkin Tukey Testi Sonuçları**

	Memnuniyet Değişkenleri	Ortalamalar Farkı	Standart Sapma	p.
Çok memnunum	Memnunum	,3944(*)	,07811	,000
	Kararsızım	,9611(*)	,17794	,000
	Memnun değilim	1,5278(*)	,27640	,000
Memnunum	Çok memnunum	-,3944(*)	,07811	,000
	Kararsızım	,5667(*)	,18462	,014
	Memnun değilim	1,1333(*)	,28074	,001
Kararsızım	Çok memnunum	-,9611(*)	,17794	,000
	Memnunum	-,5667(*)	,18462	,014
	Memnun değilim	,5667	,32308	,301
Memnun değilim	Çok memnunum	-1,5278(*)	,27640	,000
	Memnunum	-1,1333(*)	,28074	,001
	Kararsızım	-,5667	,32308	,301

\* 0.05 düzeyinde anlamlı farklılık.

<sup>79</sup> Edip Örcü, “Turizm İşletmelerinde Orta ve Üst Kademe Yöneticilerin İşgören Seçme ve Değerlendirme Sürecindeki Eğilimleri (Marmaris ve Çevresindeki Üç Yıldızlı İşletmeler Örneği)”, *DEÜ İİBF Fakülte Dergisi*, Sayı: 2, Cilt: 17, 2002, s. 130.

Tablo 9'da belirlenen anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlayıcı post-hoc analiz tekniklerine geçilmiştir. Tablo 10'a göre katılımcıların kariyer günlerinden memnuniyet düzeyleri ile kariyer günlerine yönelik algılarına ilişkin tukey testi karşılaştırılmasını gösteren dağılım incelendiğinde; Balıkesir Üniversitesi Turizm Fakültesi İstihdam ve Kariyer Günleri etkinliklerinden çok memnun olanların kariyer günlerine yönelik algılarının, kariyer günlerinden memnun olmayanlar, kararsızlar ve memnun olanlardan daha olumlu olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

### **Sonuç ve Öneriler**

Turizm işletmeleri, emek yoğun bir işletme olması dolayısı ile pek çok işletmeden daha fazla personele ihtiyaç duymaktadır. Bu işletmelerde müşteri memnuniyetinin artırılması ve hizmet kalitesinin sağlanması noktasında personelin niteliği de ön plana çıkmaktadır. Nitelikli personelin temin edilebilmesi için turizm işletmeleri farklı yolları tercih etmektedir. Buna göre diğer işletmeler gibi turizm işletmeleri de gerek iç kaynaklardan gerekse dış kaynaklardan yararlanarak personel seçme sürecini tamamlamaktadır. Bu noktada özellikle de ülkemiz bazında turizm işletmelerinin insan kaynakları seçiminde hangi kaynaklardan yararlandıklarının belirlenmesine ihtiyaç duyulmaktadır. Yapılan araştırma ile de insan kaynakları seçim sürecinde kariyer günleri örnek olarak ele alınmıştır. 2014 yılında Balıkesir Üniversitesi Turizm Fakültesi'nde gerçekleştirilmiş olan İstihdam ve Kariyer Günleri-III etkinliğine katılım gösteren işletmelere yönelik anket çalışmasının sonuçları değerlendirilmiştir.

Balıkesir Üniversitesi Turizm Fakültesi İstihdam ve Kariyer Günlerine katılmış olan işletmelere yönelik yapılan araştırmada katılımcıların demografik özellikleri incelendiğinde; büyük çoğunluğunun 30-40 yaş aralığında oldukları, eğitim düzeylerinin yüksek olduğu ve genellikle de insan kaynakları departmanında çalıştıkları sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmaya katılanların kariyer günleri ile ilgili sorulara verdikleri yanıtlar incelendiğinde; katılımcıların çoğunluğunun Balıkesir Üniversitesi Turizm Fakültesi İstihdam ve Kariyer Günleri etkinliklerine ilk kez katıldıkları, diğer üniversitelerin kariyer günleri hakkında bilgi sahibi oldukları ve diğer üniversitelerin de düzenlemiş olduğu kariyer günlerine katıldıkları sonucuna erişilmiştir. Buna göre kariyer günleri etkinliklerine katılanların büyük çoğunluğunun çeşitli üniversitelerin kariyer günleri hakkında bilgi düzeylerinin yüksek olduğu ve büyük çoğunluğunun üniversitelerin kariyer günlerine katılım gösterdikleri sonucuna ulaşılabilir. Aynı zamanda katılımcıların büyük çoğunluğu Balıkesir Üniversitesi Turizm Fakültesi İstihdam ve Kariyer Günleri etkinliklerinden çok memnun oldukları yanıtını vermiştir. Kariyer günlerine yönelik algılamalar ölçeğine göre ise “Üniversite çalışanlarının ilgisinden memnunum”, “Kariyer günlerindeki yapılan ikramlardan memnunum”, “Kariyer günlerindeki teknik donanım imkanlarından memnunum” ifadeleri araştırmaya katılanların en fazla katılım gösterdikleri ifadelerdir. Araştırmaya katılanların en az katılım gösterdikleri ifadeler ise; “Öğrencilerin yabancı dil bilgileri sektör ihtiyaçlarına uygundur” ve “Öğrenciler sektöre yüksek beklentilerle gelmektedirler” şeklindedir. Buna göre Balıkesir



Üniversitesi Turizm Fakültesi İstihdam ve Kariyer Günleri etkinliklerine katılanların üniversite çalışanlarının ilgililerinden ve üniversitenin sağlamış olduğu fiziki olanaklarından memnuniyet düzeylerinin olumlu olmasına rağmen öğrencilere yönelik ifadelere daha olumsuz yanıtlar verdikleri görülmektedir.

Katılımcıların cinsiyet ve kariyer günlerine yönelik algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Buna göre erkeklerin kariyer günlerine yönelik algılamalarının kadınlardan daha olumlu olduğu söylenebilir. Aynı zamanda katılımcıların kariyer günlerinden memnuniyet düzeyleri ve kariyer günlerine yönelik algıları arasında da anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Buna göre katılımcıların etkinlikten memnuniyet düzeyleri arttıkça kariyer günlerine yönelik algıları da daha olumlu olmaktadır.

Sonuç olarak tüm işletmelerde olduğu gibi turizm sektöründe de insan kaynakları seçim süreci titizlikle üzerinde durulması ve personel ihtiyacı olduğunda ise en az maliyetle insan kaynakları seçiminin gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Buna göre özellikle üniversiteler tarafından düzenlenmekte olan istihdam ve kariyer günleri gibi etkinlikler yolu ile işletmeciler pek çok adaya aynı zamanda ulaşarak istenilen niteliklerde personeli seçme olanağına sahip olmaktadır. Ancak yapılan araştırma ile de ortaya çıkmış olan bir durum ise öğrencilerin bu tür etkinliklere çok fazla ilgi göstermediklerine yöneliktir. İstihdam ve kariyer günleri gibi etkinlikler, sadece işletmeciler açısından değil adaylar için de çeşitli avantajlar sağlamaktadır. Adaylar, buldukları yerlerde kısa zamanda başvurularını yapmakta ve işletmecilerin ne gibi nitelikler aradıkları konusunda bilgi sahibi olabilmektedirler. Bu bakımdan gerek işletmeciler gerekse adaylar tarafından bu gibi etkinliklere ilgi gösterilmesi durumunda personel temini sürecinden her iki tarafın da fayda sağlayacağı bir gerçektir. Bu bakımdan özellikle turizm işletmelerinin insan kaynakları seçim sürecinde tercih ettikleri yollara yönelik yapılacak olan araştırmalara da ihtiyaç vardır. Bu araştırmalar sayesinde hem mevcut durumun analiz edilmesi hem de sektör ve adaylar için sağlanacak faydaların artırılması adına yapılması gerekenler belirlenmiş olacaktır. Bu yöntemler konusunda işletme temsilcilerinin memnuniyet düzeylerinin de belirlenmesi ile başvurulan yöntemlerin etkinliğinin geliştirilmesi de sağlanabilecektir.

Son olarak insan kaynaklarına önem verildiği ölçüde hizmet kalitesi de arttırılacağından yola çıkılacak olursa turizm işletmelerinde eğitimli personel istihdamını arttırmak gerekmektedir. Dolayısı ile bu gibi etkinlikler ile işletmelerle adayların buluşması olanağını sağlaması bakımından önem verilmesi gereken bir insan kaynakları seçme sürecidir, denilebilir.

### **Kaynaklar**

ACAR, Ahmet Cevat: *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Beta Yayınları, İstanbul 2008.

AKBABA, Atilla - GÜNLÜ, Ebru: "Otel İşletmelerinde İşgören Bulma, Seçme ve Eğitim Sürecinin Stratejik İnsan Kaynakları Bakış Açısıyla Değerlendirilmesi: Beş Yıldızlı Otellerde Bir Araştırma", *Selçuk Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt: 16, Sayı: 22, 2011.

AKOVA, Orhan - SARIŞIK, Mehmet - AKBABA, Atilla: "Seyahat Acentalarında İşgören Bulma ve İşgören Seçme Yöntemlerine Yönelik Bir Araştırma", *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmaları Dergisi*, Aralık 2007.

ALTUNIŞIK, Remzi - COŞKUN, Recai - BAYRAKTAROĞLU, Serkan - YILDIRIM, Engin: *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri (SPSS Uygulamalı)*, Sakarya Kitabevi, İstanbul 2010.

AYTAÇ, Serpil: “İşgücü İhtiyacının Karşılmasında Üniversitelerin İş Dünyası İle İlişkileri”, *Bakış*, Sayı: 60, 1997.

BARUTÇUGİL, İsmet: *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*, Kariyer Yayınları, İstanbul 2004.

BAYRAKTAROĞLU, Serkan: *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Sakarya Kitabevi, Sakarya 2003.

BENLİ, Abdurrahman - ŞAHİN, Levent: “İnsan Kaynakları Yönetiminde İşgören Bulma ve Seçme: Çınar Hotel Uygulaması”, *Bilgi Dergisi*, Sayı: 1, Cilt: 6, 2004.

ÇAVDAR, Hava - ÇAVDAR, Mehmet: “İşletmelerde İşgören Bulma ve Seçme Aşamaları”, *Deniz Harp Okulu Deniz Bilimleri ve Mühendisliği Dergisi*, Cilt: 6, Sayı: 1, 2010.

DEMİR, Mahmut: “Duygusal Zekanın İnsan Kaynakları Seçimindeki Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Yöneticiler Üzerine Bir Araştırma”, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, Cilt: 7, Sayı: 1, 2010.

ERDEM, Barış - GÜLCAN, Bilgehan - TOKMAK, Cüneyt - ASANOVA, Kımbat - MARGAZIYEVA, Naringül: “Kırgızistan Konaklama Sektöründe İnsan Kaynakları Profili Araştırması”, *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt: 4, Sayı: 3, 2015.

GÜMÜŞ, Şale - ARI, Merve - BAKIRTAŞ, Hülya: “Otel İşletmelerinde Personel Seçimi: Bursa İlinde Bir Uygulama”, *Ulusal Meslek Yüksekokulları Öğrenci Sempozyumu*, 21-22 Ekim, Düzce 2010.

GÜRİŞ, Selahattin - ASTAR, Melek: *Bilimsel Araştırmalarda SPSS İle İstatistik*, Der Yayınları, İstanbul 2015.

KAYA, İhsan - GÖZEN, Şerife: “Personel Seçim Sürecinde Sistem Yaklaşımı ve Konya Büyükşehir Belediyesinde Bir Uygulama”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı: 14, 2005.

KIZILOĞLU, Sıdıka Deniz: *İnsan Kaynakları Yönetiminde İşe Alım*, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2012.

KÖROĞLU, Özlem - MERTER, Bilge: “Seyahat Acentelerinin Turist Rehberlerini Seçme ve İşe Alma Sürecindeki Eğilimlerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 9, Sayı: 20, 2012.

ÖRÜCÜ, Edip: “Turizm İşletmelerinde Orta ve Üst Kademe Yöneticilerin İşgören Seçme ve Değerlendirme Sürecindeki Eğilimleri: Marmaris ve Çevresindeki Üç Yıldızlı İşletmeler Örneği”, *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt: 17, Sayı: 2, 2002.

ÖZDEMİR, Ekrem - AKPINAR, Ali Talip: “Konaklama İşletmelerinde İnsan Kaynakları Yönetimi, Çerçevesinde Alanya'daki Otel ve Tatil Köylerinde İnsan Kaynakları Profili”, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 3, Sayı: 2, 2002.

SABUNCUOĞLU, Zeyyat: *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ezgi Kitabevi, Bursa 2000.

SARILAR, Özlem: *Bankalarda Uygulanan İşe Alım Süreçleri: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Örneği*, Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Ankara 2006.

SEÇER, İsmail: *SPSS ve LISREL İle Pratik Veri Analizi*, Anı Yayıncılık, Ankara 2015.

ÜNAL, Şemsettin: *İnsan Kaynaklarında Tedarik Eğilimleri ve İzmir İli Seyahat Acenteleri Uygulaması*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir 2006.

YÖNEY FIRAT, Zerrin: “Üniversitelerde Düzenlenen İstihdam Fuarları ve İstihdam Haftası”, *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt: 1, Sayı: 1, Sıra: 2, No: 7, 1999.