

İNSAN KAYNAKLARINDA KARIYER PLANLAMA: TURİZM ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNDE BİR ALAN ARAŞTIRMASI

*Career Planning In Human Resource Management: A Field Research on the Students of
Tourism*

Ozan ÇATIR*
Musa KARAÇOR**

ÖZ

Hizmet odaklı faaliyet gösteren turizm sektörü çalışanları için kariyer planlaması geleceğe yön verilmesinde etkin rol oynamaktadır. İnsanların her zaman beklentilerini ve ihtiyaçlarını karşılayacak bir kariyer seçme ve oluşturma konusunda endişeleri bulunmaktadır. Kariyer planlama süreci hem bireysel hem de kurumsal bir sorumluluk gerektirmektedir. Çağdaş iş çevresinde ve yüksek rekabetin olduğu bir ortamda kariyer yönetiminin sorumluluğu bireyler üzerinde giderek artmaktadır. Ayrıca kurumlarında kariyer yönetim sistemlerine yetkin çalışanın bulunması, rekabet avantajı için ana kaynak olan personelin bulunması, gelişmiş şirketlerde uygulanan kariyer yönetim sistemlerine ulaşabilmek, hem kendileri ve hem de personellerine yarar sağlamak için ihtiyaç duymaktadırlar. Araştırmanın amacı, turizm öğrencilerinin kariyer planlamasına ilişkin görüşlerinin belirlenmesi ve bu görüşlerin öğrencilerin demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğinin tespit edilmesidir. Araştırma, Afyon Kocatepe Üniversitesi, turizm fakültesinde öğrenim gören 400 öğrenci üzerinde gerçekleştirilmiştir. Veriler anket tekniğiyle toplanmıştır. Çalışma sonucunda kariyer planlamasının öğrenciler için önemli bir konu olduğu ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kariyer Planlaması, İnsan Kaynakları, Turizm Öğrencileri

ABSTRACT

Career planning for employees tourism sector indicating service-oriented activities, it plays an active role in providing direction for the future. People were always concerned about choosing and building careers to meet their needs and aspirations. Career planning process involves both individual and organization responsibility. In the contemporary business environment, highly competitive, we find that career management responsibility rests increasingly on the individuals. Organizations also play an important role; its need to have and maintain a competent staff, considered as the main source for obtaining competitive advantage, most advanced companies develop and apply an integrated management career system, beneficial both for themselves and for their employees. The aim of the research is determining the perception of career planning of the tourism students and identifying whether this perception differs demographic characteristics. This study was performed on 400 students in Tourism faculty educating in Afyon Kocatepe

* Yrd. Doç. Dr., Uşak Üniversitesi, Ulubey Meslek Yüksekokulu, Turizm ve Seyahat Hizmetleri Bölümü, Öğretim Üyesi, ozan.catir@usak.edu.tr

** Yüksek Lisans Öğrencisi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı, mkaracor1@gmail.com

University. Data were collected through a questionnaire. In conclusion it has emerged as an important topic for students of career planning.

Keywords: Career Planning, Human Resource, Tourism Students.

GİRİŞ

HİZMET SEKTÖRÜ İÇERİSİNDE faaliyet gösteren ve büyük yatırımlar gerektiren turizm işletmelerinin en önemli unsurlarından birisi nitelikli insan gücüdür. Rekabet koşulları altında turizm işletmelerinin sürekliliklerini ve karlılıklarını sağlamaları birçok çevre değişkeninin yanı sıra insan gücünün etkisiyle gerçekleşmektedir. Nitelikli insan gücünün sağlanması turizm işletmelerinin en önemli problemlerinden birisi olarak düşünülebilir. Turizm sektörünün mevsimsellik özelliğine bağlı olarak, 12 aya yayılan bir çalışma sistemi olmaması, özellikle otel işletmelerinde her yıl farklı işgörenlerle işlerin yürütülmesine neden olmakta, standartlaştırmanın çok güç olduğu bu sektörde, rekabeti sağlayacak hizmet kalitesinin oluşmasını engellemektedir. Turizm sektörünün çalışma şartlarının zorluklarından dolayı, nitelikli insan kaynağının bulunması da başka bir problem olarak ortaya çıkmaktadır. Nitelikli insan gücü denildiğinde, bu konuda eğitim almış, mesleki alanda tecrübeye sahip, kariyerini bu alanda gerçekleştirmeyi planlamış kişiler düşünülmektedir. Bu anlamda kariyer, kariyer planlama, bireysel kariyer planlaması konuları önem kazanmaktadır. Bir mesleğin eğitiminin alınmaya başladığı ilk günden itibaren bireylerin, belirli bir kariyer planı dâhilinde gitmeli, eksikliklerini ve artı yönlerini belirleyerek, sektörün ihtiyacı olan nitelikli ve aranan insan gücü haline dönüşmesi gerekmektedir.

Kariyer planlamayla ilgili alan yazını incelendiğinde bu konuda bazı çalışmalara rastlanılmıştır (Olçay ve Düzgün, 2015; Akoğlan Kozak ve Dalkırançoğlu, 2013; Hsu, 2012; McCabe, 2008; İstanbullu Dinçer, Akova ve Kaya, 2013). Olçay ve Düzgün (2015) çalışmalarında mesleki turizm eğitimi gören öğrencilerin turizm sektörünün istihdam niteliğinin kariyer planlarına olan etkisini incelemişlerdir. Çalışma Gaziantep'te 406 Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi öğrencisi üzerinde gerçekleştirilmiştir. Akoğlan Kozak ve Dalkırançoğlu (2013) çalışmalarında mezun öğrencilerin kariyere nasıl baktıkları ve kariyer planlamayla ilgili algılarının ne olduğunu belirlemeye çalışmışlardır. Hsu (2012) çalışmasında Tayvan'da bulunan konaklama ve turizm meslek okulu öğrencilerinin kariyer planlamayla ilgili düşüncelerini planlanmış davranış teorisi kavramsal çerçevesinde incelemiştir. McCabe (2008) Avustralya da Kongre ve Fuar Sektöründe çalışan 126 kişinin kariyer planlama ve geliştirme stratejilerini incelemiştir. İstanbullu Dinçer vd. (2013) çalışmalarında İstanbul Üniversitesi ve Gümüşhane Üniversitesi Meslek Yüksekokulları turizm ve otel işletmeciliği bölümünde eğitim gören öğrencilerin kariyer planlama süreciyle ilgili algılarını tespit etmeyi amaçlamışlardır. Kariyer planlamayla ilgili çalışmalar incelendiğinde, ilk çalışmanın meslek lisesi öğrencileri, ikinci çalışmanın mezun öğrenciler, üçüncü çalışmanın planlanmış davranış teorisi, dördüncü çalışmanın çalışanlar, son çalışmanın meslek yüksekokulu öğrencileri üzerinde yapılmış olduğu görülmektedir. Yapılan araştırma Afyon Kocatepe Üniversitesi Turizm Fakültesi öğrenci-

leri üzerinde gerçekleştirilmiştir. Turizm eğitimi alan lisans öğrencilerine yönelik bir çalışmaya rastlanmamasından dolayı alan yazınında bir boşluk olduğu söylenebilir. Kariyer planlama kavramının lisans öğrencileri üzerinde incelenmesi alan yazınına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Çalışmanın amacı, turizm öğrencilerinin kariyer planlamasına ilişkin görüşlerinin belirlenmesi ve bu görüşlerin öğrencilerin demografik özellikleri, okuldaki durumları ve harcama durumu değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğinin tespit edilmesidir. Bu amaçla Afyon Kocatepe Üniversitesi, Turizm Fakültesinde öğrenim gören 400 öğrenci üzerinde anket tekniğinden yararlanarak veriler elde edilmiş ve yorumlanmıştır. Çalışma 3 ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kariyer planlamayla ilgili kavramsal çerçeve hakkında bilgi verilmiş ve ilgili araştırmalar özetlenerek sunulmuştur. İkinci bölümde ise araştırmanın yöntemi hakkında genel bilgiler verilmiştir. Son bölümde araştırmanın uygulama kısmı ile ilgili bilgilere değinilmiştir.

LİTERATÜR TARAMASI

Bu bölümde kariyer kavramıyla ilgili kuramsal çerçeve hakkında bilgi verilerek ilgili çalışmalar özetlenerek sunulmuştur.

Kuramsal Çerçeve

Kariyer, Türk Dil Kurumu'na göre, "bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık" olarak tanımlanmaktadır (<http://www.tdk.gov.tr>, 2016). Farklı bir tanıma göre kariyer, "seçilen bir iş hayatında ilerlemek ve bunun sonucunda daha fazla para kazanmak, daha fazla sorumluluk üstlenmek, daha fazla statü, güç ve saygınlık elde etmektir" (Can, Kavuncubaşı ve Yıldırım, 2012, s.152). Kariyer Planlaması ise; "çalışanların, fırsatların, seçeneklerin ve sonuçların farkına varmalarını, kariyer hedeflerini belirlemelerini, bu hedeflere ulaşmada yön ve zaman tespiti yapmalarını sağlayacak iş, eğitim ve diğer gelişimsel faaliyetleri programlamaları sürecidir" (Aytaç, 2005, s.233). Kariyer planlamasının genel amacı, "çalışanların gereksinimlerini, yeteneklerini ve amaçlarını işletmede şu anda mevcut olan veya gelecekte meydana gelecek fırsatlarla olanaklarla eşitlemektir" (Demirkan, 2000, s.16). Kariyer planlamasının bireye sağladığı birçok fayda bulunmaktadır. Bireylerin kendilerini geliştirmeleri, kariyer yollarıyla ilgili bilgi sağlama, hedeflerin belirlenmesi ve bu hedefe ulaşmada kolaylaştırıcı yolları izleme, bireyin yeteneklerinin üstleri tarafından fark edilerek, daha üst bir kademe çalışması gibi faydalar örnek olarak gösterilebilir (Fındıkçı, 2012, s.348).

Bireysel kariyer planlaması, kişinin kendini tanımasıyla başlar, daha sonra üstün ve eksik yönler belirlenir ve gelecekte gerçekleştirmek istenen ve gerçekleştirebileceklerin farkına varılarak süreç tamamlanır. Birey kariyer hedeflerini belirlerken, sahip olduğu yeteneklerini, ilgi duyduğu alanları ve gerçekleştirmek

isteyeceklerini tespit etmeli, meslek hayatı boyunca kendini hangi mevkide görmek istediğine karar vermelidir. Bu sürecin tamamına “bireysel kariyer planlaması” denilmektedir (Barutçugil, 2002, s.78). Bireysel kariyer planlaması, bireylerin başarılı olması için istenen amaçlara doğru nasıl hareket edileceğini, eksikliklerin nasıl tamamlanacağını ve kişisel gelişimin nasıl sağlanacağını ortaya çıkarmaktadır (Çetiner, 2014, s.21).

Bireysel kariyer planlaması, kendini değerlendirme, kariyer olanaklarının değerlendirilmesi, hedef belirleme, kariyer planının hazırlanması ve uygulanması, geri bildirim aşamalarında gerçekleşmektedir. Bireysel kariyer planlamasının birinci aşaması olan kendini değerlendirme; bireyin kendisinin avantajlı ve dezavantajlı yönleriyle ilgili değerlendirmeler yaparak, gelecekteki kariyerinin hangi yönde olması gerektiğini analiz etmesi sürecidir. Bu aşamada en sıkıntılı durum bireyin kendi özelliklerini yanlış değerlendirmesidir. Genellikle bireyler başkalarının değerlendirmelerini daha fazla önemserler (Erdogmuş, 2003, s.235). Bu aşama kariyer planlamasının en önemli aşamalarından birisi olduğundan, kendini değerlendirmeden başlanan bir kariyer planlaması eksik ve yanlış verilerle doludur ve bireyin kariyer seçiminde yanlış kararlar vermeye neden olabilir. Bireylerin bu süreçte objektif ve yansız olmaları doğru kararlar alabilmeleri için gereklidir (Çalık ve Eres, 2006, s.102). İkinci aşama kariyer olanaklarının değerlendirilmesidir. Bu aşamada birey iş hayatına ilişkin farklı alanlarda araştırmalar yapmak ve içlerinden uygun olanları belirleyerek doğru bir karar vermek durumundadır. “Meslek seçimi”, “hedef uzmanlık alanlarının belirlenmesi”, “hedef çalışma ortamının belirlenmesi”, “hedef pozisyonların belirlenmesi” araştırılması gereken alanlardır (Özden, 2002, s.61). Planlamasının üçüncü aşaması olan hedef belirlemede; bireyler, kariyerleri için kısa, orta ve uzun dönemli amaçlar belirlemeli ve gelişmeye yönelik hedefler mücadele edilebilir olmalıdır. Bireylerin düşünce yapısındaki değişiklik hedeflerin seçiminde bireysel farklılıklara neden olabilir. Zamanla bireylerin dünya görüşleri ve ilgi duydukları alanlarda değişimler olabilir, bu durumda bireyler hedeflerini değiştirerek yeni iş alanları arayabilir veya yeni kariyer seçim kararı alabilirler (Kök ve Halis, 2007, s.43). Dördüncü aşama kariyer planının hazırlanması ve uygulanmasıdır. Bu aşamada bireyler kariyer amaçlarını gerçekleştirebilmek için uygun olan her türlü faaliyeti yerine getirmek, kısa vadeli planlarla başlayarak, hedeflerine ulaştıkça daha büyük ve uzun dönemli kariyer programları hazırlamalıdır. Oluşturulan kariyer planları için uygulamaya yönelik faaliyetler gerçekleştirilmelidir. Davranışa dönüşmeyen planlar kariyer hedefini ulaşmayı engellemektedir (Çetiner, 2014, s.21). Son aşama ise, geribildirim aşamasıdır. Bireylere ulaşmak istedikleri ve belirledikleri amaçlarına, gerçekleştirmek istediklerini yapıp yapmadıklarını ifade etmenin yolu davranışlarına ilişkin dönütler sağlamaktır. Böylece bireyler çevrenin kendisiyle ilgili algısını öğrenirler. Örgütler geribildirimi sıklıkla eleştiriyle karıştır-

makta ve çalışanların kariyer planlarını olumsuz şekilde etkileyebilmektedir (Mamatoğlu, 2008, s.146). Çalışanlara performansları ve başarı seviyelerine yönelik geribildirim verilmesi, çalışanların mesleki yaşamda ilerlemeleri ve doğru kararlar alabilmeleri için olumlu etki etmektedir (Örücü ve Köseoğlu, 2003, s.75).

Bireysel kariyer planlamasını etkileyen bazı değişkenler bulunmaktadır. Bunlar, yaş, cinsiyet, aile ve arkadaş çevresi, yasal ve politik faktörler, sosyoekonomik ve kültürel faktörlerdir. Yaş faktörüyle bireysel kariyer planlaması arasındaki ilişki incelendiğinde yaş ilerledikçe bireylerin daha gerçekçi kariyer hedefleri belirledikleri ve kendilerinden emin oldukları, genç yaşta ise daha duygusal kararlar aldıkları ifade edilebilir (Aytaç, 2005, s.42). Cinsiyet faktörüyle ilişki incelendiğinde erkek ve kadına toplum tarafından belirlenen rolleri gereği kariyer tercihlerinde farklılıklar olabilmektedir. Genellikle kadınların çalıştıkları örgütlerde terfi imkânları da kısıtlı olabilmektedir. Bu yüzden meslek seçiminde kadınlar erkeklere göre daha dezavantajlı görünmektedir (Barutçugil, 2002, s.35).

Kariyer Planlamayla İlgili Yapılmış Çalışmalar

Çalışmanın bu bölümünde kariyer planlama konusunun yer aldığı ve rastlanılan çalışmalar hakkında kısa bilgiler verilmektedir. Kariyer planlama konusu ile ilgili 2008-2015 yılları arasında ulusal ve uluslararası alanda yapılmış olan ve rastlanan çalışmalar aşağıda kronolojik bir şekilde açıklanmaktadır.

Bahçelerli Menemenci ve Sucuoğlu (2015) Yakın Doğu Üniversitesi Turizm ve Otel İşletmeciliği bölümü öğrencilerinin Turizm Sektörünün iş koşullarıyla ilgili düşüncelerini belirlemeye yönelik yaptığı çalışmanın sonuçlarına göre, öğrencilerin turizm eğitimi almayı gönüllü olarak istemelerine rağmen ilk başta sektörle ilgili bilgilerinin olmadığını ifade etmişlerdir. Kız öğrenciler erkek öğrencilere göre çalışma koşullarıyla ilgili daha olumlu görüş bildirmişlerdir. Kız öğrenciler turizm sektöründe çalışmayı daha ilginç ve eğlenceli bulmaktadırlar. Birinci ve ikinci sınıfta okuyanlar üçüncü ve dördüncü sınıfta okuyanlara göre çalışma koşullarıyla ilgili daha olumlu görüş bildirmişlerdir. Genel olarak öğrencilerin turizm mesleği ve çalışma koşullarıyla ilgili daha fazla bilgi sahibi olmak istedikleri ve kariyerlerini bu alanda yapmak istedikleri ifade edilmiştir. Gürdoğan ve Atabey (2015) çalışmalarında öğrencilerin turizm sektöründen kariyer olarak beklentileri ve stajda yaşadıkları olumlu ve olumsuz deneyimlerin bu beklentiler üzerindeki etkilerini belirlemeyi amaçlamışlardır. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Ortaca Meslek Yüksekokulu turizm eğitimi alan 208 öğrenci üzerinde gerçekleştirilen çalışmanın sonuçlarına göre; öğrencilerin kariyer hedeflerinin cinsiyetlerine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Erkek öğrencilerin kız öğrencilere göre turizmde kariyerlerini ilerletme konusunda daha olumsuz düşündükleri ifade edilmiştir. Öğrencilerin demografik özelliklerinin

ve stajdan memnuniyet düzeylerinin kariyer hedeflerine etkisinin az olduğu ifade edilmiştir. Han ve Yoon (2015) çalışmalarında konaklama ve turizm yönetimi öğrencilerinin bu bölümde yüksek lisans yaparak kariyerlerine devam etme kararlarını etkileyen faktörleri yapısal eşitlik modelinden faydalanarak incelemişlerdir. Çalışma sonucunda; memnuniyet, itibar kazanma, davranış niyeti, genel kalite düzeyi, pozitif duyguların öğrencilerin yüksek lisans yapma kararlarını olumlu olarak etkilediği ifade edilmiştir. Olcay ve Düzgün (2015) çalışmalarında mesleki turizm eğitimi gören öğrencilerin turizm sektörünün istihdam niteliğinin kariyer planlarına olan etkisini incelemişlerdir. Gaziantep'te 406 Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi öğrencisi üzerinde gerçekleştirilen çalışmanın sonuçlarına göre, turizm öğrencileri, turizm sektöründe çalışmanın toplum önünde bireye saygınlık kazandıracağını ifade etmişlerdir. Fakat iş bulma ve çalışma koşulları açısından turizm sektöründe uzun vadeli çalışmanın zor olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca, öğrencilerin turizm sektöründe çalışma isteğiyle, sektörün istihdam niteliğine ilişkin boyutlar arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Ulama, Batman ve Ulama (2015) çalışmalarında lisans düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilerin turizm sektörüyle ilgili algılarını belirlemek, bu algıların boyutlarını tespit ederek, demografik değişkenlere göre farklılığını ortaya çıkarmayı amaçlamışlardır. Sakarya Üniversitesinde 677 öğrenci üzerinden anket tekniği ile elde edilen verilerin analiz edilmesi sonucunda, turizm öğrencilerinin turizm sektörüne yönelik algılarının genellikle olumlu olduğu, fakat turizm sektörünün kendine has yapısından kaynaklanan sorunlarında farkında oldukları ifade edilmiştir.

Çarıkcı ve Morçin (2014) çalışmalarında turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer değerlerinin ne olduğu ve hangi düzeyde olduğunu belirlemeye çalışmışlardır. Kars'ta bulunan Kafkas Üniversitesi, Sarıkamış Meslek Yüksekokulu turizm ve otel işletmeciliği bölümünde öğrenim gören 33 öğrenci üzerinde gerçekleştirilen çalışmanın sonuçlarına göre; “öğrencilerinin en yüksek tutumlarının girişimci yaratıcılık değerinde olduğu, yönetsel ve teknik yetkinlik değerlerinin saf meydan okuma ve hizmete adanmışlık değeri ile otonomi değerini” etkiledikleri ifade edilmiştir. Gezen ve Köroğlu (2014) çalışmalarında turizm eğitimi alan öğrencilerin meslek ve kariyer seçimine etki eden kariyer çapalarını belirlemeyi amaçlamışlardır. Balıkesir Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu'nda 397 öğrenci üzerinde gerçekleştirilen çalışmanın sonuçlarına göre; öğrenciler için “teknik fonksiyonel yetkinlik”, “hayat tarzı”, “girişimcilik ve özerklik” ve “otonomi” kariyer çapalarının diğer kariyer çapalarına göre daha önemli olduğu, kariyer çapalarının öğrencilerin demografik özelliklerine ve mesleği seçmede etkili olan durumu ve mezun olduktan sonra mesleği yapma isteği değişkenlerine göre farklılıklar gösterdiği ifade edilmiştir. Köroğlu (2014) çalışmasında turizm rehberliği eğitimi alan öğrencilerin meslek seçimi ile kişilik özel-

likleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Turizm rehberliği bölümünde öğrenim gören 148 öğrenci üzerinde gerçekleştirilen çalışmanın sonuçlarına göre; meslek seçimi ile kişilik özellikleri arasında olumlu düzeyde bir ilişki olduğu, turizm rehberliği eğitimi alan öğrencilerin "gelişime açıklık" ve "öz-denetim/sorumluluk" kişilik özelliklerini baskın olarak gösterdikleri tespit edilmiştir. Wan, Wong ve Kong (2014) çalışmalarında turizm ve otelcilik sektöründeki işin yapısı ve statüsünün öğrenci algılarını, maaş beklentilerini, tutumların, kariyer fırsatlarını ve istihdam niyetini nasıl etkilediğini incelemiştir. Çalışma sonucunda kariyer fırsatları ile işin algılanan doğası arasında anlamlı fark bulunmamıştır. Ancak, işin algılanan doğasına sosyal statüsünün etkisi olduğu ifade edilmiştir. İşin sosyal statüsünün öğrencilerin kariyer fırsatı algısına etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Akoğlan Kozak ve Dalkıranoglu (2013) çalışmalarında mezun öğrencilerin kariyere nasıl baktıkları ve kariyer planlamayla ilgili algılarının ne olduğunu belirlemeye çalışmışlardır. 2901 mezun öğrenci üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada; "kariyer kararlarında yeterli düzeyde yönlendirme yapılmadığı, kariyer kararlarını geleneksel kalıplara göre verdikleri, maddi kaygıların kariyer olanaklarının önünde yer aldığı, yüksek lisans yapmayı önemli bir kariyer fırsatı olarak gördükleri, kariyer siteleri hakkında bilgi sahibi oldukları ve kadın öğrencilerin kariyer farkındalıklarının erkeklere göre daha yüksek olduğu" ifade edilmiştir. Huang (2013) çalışmasında uluslararası öğrenci hareketliliğini ele alarak, öğrencilerin kariyer niyetleri ve istihdamı yönetme yaklaşımını incelemiştir. Çalışma İngiltere'de Turizm bölümünde okuyan Çinli öğrenciler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Öğrencilerin yurt dışında okuma motivasyonları ve gelecek kariyer gelişimlerini etkileyen kararları anlamaya yönelik bir çalışma gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın sonuçlarına göre, Çinli öğrencilerin yurt dışında kariyer yapmak istemesinin nedeni kaliteli eğitim, uluslararası tecrübe kazanılması ve batı kültürünü anlayarak daha iyi iş fırsatlarını yakalanması olarak ifade edilmiştir. İstanbullu Dinçer, Akova ve Kaya (2013) çalışmalarında İstanbul Üniversitesi ve Gümüşhane Üniversitesi Meslek Yüksekokulları turizm ve otel işletmeciliği bölümünde eğitim gören öğrencilerin kariyer planlama süreciyle ilgili algılarını tespit etmeyi amaçlamışlardır. Çalışma sonucunda öğrencilerin çoğunluğu gelecekte turizm sektöründe kariyerlerini sürdürmek istediklerini ve ileride üst düzey bir pozisyonda yer almak istediklerini ifade etmişlerdir. Öğrencilerin turizm sektörüne ilişkin olumlu bir görüş bildirdikleri de söylenmiştir. Niekerk ve Sayman (2013) çalışmalarında Güney Afrika'daki Turizm lisesi öğrencilerinin turizm eğitimlerinin ve turizm bilincinin seyahat kalıplarına ve kariyer seçimlerine etkisini incelemiştir. 250 öğrenci, 250 aile ve 250 öğrenci kontrol grubu, 250 aile kontrol grubu olmak için toplam 1000 kişi üzerinde gerçekleştirilen çalışmanın sonuçlarına göre; turizm dersinin liselerde anlatılması onların turizm

bilincini oluşturmada etkili olduğu tespit edilmiştir. Turizm eğitiminin alınması ailelerin ve öğrencilerin seyahat kalıpları üzerinde de etkili olduğu ifade edilmiştir. Turizm bilincine sahip olan öğrencilerin yüksek ihtimalle turizm sektöründe kariyer yapmayı tercih edecekleri de sonuçlar arasındadır. Zhong, Couch ve Blum (2013) çalışmalarında konaklama eğitim programlarının kadınların kariyerlerinde ilerlemeleri ve kadına yönelik sektörel engellerin ortadan kaldırmasındaki rolünü incelemişlerdir. 226 konaklama öğrencisi üzerinde yapılan çalışmanın sonuçlarına göre; düzenlenen eğitimlerin kadınların sektörde daha iyi bir konuma gelmelerinde etkili olduğu tespit edilmiştir.

Hsu (2012) çalışmasında Tayvan'da bulunan konaklama meslek okulu öğrencilerinin kariyer planlamayla ilgili düşüncelerini planlanmış davranış teorisi kavramsal çerçevesinde incelemiştir. Çalışma sonucunda tutumların kariyer planlama niyeti üzerinde pozitif bir etkisi olduğu, subjektif normun kariyer planlama niyeti üzerinde negatif bir etkisi olduğu, algılanan davranış kontrol faktörünün de kariyer planlama niyeti üzerinde pozitif bir etkisi olduğu ifade edilmiştir. Ayrıca kariyer planlama niyetinin ve algılanan davranış kontrolünün davranışlar üzerinde pozitif etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Richardson ve Thomas (2012) çalışmalarında ABD'de konaklama ve turizm yönetimi öğrencilerinin sektörde çalışıp çalışmamakla ilgili algılarını ve meslek seçimi için önemli olan faktörlerin ne olduğunu belirlemeye çalışmışlardır. Çalışma sonucunda öğrencilerin turizm sektöründe kariyer konusunda kararlı oldukları ve turizm sektörünün çalışma koşullarından memnun oldukları ifade edilmiştir.

Beeka ve Rimmington (2011) Nijeryalı dört genç üzerinde nitel bir çalışmayla gençlerin girişimcilik kariyer motivasyonları, kararlar, davranış kalıplarını incelemişlerdir. Çalışma sonucunda, Afrikalı gençler için girişimciliğin bir kariyer seçeneği olarak tercih edilebileceği ve bir fırsat olarak da değerlendirilebileceği ifade edilmiştir. Taşlıyan, Ülkü Arı ve Duzman (2011) İstanbul Üniversitesi, Hacettepe Üniversitesi, Kırıkkale Üniversitesi, Çukurova Üniversitesi, Sütçü İmam Üniversitesi ve İnönü Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültelerinde öğrenim gören 360 öğrenci üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada öğrencilerin kariyerleri için ne yaptıkları ve neler yapmayı planladıkları belirlenmeye çalışılmıştır. Çalışma sonucunda, bölgesel anlamda bazı algı ve kariyer hedeflerinde farklılıklar olduğu ifade edilmiştir. Türkay ve Solmaz (2011) çalışmalarında turizm eğitim alan öğrencilerin sahip olduğu kariyer değerleri ile liderlik yeteneklerinin turizmde kariyer yapma istekleri üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Lise, önlisans, lisans ve lisansüstü düzeyde turizm eğitimi alan 287 öğrenci üzerinde anket tekniğiyle veriler toplanmıştır. Araştırma sonucunda, liderlik yeteneklerinin kariyer değerleri üzerinde önemli bir etkisinin olduğu ve “yönetsel yetkinlik” kariyer değerinin turizmde kariyer yapma isteğini olumlu yönde etkilediği ifade edilmiştir.

Pelit ve Öztürk (2010) çalışmalarında turizm alanında öğretmenlik eğitimi alan öğrencilerin kariyer tercihlerinde kişisel değişkenlerin rolünü incelemiştir. Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesinde eğitim gören 602 öğrenci üzerinde gerçekleştirilen çalışmanın sonuçlarına göre "terfi, kişisel gelişim, ücret ve ek gelir, çalışma koşulları, iş güvencesi ve sosyal olanaklar, sosyal statü, kariyer isteği ve olanakları" açısından öğretmenlik mesleğini turizm sektöründe kariyer yapmaya nazaran daha fazla tercih ettikleri ifade edilmiştir. Richardson (2010) çalışmasında yerli (Avustralyalı) ve uluslararası öğrencilerin Turizm ve Otelcilik sektöründe kariyere yönelik görüşleri arasındaki farklılıkları incelemiştir. Çalışmada 379 adet anket uygulanmıştır. Çalışma sonucunda uluslararası öğrencilerin turizm ve otelcilik sektöründe kariyer yapmayı yerli mezunlara göre daha fazla istedikleri ifade edilmiştir. Türkay ve Tüzemen (2009) çalışmalarında turizm eğitimi alan öğrencilerin çalışacakları bölgeyi seçmelerinde etkili olan unsurları ortaya çıkarmayı amaçlamışlardır. Turizm İşletmeciliği Bölümü okuyan 20 öğrenci üzerinde odak grup çalışması yaparak veriler elde edilmiş ve Analitik Hiyerarşi Süreci modeli kullanarak, öğrencilerin görüşleriyle en iyi turizm bölgesinin tespiti gerçekleştirilmiştir. Çalışma sonucunda kariyer olanaklarının bölge seçiminde en belirleyici alan olduğu ifade edilmiştir. Kariyer olanaklarının alt faktörler incelendiğinde "beklenen düzeyde para kazanma olanağı" ve "yurt dışında çalışma bağlantısı olanağı" faktörleri en öne çıkan boyutlardır. Analitik hiyerarşi süreciyle yapılan analiz sonucunda ise İstanbul'un çalışma bölgesi içerisinde en yüksek oranda tercih edildiği ifade edilmiştir.

Chen ve Gursoy (2008) çalışmalarında eğlence, rekreasyon ve turizm öğrencilerinin beklentileri ve bu alanda çalışan kişilerin deneyimleri arasındaki benzerlik ve farklılıkları incelemek ve bu alanda öğrencilerin başarılı bir kariyer için hazırlanmaları için fenomenolojik bir yaklaşım açıklamaya çalışmıştır. Çalışmanın sonucunda öğrencilerin beklentileri ile sektörde çalışan insanların deneyimleri arasında benzerlik olduğu ifade edilmiştir. Fakat bu alanda çalışacak öğrencilerin rekabet becerileri ve davranışsal adaptasyon çeşitlerine sahip olması gerektiği vurgulanmıştır. Bunun nedeni olarak da sektörün sürekli gelişen doğası ve gelecekteki kariyer fırsatları gösterilmiştir. Öğrencilerin işe hazırlanması ve iş aramalarında en önemli unsurun değişikliklerle başa çıkma yeteneği olduğu ifade edilmiştir. McCabe (2008) Avustralya da Kongre ve Fuar Sektöründe çalışan 126 kişinin kariyer planlama ve geliştirme stratejilerini incelemiştir. Çalışma sonucunda bu sektöre iyi eğitilmiş kişilerin hâkim olduğu, sektördeki alt sektörler ve işler arasında kariyerli bayanları izleyen kelebek etkisi stratejisinin kullanıldığı ifade edilmiştir. Kişisel kariyer planlama ve geliştirme stratejilerine yaş ve cinsiyetin etki etmediği sonucuna da ulaşılmıştır. Weber ve Ladkin (2008) çalışmalarında 342 turizm ve konaklama akademisyenine internet üzerinden anket doldurarak kariyer gelişimleriyle ilgili algılarını araştırmışlardır. Akademisyenlerin

kariyer seçme stratejileri ve kişisel kariyer ilerlemelerini önem derecelerine göre değerlendirmeleri istenmiş, ayrıca cinsiyet, kıdem ve akademik hayata girdiği tarihe göre farklılık olup olmadığına da bakılmıştır. Çalışma sonucunda etkili bir iletişim ağının olması ve sürekli çalışma turizm ve konaklama akademisyeni için etkin kariyer stratejileri olduğu ifade edilmiştir. Akademik makalelerin yayınlanması kariyer ilerlemesi için yalnız ve tek önemli faktör olarak ortaya çıkmıştır. Cinsiyet ve kıdemın kariyer ilerlemesinde yayınlar kadar etkili olmadığı da ifade edilmiştir.

YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde; araştırmanın amacı, kapsamı, yöntemi, verilerin toplanması, analizi, araştırmanın güvenilirliği ve geçerliliği, normallik analizi açıklanmaktadır.

Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Bu araştırmanın ana amacı, lisans öğrencilerinin kariyer planlama ile ilgili görüşlerin belirlenmesidir. Bu çalışmada alt amaçlar ise; (i) demografik özelliklerin, (ii) eğitim bilgileri ve (iii) aylık ortalama harcama tutarları ile kariyer planlama görüşleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığının tespit edilmesidir. Bu araştırma evreni, Afyon Kocatepe Üniversitesi Turizm Fakültesinde 2015-2016 eğitim öğretim yılı Güz Dönemi öğrenim gören 950 lisans öğrencisi oluşturmaktadır. Bu araştırma 16 Kasım-25 Aralık 2015 tarihleri arasında Afyon Kocatepe Üniversitesi Merkez Kampüsü'nde yapılmıştır. Bu çalışmada tanımlayıcı (betimsel) yöntem tercih edilmiştir. Örnekleme yöntemi olarak, “tesadüfü olmayan örneklem yöntemlerinden kolayda örneklem yöntemi” kullanılmıştır. Araştırma için anketler öğrencilere yüz yüze yapılmış ve 16 Kasım-25 Aralık 2015 tarihleri arasında öğrencilerin anketi yapması için zaman dilimi ayrılmıştır. Gerekli verileri elde edebilmek için, veri toplama yöntemi olarak anket tekniği seçilmiştir. Lisans öğrencilerine yöneltilen soruların ve içeriğin oluşturulmasında daha önce yapılmış olan Aytaç (2005) ve Çetiner'in (2014) çalışmalarından yararlanılmıştır. Oluşturulan anket formu iki ana gruptan oluşturulmuştur. Birinci grup sorular; ankete katılan lisans öğrencilerin kariyer planlama ile ilgili önem derecelerinin belirlenmesi amacıyla 19 sorudan oluşturulmaktadır. Önem derece seviyelerinin belirlenmesi için beşli likert tipi ölçek kullanılmıştır. Her bir ifade 1'den 5'e kadar kodlanarak oluşturulan ifadelere katılma dereceleri “kesinlikle katılmıyorum”, “katılmıyorum”, “ne katılıyorum ne katılmıyorum”, “katılıyorum” ve “kesinlikle katılıyorum” şeklindedir. İkinci grup sorular; ankete katılan öğrencilerin betimleyici özelliklerini (cinsiyet, yaş, sınıf, okuduğu bölüm ve aylık ortalama harcama tutarı) belirlemek amacıyla 5 sorudan oluşmaktadır. Ölçeğin aralık genişliğinin, “dizi genişliği/yapılacak grup sayısı” (Tanrıoğen, 2012, s.116) formülü ile hesaplanması göz önünde tutularak, araştırma bulgularının değer-

lendirilmesinde esas alınan aritmetik ortalama aralıkları; “1,00- 1,80 = Kesinlikle Katılmıyorum”, “1,81-2,60 = Katılmıyorum”, “2,61-3,40 = ne katılıyorum ne katılmıyorum”, “3,41-4,20 = Katılıyorum” ve “4,21-5,00 = Kesinlikle Katılıyorum” şeklindedir. Ölçekteki puanlar, 1,00 ile 5,00 arasında olduğundan, puanlar 5,00’e yaklaştıkça çalışanların önermeye katılım düzeylerinin yüksek, 1,00’e yaklaştıkça ise düşük olduğu kabul edilmiştir (Tanrıoğen, 2012, s.116).

Verilerin Toplanması ve Analizi

Anketlerden elde edilen bilgi ve veriler toplandıktan sonra düzenlenmiş ve araştırmanın amacına, niteliğine uygun olarak gözden geçirilerek kodlanmıştır. Öğrencilere 600 anket formu dağıtılmış ve 500 anket formu geri toplanmıştır. Uygulamada elde edilen 500 anket formununun 342 anket formu değerlendirmeye alınmıştır. Elde edilen veriler, “Microsoft Excel 2010” programında kodlanarak “SPSS 17.0” programına aktarılmış ve bu programda analizler yapılarak (frekans analizi, aritmetik ortalama, standart sapma, Ki-Kare ve Anova yöntemleri) sonuçlar düzenlenerek değerlendirilmiştir.

Araştırmanın Güvenirliliği ve Geçerliliği

Araştırmada kullanılan ölçeğin güvenirliliğini test etmek için 50 katılımcı ile bir pilot uygulama yapılmıştır. Pilot uygulama sonucunda anketin güvenirlilik katsayı değeri 0,826’tür (n=50 için; $\alpha=0,826$). Tüm katılımcılardan elde edilen güvenirlilik katsayı değeri ise 0,929’dır (n=342 için; $\alpha=0,929$). Bu değer ($\alpha>0,90$; mükemmel) araştırmanın yüksek güvenirlilikte olduğunu göstermektedir (Tavşancıl, 2002, s.50).Tablo 1’ de her bir faktöre ait ifadelerin ortak varyans ve faktör yükleri değerleri faktörün KMO değeri gösterilmektedir.

Tablo 1: Faktör Analizi

Faktör (Kariyer)	Kariyer Planlama			
	Başlangıç Öz Değerleri (Önerilen Faktör Sayısı)			
	Faktör Yükleri	Toplam Öz Değer	Faktörün Varyansa Katkısı (%)	Birikimli (%)
Değişkenler		1,375	55,169	55,169
1. madde	0,771			
2. madde	0,628			
3. madde	0,810			
4. madde	0,581			
5. madde	0,663			
6. madde	0,706			
7. madde	0,722			
8. madde	0,627			
9. madde	0,772			
10. madde	0,745			
11. madde	0,545			

12. madde	0,588			
13. madde	0,503			
14. madde	0,756			
15. madde	0,656			
16. madde	0,774			
17. madde	0,674			
18. madde	0,548			
19. madde	0,620			

(KMO: 0,877; α : 0,171; p: 0,000)

Ölçeğin yapısal geçerliliklerini ölçmek için faktör analizi yapılmıştır. Kariyer Planlama Ölçeği'nin Kaiser Meyer Olkin (KMO) değeri; 0,877 olduğu görülmektedir. Bu değer 0,50'den büyük olması veri setinin faktör analizine uygunluğunu gösterir. Barlett testi değeri anlamlı çıkmıştır (p:0,000; α :0,171; p<0,001). Faktör analizi sonucunda ölçekte bir faktör ortaya çıkmıştır. Ortaya çıkan bu yapı toplam varyansın % 55,169'unu açıklamaktadır. Tek boyutlu kariyer planlaması ölçeğinin, normal dağılım gösterip göstermediğinin belirlenmesi için normallik testi uygulanmıştır. Elde edilen basıklık (Skewness) ve çarpıklık (Kurtosis) değerleri "+1" ve "-1" arasında olursa verilerin normal dağılım gösterdiği kabul edilmektedir (Tanrıöğen, 2012, s.196). Faktör analizi sonucu oluşan 1 faktörün basıklık ve çarpıklık değerleri "+1" ve "-1" (0,132-0,263) arasındadır. Normallik analizi sonucunda tüm faktörlerin normal dağıldığı kabul edilmiştir (Tablo 2).

Tablo 2: Normallik Testi

	Kariyer Planlama
Sayı	342
Ortalama	3,68
Standart Sapma	0,751
Basıklık	0,132
Çarpıklık	0,263

BULGULAR VE TARTIŞMA

Bu bölümde, araştırmaya katılan öğrencilerden veri toplama aracı ile elde edilen verilere, bu verilerin analiz sonuçlarına dayalı olarak bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir.

Araştırmaya Katılanlarla İlgili Tanıtıcı Bilgiler

Araştırmaya katılanların demografik özellikleri, okuldaki durumları ve ortalama harcama durumlarına ilişkin veriler Tablo 3'de gösterilmiştir.

Tablo 3: Araştırmaya Katılanlarla İlgili Tanıtıcı Bilgiler

Değişkenler		Sayı (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	177	51,8
	Kadın	165	48,2
Yaş	17-19 arası	54	15,8
	20	115	33,6
	21-23 arası	127	37,1
	24 ve üzeri	46	13,5
	Ort. (Standart Sapma)	21,09~21 (± 1,325)	
Sınıf	Hazırlık	101	29,5
	1. Sınıf	68	19,9
	2. Sınıf	51	14,9
	3. Sınıf	52	15,2
	4. Sınıf	70	20,5
Bölüm	Turizm İşletmeciliği	89	26
	Konaklama İşletmeciliği	61	17,8
	Turizm Rehberliği	33	9,6
	Seyahat İşletmeciliği	108	31,6
	Gastronomi ve Mutfak Sanatları	51	14,9
Harcama Tutarı	100 TL-450 TL arası	69	20,2
	451 TL-900 TL arası	205	59,9
	901 TL ve üzeri	68	19,9
	Ort. (Standart Sapma)	703,82 TL (± 14,122)	
Toplam		342	100

Elde edilen bulgulara göre; öğrencilerin % 58,1'i erkek, % 48,2'si ise kadındır. Öğrencilerin % 37,1'i 21-23 yaş arası, % 33,6'sı ise 20 yaşında olduğu görülmektedir. Çalışmaya katılanların % 29,5'u hazırlık sınıfı, % 20,5'i 4. Sınıfta öğrenim görmektedir. Öğrencilerin öğrenim gördükleri bölüm bazında bakıldığında, % 31,6 oranla en fazla Seyahat İşletmeciliği bölümünde, en az ise Turizm Rehberliği bölümünde (% 9,6) öğrenim gördükleri söylenebilir. Öğrencilerin aylık ortalama harcamalarının % 59,9 oranla en fazla 451-900 TL arasında olduğu görülmektedir.

Araştırmaya Katılanların Kariyer Planlama Değişkenine Yönelik Değerlendirmeleri

Araştırmaya katılan öğrencilerin kariyer planlamaya yönelik düşünceleri (öğrencilerin ifadelerine katılım düzeyleri ile ilgili dağılımı, katılım düzeylerinin aritmetik ortalaması ve standart sapması) Tablo 4'de verilmiştir.

Tablo 4: Kariyer Planlama Değişkenlerin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Değişkenler	n	Ort.	Std. Sp.
Mesleğimi seçerken kariyer planı yaptım.	342	3,37	1,209
Kariyerimi planlarken çevrem (aile, arkadaş vb.) fikirlerini de değerlendirdim.	342	3,50	1,203
Kariyer planı yapsam da, meslek seçimime asıl yön veren şans ve rastlantılar olmuştur.	342	3,28	1,191
Kurumumda yükelebileceğim konuları bilirim.	342	3,77	0,949
Mesleğimle ilgili yeni gelişmeleri takip etmek açısından kariyer planlamamın gerekli olduğuna inanırım.	342	3,92	0,996
Mesleki gelişimimi belli bir kariyer planına göre düzenlemeyi gerekli buluyorum.	342	3,77	1,010
Mesleğim bana gurur verir.	342	3,87	1,115
Mesleğim kişisel gelişimime katkıda bulunuyor.	342	3,94	1,067
Fakültemizde öğretim elemanlarının mesleki ve kişisel gelişimi için yeterli olanakları vardır.	342	3,40	1,126
Aldığım hizmet içi kursların mesleki gelişimime önemli katkıları vardır.	342	3,58	1,058
Mesleğime karar verirken gelecek teminatının olması etkili olmuştur.	342	3,51	1,135
Benim için önemli olan iyi bir ücret ve gelecek teminatıdır, kariyer olmasa da olur.	342	2,73	1,258
Mesleğimde yeni ve farklı şeyler yapmaktan zevk alırım.	342	3,82	1,192
Seçtiğim meslek ile kişisel özelliklerim arasında uyum yoktur.	342	2,54	1,317
Kendimi iyi tanır ve ihtiyaçlarımı bilirim.	342	3,91	1,169
Mesleğimde yükelebilmek için yeterli özelliklere sahip değilim.	342	2,57	1,281
Kariyerimi planlamak ve geliştirmek etkililik ve verimliliğimi artırır.	342	3,82	1,063
Kariyer planlama yetenek ve becerilerimi kullanma fırsatı sağladığından beni motive eder.	342	3,86	1,014
Kariyerimde ilerleyebilmek için çaba gösteririm.	342	3,95	1,262

Tablo 4 incelendiğinde, kariyer planlama ifadelerinin en yüksek ortalamaya sahip ifadesi “Kariyerimde ilerleyebilmek için çaba gösteririm.” ifadesinin ortalaması 3,95’tir. En düşük ortalamaya sahip ifade ise; 2, 54 ortalama ile “Seçtiğim meslek ile kişisel özelliklerim arasında uyum yoktur.” ifadesidir. Genel olarak kariyer planlamaya yönelik ifadelerin ortalaması incelendiğinde, kariyer planlama ifadelerine öğrencilerin olumlu cevap verdikleri görülmektedir.

Kariyer Planlama Değişkenin Öğrencilerin Demografik Özelliklerine, Okuldaki Durumlarına ve Harcama Durumlarına Göre Gösterdiği Farklılıklar İle İlgili Bulgular

Öğrencilerin kariyer planlamaya ilişkin algılarının sınıf değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin yapılan ANOVA testi sonuçları ve yapılan Post-Hoch karşılaştırmalı Tukey testi sonuçları Tablo 5’de verilmektedir.

Tablo 5: Kariyer Planlama Görüşleri İle Sınıfları Arasındaki Anlamlı Fark (Anova)

		Kareler Toplamı	df	Ort. Karesi	F	Sig.	Anlamlı Fark
Kariyer Planlama	Gruplar Arasında	5,874	4	1,468	2,655	0,033*	1-3 (0,391)
	Gruplar İçinde	186,386	337	0,553			
	Toplam	192,26	341				

***p < 0,001 **p < 0,010 *p < 0,05
(1: Hazırlık; 3: 2. Sınıf)

Tablo 5'e göre, araştırmaya katılan öğrencilerin kariyer planlama algılarının sınıf değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine bakılmış, sınıf değişkeni ile kariyer planlama arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($F=2,655$; $p<0,05$). Yapılan ANOVA testi sonucunda belirlenen anlamlı farklılığın kariyer planlama değişkenine göre hangi sınıf değişkeninden kaynaklandığını belirlemek üzere yapılan Post-Hoch karşılaştırmalı Tukey Testi sonucuna göre; hazırlık sınıfında okuyanlar kariyer planlama konusunda 2. Sınıfta okuyanlara göre daha olumlu görüş bildirmişlerdir. Yapılan analizler sonucunda, öğrencilerin demografik özellikleri (cinsiyet, yaş), okuldaki durumları (bölüm) ve harcama durumları ile kariyer planlama arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Çalışma sonucunda turizm öğrencilerinin kariyer planlama yapmayla ilgili olumlu görüş bildirdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçların Olcay ve Düzgün (2015), İstanbullu Dinçer vd. (2013), Akoğlan Kozak ve Dalkırançoğlu (2013), Hsu (2012) çalışmalarının sonuçlarıyla örtüştüğü söylenebilir. Öğrencilerin kariyer planlama algılarıyla cinsiyet ve yaş arasında anlamlı farklılık tespit edilememiştir. Elde edilen bu sonuçla ise; McCabe (2008)'nin çalışmasının sonuçları örtüşmektedir.

SONUÇ

Araştırma kapsamında turizm öğrencilerinin kariyer planlamasına ilişkin görüşlerinin belirlenmesi ve bu görüşlerin öğrencilerin demografik özellikleri, okuldaki durum ve harcama durumu değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Yapılan analizler sonucunda öğrencilerin genel olarak kariyer planlamayla ilgili olumlu görüş bildirdikleri tespit edilmiştir. Demografik değişkenlere, harcama durumu ile öğrencilerin kariyer planlamaya ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiş, sadece öğrencilerin okuldaki durumlarından sınıf değişkeni ile kariyer planlama arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Öğrencilerin hazırlık sınıfına başladıklarında kariyer planlama konusunda istekli oldukları, fakat 2. Sınıfta öğrenim görmeye başladıklarında bu konuda olumlu düşüncelerini kaybettikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Bulgular incelendiğinde; turizm mesleğini seçerken çoğunluğunun kariyer planı yaptıkları, kariyer planını oluştururken çevrenin fikirlerine değer verdikleri, işe başladıklarında kariyerini ne kadar ilerletebileceklerini bildikleri, mesleğindeki son gelişmeleri takip edebilmek için planlamanın önemli bir konu olduğu, turizm mesleğinden gurur duyduklarını ve kişisel gelişimlerine katkı sağladığı, turizm mesleğinde yeni ve farklı şeyleri yapılmasının zevk almasına neden olduğu, öğrencilerin çoğunluğunun kariyer planlamanın başlangıç seviyesi olan kendini tanıma ve ihtiyaçlarını bilme aşamasını gerçekleştirdikleri, kariyer planlamanın verimlilik ve etkililik için önemli olduğu öğrenciler tarafından ifade edilmiştir. Elde edilen bulgular ışığında aşağıdaki öneriler sunulabilir.

- Öğrencilerin bireysel kariyer planlamanın yanında, sektörel değişikliklere uygun şekilde turizm işletmelerinin ve öğrencilerin bireysel ihtiyaçlarını ve beklentilerinin tespit edilmesi, eksiklik görülen alanların belirlenerek gerekli eğitim programlarının düzenlenmesi etkin bir kariyer planlama için gereklidir.
- Öğrencilerin yapmış oldukları kariyer planlarının uzmanlarca değerlendirilebilmesi için ve gerekli yönlendirmelerin yapılabilmesi için Üniversite bünyesinde kariyer toplulukları veya kariyer merkezleri oluşturarak, Sektör ile Üniversite arasında etkin bir iletişim ağı kurulması gerekmektedir.
- Turizm Fakültesinin tüm bölümlerinin birinci sınıfında kariyer planlamanın nasıl yapılması gerektiğiyle ilgili bir ders konularak, öğrencilerin ilk sınıftan itibaren bilinçli bir şekilde kariyer planlaması yapması sağlanmalıdır.

Bu çalışma Afyon Kocatepe Üniversitesi Turizm Fakültesi öğrencileri üzerinde gerçekleştirilmiştir. Diğer Üniversiteler veya farklı bölümlerde öğrenim gören öğrenciler üzerinde de çalışmalar gerçekleştirilerek, öğrencilerin kariyer planlamaya ilişkin farklı görüşleri ortaya çıkarılabilir. □

KAYNAKÇA

- Akoğlan, K. M., & Dalkıranoglu, T. (2013). Mezun Öğrencilerin Kariyer Algılamaları: Anadolu Üniversitesi Örneği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(1), 41-52.
- Aytaç, S. (2005). *Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması ve Sorunları*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Aytaç, S. (2005). *Çalışma Yaşamında Kariyer*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Bahçelerli, M. N., & Sucuoğlu, E. (2015). Undergraduate Tourism Students' Opinions Regarding the Work Conditions in the Tourism Industry. *Procedia Economics and Finance*, 26, 1130-1135.
- Barutçugil, İ. (2002). *İş Hayatında Kadın Yönetici*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Barutçugil, İ. (2002). *Performans Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayınları.
- Beeka, B., & Rimmington, M. (2011). Tourism Entrepreneurship as a Career Choice for the Young in Nigeria. *Tourism Planning and Development*, 8(2), 215-223.
- Can, H., Kavuncubaşı, Ş., & Yıldırım, S. (2012). Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları. Ankara: Siyasal Yayınevi.
- Chen, B. T., & Gursoy, D. (2008). Preparing Students for Careers in the Leisure, Recreation, and Tourism Field. *Journal of Teaching in Travel and Tourism*, 7(3), 21-41.
- Çalık, T., & Eres, F. (2006). *Kariyer Yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Çarıkcı, İ. H., & Erdoğan, M. S. (2014). Önlisans Turizm Öğrencilerinin Kariyer Değerleri: Sarıkamış Örneği. *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırma Dergisi*, 2, 67-81.
- Çetiner, M. (2014). Bireysel Kariyer Planlaması İle Kişilik Arasındaki İlişkinin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Süleyman Demirel Üniversitesi Örneği, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı. Isparta.
- Demirkan, M. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimine Giriş*. Adapazarı: Sakarya Kitabevi.
- Erdoğan, N. (2003). *Kariyer Geliştirme Kuram Ve Uygulama*. Ankara.
- Fındıkçı, İ. (2012). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Gezen, T., & Köroğlu, Ö. (2014). Turizm Eğitim Alan Öğrencilerin Kariyer Seçimine Etki Eden Kariyer Çapalarının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 213-234.
- Gürdoğan, A., & Atabey, S. (2015). Öğrencilerin Meslek Stajından Memnuniyet Düzeylerinin Kariyer Hedeflerine Etkisi. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 91-113.
- Han, H., & Yoon, H. (2015). Driving Forces in the Decision to Enroll in Hospitality and Tourism Graduate Program. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education*, 17, 14-27.
- Hsu, M. S. (2012). A Study of Internship Attitude, Subjective Norm, Perceived Behavioral Control, And Career Planning of Hospitality Vocational College Students. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education*, 11, 5-11.

- Huang, R. (2013). International Experience and Graduate Employability: Perceptions of Chinese International Students in the UK. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education*, 13, 87-96.
- İstanbulu, D. F., Akova, O., & Kaya, F. (2013). Meslek Yüksekokulu Turizm ve Otel İşletmeciliği Programı Öğrencilerinin Kariyer Planlaması Üzerine Bir Araştırma: İstanbul Üniversitesi ve Gümüşhane Üniversitesi Örneği. 3. Uluslararası Meslek Yüksekokulları Sempozyumu, (s. 42-56). Ardahan.
- Kök, B. S., & Halis, M. (2007). *Kariyer Yönetimi*. Ankara: Orion Yayınevi.
- Koroğlu, Ö. (2014). Meslek Seçimi İle Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Turizm Rehberliği Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), 137-157.
- Mamatoğlu, N. (2008). 360 Derece Geribildirim Sistemi ve Uygulaması. *Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 25(2), 137-163.
- McCabe, V. (2008). Strategies for Career Planning and Development in the Convention and Exhibition Industry in Australia. *International Journal of Hospitality Management*, 27, 222-231.
- Nierkerk, M. V., & Saayman, M. (2013). The Influences of Tourism Awareness on the Travel Patterns and Career Choices of High School Students in South Africa. *Tourism Review*, 68(4), 19-33.
- Olcay, A., & Düzgün, M. (2015). Turizm Sektörünün İstihdam Niteliğinin Öğrencilerin Kariyer Planları Üzerindeki Etkisi. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 12(3), 49-72.
- Örücü, E., & Köseoğlu, M. A. (2003). *İşletmelerde İşgören Performansını Değerleme*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Özden, M. (2002). *Bireysel Kariyer Yönetimi*. Ankara: Ümit Yayıncılık.
- Pelit, E., & Öztürk, E. (2010). Kariyer Tercihinde Kişisel Değişkenlerin Rolü: Turizm Ve Öğretmenlik Eğitimi Alan Öğrenciler Üzerinde Bir Araştırma. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(17), 207-234.
- Richardson, S. (2010). Tourism and Hospitality Students' Perceptions of A Career In the Industry: A Comparison of Domestic (Australian) Students and International Students Studying in Australia. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 17, 1-11.
- Richardson, S., & Thomas, N. J. (2012). Utilizing Generation Y: United States Hospitality and Tourism Students' Perceptions of Careers in the Industry. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 19, 1-13.
- Tanrıoğen, A. (2012). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. 3. Baskı, Ankara: Anı Yayıncılık.
- Taşlıyan, M., Ülkü, A. N., & Duzman, B. (2011). İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlama ve Kariyer Yönetimi: İİBF Öğrencileri Üzerinde Bir Alan Araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 231-241.
- Türkay, O., & Solmaz, S. A. (2011). Liderlik Yeteneği ve Kariyer Değerlerinin Turizmde Kariyer Yapma İsteği Üzerindeki Etkileri. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (2), 46-71.
- Türkay, O., & Tüzemen, A. (2009). Turizm Öğrencilerinin Çalışma Bölgesi Seçimleri Üzerine Bir Uygulama. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20(2), 215-229.

- Ulama, Ş., Batman, O., & Ulama, H. (2015). Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Kariyer Algılamalarına Yönelik Bir Araştırma: Sakarya Üniversitesi Örneği. *Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 6(12), 339-366.
- Wan, Y. P., Wong, I., & Kong, W. H. (2014). Student Career Prospect and Industry Commitment: The Roles of Industry Attitude, Perceived Social Status, and Salary Expectations. *Tourism Management*, 40, 1-14.
- Weber, K., & Ladkin, A. (2008). Career Advancement for Tourism and Hospitality Academics: Publish, Network, Study And Plan. *Journal of Hospitality and Tourism Research*, 32(4), 448-466.
- Zhong, Y., Couch, S., & Blum, S. C. (2013). The Role of Hospitality Education in Women's Career Advancement: Responses from Students, Educators, and Industry Recruiters. *Journal of Teaching in Travel and Tourism*, 13, 282-304.
- <http://www.tdk.gov.tr>. (2016). 04 09, 2016 tarihinde http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&xarama=gts&guid=TDK.GTS.570892c0512d85.68580799: <http://www.tdk.gov.tr> adresinden alındı.