



Öğrencilerin Kariyerleri ile İlgili Karar Verme Süreçlerinde Kariyer Günleri Etkinliklerinin Rolü: Atatürk Üniversitesi Turizm Fakültesi Örneği

The Role of Career Days in Students' Career Decision Making Process: The Example of Atatürk University Faculty of Tourism

Mehmet Fatih IŞIK¹, Leyla TOKGÖZ², Zennübe IŞIK³

^{1,2,3}Atatürk Üniversitesi, Turizm
Fakültesi, Erzurum, Türkiye

ORCID:

M.F.I.: 0000-0001-7580-3834

L.T.: 0000-0002-0044-6235

Z.I.: 0000-0002-4240-878X

Corresponding Author:

Zennübe IŞIK

Email:

zennubeyalcin@hotmail.com

Citation: Işık, M. F., Tokgöz, L. ve Işık, Z. (2022). Öğrencilerin kariyerleri ile ilgili karar verme süreçlerinde kariyer günleri etkinliklerinin rolü: Atatürk Üniversitesi Turizm Fakültesi örneği. *Journal of Humanities and Tourism Research*, 12 (2): 300-316.

Submitted: 15.02.2022

Accepted: 08.05.2022

Özet

Kariyer ve gelecek planı yapmak günümüzde herkesin önemle üzerinde durduğu konulardan biridir. Özellikle üniversite yıllarının başlangıcından itibaren kariyer çalışmaları yaparak hangi alanda uzmanlaşacağını ve ne tür bir işletmede çalışacağını belirlemek, mezuniyet sonrasında kolaylıkla iş bulup başarılı olmak için ilk adımı oluşturmaktadır. Bu nedenle öğrencilerin ilk yıllarında dahi gelecek ve kariyer konuları ile ilgili algı düzeylerinin ve farkındalıklarının artırılması gerekmektedir. Bütün bunlar ise üniversitelerde bulunan kariyer ofislerinin yanı sıra üniversiteler ya da diğer alt birimler tarafından düzenlenen kariyer günü etkinlikleriyle sağlanmaktadır. Bu doğrultuda hazırlanan bu araştırmanın amacı; Atatürk Üniversitesi Turizm Fakültesi'nde öğrenim gören öğrencilerin kariyer günü etkinlikleri ile ilgili düşüncelerini ve kariyer planları ile ilgili algılarını tespit etmektir. Bu amaçla oluşturulan anket formu, 2021-2022 akademik yılı güz yarıyılı içerisinde Atatürk Üniversitesi Turizm Fakültesi tarafından düzenlenen VIII. Kariyer Günü Etkinliğine katılan öğrencilere uygulanmıştır. Yapılan analizler sonucunda öğrencilerin kariyer günü etkinlikleri ile ilgili algılarının öğrenim gördükleri bölüm ve sınıf düzeyine göre farklılaştığı görülmüştür. Ayrıca öğrencilerin benimsedikleri karar stratejilerinin cinsiyete göre farklılaştığı da belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kariyer Günü Etkinlikleri, Kariyer Planlaması, Karar Stratejileri, Turizm Fakültesi Öğrencileri, Erzurum

Abstract

Making a career and future plan is one of the issues that everyone focuses on today. Especially from the beginning of the university years, it is the first step to determine which field to specialize in and what kind of business to work in, by making career studies, and to easily find a job after graduation and be successful. For this reason, it is necessary to increase the level of perception and awareness of students about the future and career issues even in their first years. All of this is provided by career day events organized by universities or other sub-units as well as career offices at universities. The aim of this research prepared in this direction; The aim is to determine the thoughts of the students studying at Atatürk University Faculty of Tourism about career day activities and their perceptions about their career plans. The questionnaire form created for this purpose was prepared by Atatürk

University Faculty of Tourism in the fall semester of the 2021-2022 academic year. It was applied to students who participated in the Career Day Event. As a result of the analyzes made, it was seen that the perceptions of the students about the career day activities differed according to the department and grade level they studied. It was also determined that the decision strategies adopted by the students differed according to gender.

Keywords: Career Day Activities, Career Planning, Decision Strategies, Tourism Faculty Students, Erzurum

1. GİRİŞ

İşletmelerde, kurum ve kuruluşlarda verimlilik üzerinde etkili olan insan faktörü, rekabet ortamında önemli bir unsurdur. Bununla birlikte kariyere yönelik değişim ve gelişmeler de her geçen gün artmaktadır. İnsanlar, işe girecekleri zaman kariyer gelişimleri için uygun pozisyonları aramakta ve talep etmektedir. Dolayısıyla hem işletme, hem çalışan hem de iş arayan bireyler için kariyer kavramı oldukça önem verilmesi gereken konular arasındadır.

Son zamanlarda ülkemizde üniversite sayılarının artması ile üniversite mezunu işsiz kişilerin de sayısı artmaktadır. Bu durum hem eğitim sürecinde olan öğrencilerin hem de mezunların umutsuzluk ve çaresizlik yaşamalarına sebep olmaktadır. Dolayısıyla gelecek kaygısı taşıyan insanlar kariyerleri konusunda erken dönemlerden itibaren düşünmeye başlamaktadır. Rekabetin güçlü olması, çağın hızla değişmesi ve gelişmesi, bireylerin kendilerini sürekli güncellemesini gerektirmektedir. Yenilikleri takip etmek, kişisel gelişime katkı sağlamak tek başına da yeterli olmamaktadır. Meslek ve kariyer gelişiminde uzman kişilerden sektör temsilcilerine kadar geniş bir çevreye ve ortama da sahip olmak gerekir. Bu noktada kariyer günü etkinlikleri, fuarlar vs. gibi etkinliklere katılmak, iş bulma ve çevre edinme konusunda etkili ve faydalı olmaktadır.

Öğrencilerin kariyer günü etkinliklerinde sektör temsilcileri ile buluşması, onlar ile fikir alışverişinde bulunmaları kariyer hedeflerine katkı sağlamaktadır. Ayrıca sektörün kendilerinden neler beklediği konusunda da fikir sahibi olmaktadır. Dolayısıyla kişisel gelişimlerini bu doğrultuda geliştirebilmektedirler. İşverenler aradıkları özelliklere sahip öğrencileri seçerek yetiştirme imkânı bulabilmekte ve ileride uygun pozisyonlar için düşünmektedirler. Bu açıdan bakıldığında kariyer günü etkinlikleri, hem işverenler hem de öğrenciler açısından olumlu sonuçlar doğurmaktadır.

Yapılan bu çalışmada kariyer kavramı ve önemi, kariyer planlaması, kariyer geliştirme ve kariyer günü etkinlikleri ile karar verme, karar verme süreci ve karar verme stratejileri kavramlarına yer verilecektir. Aynı zamanda Atatürk Üniversitesi Turizm Fakültesi öğrencilerinin kariyer gelişiminde kariyer günleri etkinliklerinin rolü üzerinde durulacaktır.

2. KARIYER KAVRAMI VE ÖNEMİ

Zaman ve çalışma ile bir meslekte ulaşılan başarı ve aşama *kariyer* olarak tanımlanmaktadır (Pektaş, 2019). Aytaç'a göre (1997) kariyer, iş yaşamı boyunca bireyin atladığı basamaksal mevkilerdir. Bireylerin yaşamlarında kısmen kontrol altına alabilecekleri kariyer, hem kişisel hem de örgütsel hedeflerle bağlantılı bir süreçtir.

Kariyer, bireysel çalışma geçmişlerini, mesleklerdeki ve çalışma pozisyonlarındaki dizileri ve kalıpları, bir meslekte veya genel olarak yaşamda yukarı doğru ilerlemeyi belirtmek için kullanılan bir terim olarak ifade edilmektedir (Greenhaus ve Callanan, 2006). Karakteristik olarak, "*sadece bir işten*" farklıdır ve özellikle profesyonellerin, yöneticilerin ve çalışanların çalışma geçmişine ve ilerlemesine dayandırılmaktadır. Bununla birlikte, daha genel olarak bir yaşam tarihine atıfta bulunmak veya yaşamı anlamlandırmak için kapsamlı bir yapı olarak da kullanılabilir (Herr, Cramer ve Niles, 2003). Örgütleri incelerken kariyer kavramını kullanan araştırmacılar kariyer kavramını kariyer kalıpları, beklenmedik durumlar, dönüm noktaları, kültürel sermaye birikimi,

çalışanlar üzerindeki güç ve kontrol sorunları açısından değerlendirmektedirler (Peterson ve Gonzales, 2005). Çağ ilerledikçe ve değiştikçe araştırmacılar, kariyer kavramına farklı bir bakış açısı getirmiştir. Bunu, sadece mesleklerde veya organizasyonlarda değil, geniş bir bağlamlar yelpazesinde bireyler tarafından gerçekleştirilen geçişler olarak görmektedirler ve etnografik araştırmaları, bireylerin bir dizi statü geçişinden geçerken hem kimliklerini hem de rollerini geliştirdiğini ileri sürmektedirler (Blau, 2000). Bu nedenle kariyer yapıları, nesnel ve özneli birleştirmekte ve bireyleri kurumlara ve yapıya bağlamada yinelemeli bir rol oynamaktadır.

Kariyer seçiminde etkili olan dört temel faktör bulunmaktadır. Bunlar; bireyin ilgi alanı, bireyin kendini tanınması, bireyin kişiliği ve bireyin sosyal ortamıdır (Wilton, 2011). Bireyler bu faktörler ışığında kariyer yapmak istedikleri alanı seçmekte ve kendilerini geliştirerek ilerlemek istemektedirler. Bireyler hem duygusal hem de fizyolojik olarak ihtiyaçlarını tatmin ederlerse potansiyel olarak kariyerlerinde de basamakları hızla çıkmaya istekli olacaktır. Böylece prestij kazanmanın yanı sıra daha fazla para da kazanacaklardır. Ayrıca işletmede eğer kariyer yönetim sistemi var ise iş güvencesi sağlayacak, rekabette üstünlük stratejisini eline alacaktır. Bu nedenle kariyer kavramı, bireylerin hayatlarında oldukça önem verdikleri konular arasında yer almaktadır.

3. KARIYER PLANLAMASI

İnsanlar kazandıkları bilgi birikimi ile gelecekleri adına hedefler koymakta ve bu doğrultuda planlamalar yapmaktadır. İnsanların koydukları hedefe ulaşma noktasında çizdikleri yol da *kariyer planlaması* olarak ifade edilmektedir. Kariyer planlaması ile insanlar, kendilerini değerlendirmekte, karşısına çıkan alternatifleri kıyaslayarak en etkili kararları alabilmeyi öğrenmektedir. Bu noktada bireyler kendi özelliklerini, tecrübelerini, bilgilerini ve ileride ihtiyaç duyabileceği yeteneklerini belirleyip geliştirerek geleceklerini güvence altına almaya çalışmaktadır.

Toplumun ihtiyaçları doğrultusunda bireylere ileri düzeyde eğitim veren üniversiteler, iş dünyasının beklentilerine yönelik nitelikli personel yetiştirmektedir. Bireylerin iş hayatlarının temel altyapısını oluşturduklarından dolayı üniversiteler, kariyer planlamasında önemli bir basamak olarak bilinmektedir. Bir hizmet sektörü olmasından dolayı istihdam edilen veya edilecek personelin nitelikli olması gerekmektedir ki sektör gelişimi açısından bu oldukça önemlidir. Buradan hareketle turizm sektöründe çalışmayı düşünen bireylerin, üniversiteler tarafından turizmin yapısına uygun olarak eğitilmesi ve sektöre yönelik algılarının ölçülerek gerekiyorsa iyileştirmeler yapılması gerekmektedir. Kariyer planlaması açısından bu algıların belirlenmesi ve yönlendirmeler yapılması oldukça önemlidir.

Kariyer planlaması bireysel ve örgütsel düzeyde olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Bireyin kendisine koyduğu gelecek hedeflerinin kendi beklenti, ihtiyaç ve isteklerine göre planlaması süreci bireysel kariyer planı olarak tanımlanırken; örgütsel kariyer planlaması ise bireyin yetenek, beceri ve bilgisinin geliştirilerek çalıştığı işletme içinde ilerleyişini ifade etmektedir (Mathis ve Jackson, 2000).

Öğrencilerin kariyer planlamalarında öğretim elemanı, öğrenci, sektör temsilcileri ve üniversite paydaşlarının birlikte hareket etmesi kariyer danışmanlığı hizmeti adına önemlidir. Çünkü öğrencilerin kariyer planları çerçevesinde çalışma hayatı ile kurulacak ilişkiler bu hizmetin köprü vazifesi görmesine dayanmaktadır (Cevher, 2015). Turizm Fakültesi öğrencilerinin başarılı bir turizm kariyeri yapabilmesi için enerjik, sorumluluk alabilen, çalışkan, kendini sürekli güncelleyen, çok güçlü iletişim becerisine sahip, yeniliğe açık olması gerekmektedir. Ayrıca, esnek çalışma koşullarına uyum sağlayabilen, sorunlara pratik çözümler bulabilen, takım çalışmasına uyumlu, misafir memnuniyetini ön planda tutabilen bireyler turizm kariyerlerinde başarılı olabilmektedirler. Bütün bunlar doğru kariyer planlaması, bu planlamaya uygun üniversite tercihi,

daha çok sektörle iç içe olma, kariyer geliştirmeye yönelik her türlü etkinliğe aktif olarak katılma, doğru yönlendirilme ve doğru kararlar alma ile mümkün olmaktadır.

4. KARİYER GÜNÜ ETKİNLİKLERİ

İşletmeler, personel seçme sürecinde bazı yöntemler kullanmaktadır. Bunlar iç ve dış kaynaklardan faydalanmak olarak ifade edilmektedir (Akbaba ve Günlü, 2011). İşletmede hâlihazırda çalışan bireylerin terfisi veya transferi ile gerçekleştirilen yöntem, iç kaynaktan faydalanmadır. Genellikle bu yöntem tercih edilse de bütün personel ihtiyacının iç kaynaktan sağlanması her zaman mümkün olmamaktadır. Bu noktada dış kaynaktan faydalanma yöntemine başvurulmaktadır (Şahin, Kafa ve Korkmaz, 2021). Özgeçmiş alma, araçlardan faydalanma, İŞ-KUR, internetten veya eğitim kurumlarından yararlanma en sık başvuru dış kaynak unsurlarıdır. Bu unsurlar arasında yer alan eğitim kurumlarından faydalanma noktasında genellikle mesleki ortaöğretim kurumları, üniversitelerde ise önlisans ve lisans öğrencileri tercih edilmektedir. Özellikle üniversitelerin dönem içinde veya dönem sonunda düzenledikleri kariyer günü etkinlikleri ile işletmelerin personel bulma, öğrencilerin de hem staj yeri hem de iş bulma ihtiyacı karşılanmaktadır.

Atatürk Üniversitesi Turizm Fakültesi olarak her yıl düzenli bir şekilde kariyer günü etkinlikleri düzenlenmektedir. Bu etkinliklere ülkesel, bölgesel ve yerel düzeyde sektör temsilcileri davet edilmektedir. Aynı zamanda Erzurum ili Palandöken Kış Turizm Merkezi'ndeki konaklama işletmelerinin üst ve orta düzey yöneticileri (genel müdür, insan kaynakları müdürleri ve diğer yöneticiler) fakülte ziyareti gerçekleştirerek öğrencilerimiz ile tecrübe paylaşımında bulunmaktadırlar. 2021-2022 akademik yılında da VIII. Kariyer Günü etkinliği düzenlenerek öğrencilerin sektör temsilcileri ile buluşması sağlanmıştır. Doğu Anadolu, Karadeniz ve Güneydoğu Anadolu bölgelerinden turizm sektör temsilcileri davet edilmiştir. Ata-Teknokent Fuaye alanında gerçekleştirilen kariyer günü etkinliğine çok sayıda öğrenci, sektör temsilcisi ve akademik personel katılım göstermiştir. Her yıl düzenlenen kariyer günü etkinlikleri ile öğrencilerimiz hem eğitim süreçleri devam ederken hem de mezuniyet sonrası iş bulma imkânı yakalamaktadır.

Kariyer günü etkinlikleri ile sektör ve üniversite işbirliği sağlanmaktadır. Kazan-kazan stratejisi ile hareket edilerek sektörün ihtiyaç duyduğu nitelikli personeli karşılama noktasında üniversiteler, eğitim ve öğretim programlarında bazı güncellemelerde bulunmakta ve öğrencilerin nitelikli bir eğitime kavuşmaları sağlanmaktadır. Kariyer günü etkinliklerinde aynı zamanda sektör temsilcileri, öğrencilere işletmelerini tanıtarak beklentilerini sıralayabilmekte ve öğrencilerin sektördeki kariyer gelişim süreçleri hakkında bilgi paylaşımında bulunabilmektedirler. Öğrenciler de bu şekilde sektördeki kariyer gelişimleri hakkında bilgi sahibi olmakta ve kariyer planlamalarına yön verebilmektedir. Ayrıca sektördeki işletmeler, öğrencilerle yaptıkları görüşmelerde onların yetenekleri, özellikleri, tecrübeleri konusunda detaylı bilgiler alabilmekte ve böylece nitelikli elemana ulaşma ayrıcalığı kazanabilmektedir. Sonuç olarak hem sektör hem de öğrenci açısından kalite artırılmaya çalışılmaktadır.

5. KARAR VERME, KARAR VERME SÜRECİ VE KARAR VERME STRATEJİLERİ

İnsanlar hayatları boyunca önemli veya önemsiz pek çok konuda bazı kararlar almak durumunda kalmaktadır. Bir ihtiyaca yönelik olarak eldeki seçeneklerden o durum için uygun olanı seçme süreci karar verme olarak tanımlanmaktadır. Kısacası düşünme ve eyleme geçme noktasındaki bağlantı keşfini sağlayan süreç karar vermedir (Kiener, 2006).

Bir konuda ya da alternatifler arasında seçim yapmak zorunda olan insanlar karar verme sürecine girmektedir. Bu süreçle birlikte bir hedef belirlemekte ve araştırma yaparak bilgi toplamaktadır. Avantajlar ve dezavantajlar belirlendikten sonra bir önem sıralaması yapmaktadır.

Karar verme süreci bu şekilde ilerlerken sonunda en doğru kararı vermek önemlidir. İnsanlar doğru, zamanında ve en uygun kararları verdiklerinde hayatları pozitiflikler ile süslenirken yanlış bir karar sonucu ise yaşamı olumsuzluklarla dolabilmektedir (Tatlıoğlu, 2014).

Bireylerin kariyer planlaması, meslek seçimi gibi konularda karar verme süreci oldukça önem arz etmektedir. Bu noktada insanlar çok fazla seçenek karşısında karar vermek durumunda kaldıkları zaman bazı stratejiler uygulamaktadırlar. Bu duruma karar verme stratejisi denir ve karar verirken bireylerin izledikleri yöntemleri içermektedir (Kuzgun, 2000). Bu stratejiler; bağımsız, mantıksal, içtepisel karar verme ve kararsızlık olarak sıralanmaktadır (Eşitti ve Buluk, 2017).

İnsanların kendi düşünce, ihtiyaç, istek ve beklentilerine bağlı olarak bireysel bir şekilde karar vermeleri bağımsız karar verme stratejisi olarak ifade edilmektedir (Kuzgun, 2000). Çok fazla seçenek arasında araştırma yaparak olumlu ve olumsuz yönleri açığa çıkararak bireyin akılcı bir şekilde en doğru olanı seçmesi mantıksal karar verme stratejisidir (Satan, 2014). Bireyin seçenekler arasında herhangi bir inceleme, araştırma veya değerlendirme yapmadan ansızın bir tepkiyle verdiği seçim süreci ise içtepisel karar verme stratejisi olarak bilinmektedir. Kararsızlık stratejisi ise alternatifler arasında şüpheye düşerek herhangi bir seçim yapmamaktır (Eşitti ve Buluk, 2017).

6. METODOLOJİ

6.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Kariyer; kişilerin hem günlük hayatlarında hem de iş hayatlarında sıklıkla kullandıkları bir terimdir. Bu terim genellikle kişilerin meslekleri ile ilişkilendirilmekte ve daha üniversite yıllarında bireyler gelecekteki kariyerleri ile ilgili çalışmalar yapmaya başlamaktadırlar. Çünkü günümüzde her alanda hızlı değişimler yaşanmaktadır. Zamanın ve yeniliklerin gerisinde kalmamak, başarılı bir çalışma hayatına sahip olmak için gençlerin kişisel gelişimlerine önem vermeleri gerekmektedir. Üniversite öğrencilerinin hem kişisel hem de kariyer gelişimlerinde kariyer günü etkinlikleri büyük rol oynamaktadır. Çünkü bu gibi etkinlikler sayesinde öğrenciler bilgi ve becerilerini artırma fırsatı bulmakta, staj yapabilecekleri işletmelere kolaylıkla ulaşabilmekte ve hatta mezuniyet sonrasında istihdam edilebilecekleri işletme ve kurumlarla irtibata geçebilmektedirler. Öğrencilerin kariyerleri ile ilgili karar verme süreçlerinde kariyer günü etkinlikleri açısından yapılan sınırlı çalışma olduğu tespit edilmiştir (Cevher, 2015; Eşitti ve Buluk, 2018). Bu noktada öğrencilerin kariyerleri ile ilgili karar verme süreçlerinde kariyer günü etkinlikleri rolü üzerinde durularak literatüre katkı sağlanması ve ileride bu konuda benzer çalışmalar yapmayı planlayan araştırmacılara yol gösterici olması açısından araştırmanın önemli olduğu düşünülmektedir.

Kariyer günü etkinlikleri öğrenciler ile sektör temsilcileri arasında direkt iletişim ortamı yaratması açısından önemli görülen etkinliklerdir. Özellikle turizm alanında eğitim gören öğrenciler için kariyer günü etkinlikleri; uzmanlaşacakları alanları daha iyi görüp seçebilmeleri, sektör temsilcilerinin tecrübelerinden faydalanmaları, staj yapabilecekleri ya da mezuniyet sonrası çalışabilecekleri işletmeler bulmaları gibi çeşitli faydalar sağlamaktadır. Bu doğrultuda bu çalışmanın amacını Atatürk Üniversitesi Turizm Fakültesi'nde lisans eğitimi alan öğrencilerin kariyer günü etkinlikleri ile ilgili düşüncelerini ve kariyer planlamaları ile ilgili algılarını tespit etmek oluşturmaktadır.

6.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Erzurum Atatürk Üniversitesi Turizm Fakültesi'nde öğrenim gören öğrenciler oluşturmaktadır. Fakültesi bünyesinde; Turizm Rehberliği, Turizm İşletmeciliği, Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümleri olmak üzere aktif olarak faaliyet gösteren üç bölüm bulunmaktadır. Öğrenci İşleri Daire Başkanlığından güncel bilgiler alınarak evrenin tam sayısına ulaşılmıştır. Alınan bilgilere göre bu üç bölümde aktif olarak öğrenim gören toplam 825 öğrenci

bulunmaktadır. Bu doğrultuda araştırmanın evrenini Atatürk Üniversitesi Turizm Fakültesi'nde öğrenim gören 825 öğrenci oluşturmaktadır.

Örnekleme büyüklüğünü belirleme aşamasında Cohen, Manion ve Morrison (2007)' un yapmış olduğu çalışmadaki evren belirleme ölçekleri dikkate alınmış ve örneklem büyüklüğü 278 olarak belirlenmiştir. Araştırmanın örnekleme yöntemi olarak kolayda örnekleme yöntemi seçilmiştir. Kolayda örnekleme yöntemi; evren içinden seçilecek olan örneklemin araştırmacının yargıları doğrultusunda belirlendiği tesadüfi olmayan bir örnekleme yöntemidir. Bu yöntem kolay, hızlı ve ekonomik bir şekilde veri toplama fırsatı sunmaktadır (Haşiloğlu, Baran ve Aydın, 2015).

6.3. Araştırmanın Yöntemi ve Kullanılan Ölçekler

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket tercih edilmiştir. Kullanılan anket formu, Eşitti ve Buluk (2018) tarafından hazırlanan "*Öğrencilerin Geleceğinde Kariyer Günleri Etkinliklerinin Rolü: Turizm İşletmeciliği ve Rehberlik Lisans Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma*" isimli çalışmadan faydalanarak oluşturulmuştur. Anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde; öğrencilerin bir konuda karar vermelerinde benimsedikleri davranış biçimlerini tespit etmek amacıyla Kuzgun (1992) tarafından oluşturulmuş, daha sonra Polat ve arkadaşları (2016) tarafından uyarlanmış olan ve "*bağımsız karar verme stratejisi*", "*mantıksal karar verme stratejisi*", "*içtepesel karar verme stratejisi*" ve "*kararsızlık*" olmak üzere dört boyuttan oluşan Karar Stratejileri Ölçeğine yer verilmiştir. Anket formunun ikinci bölümünü; kariyer günleri etkinliklerinin işlevselliğini tespit etmek amacıyla oluşturulan Kariyer Danışmanlık ve Rehberlik Ölçeğinde (Polat, Ardiç ve Özdemir, 2016) bulunan sorular oluşturmaktadır. Bu ölçek ise "*maddi güç ve yönlendiricilik*", "*rehberlik*" ve "*danışmanlık*" olmak üzere üç boyut ve 13 sorudan oluşmaktadır. Son bölümde, araştırmaya katılan öğrencilerin demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorulara yer verilmiştir.

6.4. Yapılan Analizler

Anketler; Atatürk Üniversitesi Turizm Fakültesi tarafından 14.12.2021 tarihinde düzenlenen VIII. Kariyer Günü Etkinliğine katılan 300 öğrenci tarafından doldurulmuştur. Ancak eksik ve hatalı doldurulan anketler olması sebebiyle toplam 291 anket değerlendirilmeye tabi tutulmuştur. Anket formları incelendikten sonra veriler SPSS 20.0 for Windows programına aktarılmıştır. Verilere uygulanacak analiz yöntemlerini belirlemeye ilişkin normallik testi yapılmış ve uygulanacak olan analiz yöntemleri belirlenmiştir. Hipotezlerin hangi analiz yöntemleri ile test edileceğini belirlemek için normal dağılıma uygun olup olmadığı test edilerek verilerin çarpıklık ve basıklık değerleri olan Skewness ve Kurtosis katsayılarına bakılmıştır. Hem Karar Stratejileri Ölçeğine hem de Kariyer Danışmanlık ve Rehberlik Ölçeğine ait soruların Skewness değeri 0,143; Kurtosis değeri 0,285 olarak belirlenmiştir. Bu nedenle araştırmada kullanılan verilerin normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Çünkü verilerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin (Skewness ve Kurtosis) +2 ve -2 arasında olması normal dağılıma uygun olduğunu göstermektedir (Schober ve Boer, 2018). Bu doğrultuda ölçeklere faktör analizi, güvenilirlik testi; demografik özellikleri tespit etmek için frekans analizi ve hipotezleri test etmek de için Regresyon analizi, T-testi, ANOVA testi ve uygulanmıştır.

Araştırmada kullanılan her iki ölçeğin güvenilirliğini test etmek amacıyla Cronbach Alpha değerlerine bakılmıştır. Karar Stratejileri Ölçeğine ait soruların Cronbach Alpha katsayısı 0,78; Kariyer Danışmanlık ve Rehberlik Ölçeğine ait soruların Cronbach Alpha katsayısı ise 0,92 olarak tespit edilmiştir. Araştırma kullanılan bir ölçeğin güvenilirlik düzeyi $0.00 \leq \alpha < 0.40$ ise ölçek güvenilir değil; $0.40 \leq \alpha < 0.60$ ise ölçek düşük güvenilir; $0.60 \leq \alpha < 0.80$ ise ölçek oldukça güvenilir; $0.80 \leq \alpha < 1.00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir olarak kabul edilmektedir (George ve Mallery, 2010). Bu doğrultuda araştırmada kullanılan Karar Stratejileri Ölçeğinin oldukça güvenilir; Kariyer Danışmanlık ve Rehberlik Ölçeğinin ise yüksek derecede güvenilir olduğu söylenebilir.

6.5. Araştırmanın Hipotezleri

- **H₁:** Öğrencilerin kariyer günü etkinliklerine ilişkin algıları karar verme stratejilerini etkilemektedir.
- **H₂:** Öğrencilerin karar verme stratejileri cinsiyetleri açısından farklılık göstermektedir.
- **H₃:** Öğrencilerin kariyer günü etkinliklerine ilişkin algıları okudukları bölüme göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.
- **H₄:** Öğrencilerin kariyer günü etkinliklerine ilişkin algıları sınıf düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

7. FAKTÖR ANALİZİ

Araştırmada kullanılan her iki ölçek için de doğrulayıcı faktör analizi uygulanarak boyutlandırma işlemi yapılmıştır. Yapılan faktör analizlerine ilişkin sonuçlar tablolaştırılarak aşağıda verilmiştir.

Tablo 1. Karar Stratejileri Ölçeğine Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları

Karar Stratejileri	Mantıksal Karar Verme	İçtepesel Karar Verme	Bağımsız Karar Verme	Kararsızlık	Açıklanan Varyans	Cronbach's Alpha
Soru 1	0,728				19,884	0,687
Soru 2	0,804					
Soru 3	0,800					
Soru 4	0,408					
Soru 5		0,816			15,485	0,751
Soru 6		0,715				
Soru 7		0,678				
Soru 8			0,409		14,081	0,624
Soru 9			0,584			
Soru 10			0,522			
Soru 11			0,640			
Soru 12			0,678		8,063	0,705
Soru 13				0,755		
Soru 14				0,719		
Soru 15				0,659		
Soru 16				0,542		
	Toplam Açıklanan Varyans				57,513	
	Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliğinin Ölçümü				0,790	
	Bartlett Küresellik Testi Ki kare; df; sig.				1400,838; 120; 0,00	

Karar stratejileri ölçeğine ait doğrulayıcı faktör analizi bulgularının verildiği Tablo 1 incelendiğinde Kaiser-Meyer-Olkin testinin 0,790 ve Bartlett's testinin ($p < 0,05$) anlamlı çıkması üzerine ölçeğin faktör analizine uygun olduğu görülmektedir. KMO değerinin 0,70'e eşit veya büyük olması örneklem büyüklüğünün faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir (Saklofske, Austin ve Minski, 2003). Yapılan faktör analizi sonucunda 16 ifadenin 4 faktörde toplandığı ve bu faktörlerin toplam varyansın %57,513'ünü açıkladığı görülmektedir.

Tablo 2. Kariyer Danışmanlık ve Rehberlik Ölçeğine Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları

Kariyer Danışmanlık ve Rehberlik	Maddi güç ve Yönlendiricilik	Rehberlik	Danışmanlık	Açıklanan Varyans	Cronbach's Alpha
Soru 1	0,394			36,954	0,682
Soru 2	0,854				
Soru 3	0,831				
Soru 4		0,651		27,175	0,876
Soru 5		0,679			
Soru 6		0,722			
Soru 7		0,756			
Soru 8		0,653			
Soru 9			0,643	17,256	0,871
Soru 10			0,649		
Soru 11			0,722		
Soru 12			0,818		
Soru 13			0,822		
	Toplam Açıklanan Varyans			81,385	
	Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliğinin Ölçümü			0,914	
	Bartlett Küresellik Testi Ki kare; df; sig.			2456,142; 78; 0,00	

Kariyer danışmanlık ve rehberlik ölçeğine ait doğrulayıcı faktör analizi bulgularının verildiği Tablo 2 incelendiğinde Kaiser-Meyer-Olkin testinin 0,914 ve Bartlett's testinin ($p < 0,05$) anlamlı çıkması üzerine ölçeğin faktör analizine uygun olduğu görülmektedir. Yapılan faktör analizi sonucunda 13 ifadenin 3 faktörde toplandığı ve bu faktörlerin toplam varyansın %81,385'ini açıkladığı görülmektedir.

8. BULGULAR

Öğrencilerin kariyer gelişiminde kariyer günleri etkinliklerinin rolünü tespit etmek üzere yapılan bu çalışmada katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek üzere frekans analizi yapılmış ve bulgular Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3. Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Demografik Özelliklerine Ait Bilgiler

	Frekans (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Kadın	194	66,7
Erkek	97	33,3
Yaş		
18-20	141	48,5
21-23	120	41,2
24-26	25	8,6
27 ve üzeri	5	1,7
Bölüm		
Turizm İşletmeciliği (Normal Öğretim)	39	13,4
Turizm İşletmeciliği (İkinci Öğretim)	10	3,4
GMS (Normal Öğretim)	155	53,3
GMS (İkinci Öğretim)	27	9,3
Turizm Rehberliği	60	20,6
Sınıf		
1. sınıf	83	28,5
2. sınıf	92	31,6
3. sınıf	81	27,8
4. sınıf	35	12,0
Daha önce staj yaptınız mı?		
Evet	54	18,6
Hayır	237	81,4
Toplam	291	100,0

Tablo 3 incelendiğinde araştırmaya katılanların çoğunluğunun kız öğrencilerden (%66,7) olduğu görülmektedir. Yaş aralığına göre katılımcıların %48,5'i 18-20; %41,2'si ise 21-23 yaş aralığındadır. Araştırmaya katılanların yarısından fazlasını (%53,3) Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümü Normal Öğretim öğrencileri oluşturmaktadır. Ayrıca katılımcıların %31,6'sını 2. Sınıf öğrencileri oluştururken, %28,5'ini 1. Sınıf öğrencileri oluşturmaktadır. Öğrencileri %81,4'ü ise daha önce herhangi bir yerde staj yapmadıklarını belirtmişlerdir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin staj yapacakları işletmeyi seçerken yararlandıkları kaynakları tespit etmek amacıyla Custom Tables hazırlanmış ve elde edilen bulgular Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Staj Yapacakları İşletmeyi Seçerken Yararlandıkları Kaynaklara İlişkin Bulgular

Kaynaklar	Frekans (n)	Yüzde (%)
İşletmede Çalışan Kişilerden	114	13,2
Üniversitedeki Öğretim Elemanlarından	107	12,4
Ailemden	48	5,5
Arkadaşlarımdan	65	7,5
Sosyal Ağlardan	101	11,7
İşletmenin Sponsorluğundaki Etkinliklerden	41	4,7
İlan Ve Reklamlardan	65	7,5
Basında Yer Alan Haber ve Yazılardan	25	2,9
İşletmenin Kariyer Sitesinden	70	8,1
Kariyer Günlerinden	161	18,6
Kurumsal Kariyer Sitelerinden	68	7,9
Toplam	865	100,0

Araştırmaya katılan öğrencilerin staj yapacakları işletmeyi seçerken yararlandıkları kaynakları tespit etmek amacıyla çoklu yanıtı sorularda kullanılan Custom Tables hazırlanmıştır. Araştırmanın örneklemini toplam 291 öğrenci olmasına rağmen hazırlanan bu tabloda 865 cevap alındığı görülmektedir. Bunun nedeni ise öğrencilerin staj yapacakları işletmeyi seçerken yararlandıkları birden fazla kaynak olmasıdır. Hazırlanan Custom Tables sonucunda elde edilen bulgulara göre öğrencilerin %18,6'sı staj için işletme seçerken kariyer günlerinden faydalandıklarını; %13,2'si işletmede çalışan kişilerden bilgi aldıklarını; %12,4'ü ise üniversitedeki öğretim elemanlarından staj yeri ile ilgili bilgi aldıklarını ifade etmişlerdir. Bu tabloda staj yeri seçmede faydalanılan kaynaklar arasında en yüksek oranı kariyer günlerinin alması öğrencilerin kariyer gelişimlerinde kariyer günlerinin ne derecede önemli olduğunu ortaya koymaktadır.

8.1. Hipotezlerin Test Edilmesi

Araştırmaya katılan öğrencilerin Karar Stratejileri ve Kariyer Danışmanlık ve Rehberlik ölçeklerine ilişkin betimleyici istatistikler tablolaştırılarak aşağıda verilmiştir.

Tablo 5. Karar Stratejileri Ölçeğine İlişkin Betimleyici İstatistikler

Faktör Adı	n	En Düşük	En Yüksek	S	\bar{x}
Mantıksal Karar Verme	291	1,00	5,00	0,585	1,62
İçtepesel Karar Verme	291	1,00	5,00	0,997	3,49
Bağımsız Karar Verme	291	1,00	4,80	0,786	3,07
Kararsızlık	291	1,25	5,00	0,874	3,50

Tablo 5 incelendiğinde üç boyutun ortalamaları birbirine yakınken, mantıksal karar verme boyutunun ortalamasının ise diğerlerine daha düşük olduğu görülmektedir. Hesaplanan ortalamalar araştırmaya katılanların boyutlara karşı ne derecede olumlu ya da olumsuz yaklaştıklarını göstermektedir. Bu doğrultuda değerlere bakıldığında araştırmaya katılan öğrencilerin ölçekte yer alan ifadelerle ilgili çoğunlukla kararsız kaldıkları, mantıksal karar verme boyutundaki ifadelerle ise olumsuz baktıkları anlaşılmaktadır.

Tablo 6. Kariyer Danışmanlık ve Rehberlik Ölçeğine İlişkin Betimleyici İstatistikler

Faktör Adı	n	En Düşük	En Yüksek	S	\bar{x}
Maddi Güç ve Yönlendiricilik	291	1,00	4,67	0,684	1,81
Rehberlik	291	1,00	4,80	0,815	2,11
Danışmanlık	291	1,00	4,80	0,881	2,32

Tablo 6 incelendiğinde rehberlik ve danışmanlık boyutlarının ortalamaları birbirine yakınken, maddi güç ve yönlendiricilik boyutunun ortalamasının ise daha düşük olduğu görülmektedir. Genel ortalamalara bakıldığında araştırmaya katılan öğrencilerin kariyer danışmanlık ve rehberlik ölçeğindeki ifadelerle çok olumlu yaklaştıkları anlaşılmaktadır.

Öğrencilerin kariyer danışmanlık ve rehberlik (kariyer günü etkinlikleri) algılarının karar stratejileri üzerinde ne derece etkili olduğunu tespit etmek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Elde edilen veriler Tablo 3'te gösterilmektedir.

Tablo 7. Öğrencilerin Kariyer Danışmanlık ve Rehberlik (Kariyer Günü Etkinlikleri) Algılarının Karar Stratejileri Üzerine Etkileri

Bağımlı Değişken	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Tahminin Standart Hatası
Mantıksal Karar Verme	0,375	0,362	0,368	0,565
İçtepesel Karar Verme	0,336	0,328	0,384	0,994
Bağımsız Karar Verme	0,256	0,243	0,258	0,786
Kararsızlık	0,235	0,214	0,219	0,876

Tablo 7 incelendiğinde öğrencilerin kariyer danışmanlık ve rehberlik (kariyer günü etkinlikleri) algılarının mantıksal karar verme sürecini %36 oranında; içtepesel karar verme sürecini %32 oranında; bağımsız karar verme sürecini %24 oranında ve öğrencilerin kararsızlık seviyelerini ise %21 oranında etkilediği görülmektedir. Bu bağlamda; "Öğrencilerin kariyer günü etkinliklerine ilişkin algıları karar verme stratejilerini etkilemektedir." şeklindeki H₁ kabul edilmiştir.

Araştırmanın amaca ulaşması doğrultusunda kurulan Hipotez 2'yi test etmek için Bağımsız T- testi yapılmıştır ve bulgular Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 8. Karar Verme Stratejileri ile Cinsiyet Arasındaki Anlamlılık Düzeyi (T-testi)

Boyut	Cinsiyet	N (291)	Mean	Standart sapma	p
Bağımsız Karar Verme Stratejisi	Kadın	97	3,0165	0,74424	0,349
	Erkek	194	3,1082	0,80699	
Mantıksal Karar Verme Stratejisi	Kadın	97	1,7165	0,67761	0,066
	Erkek	194	1,5825	0,53045	
İçtepesel Karar Verme Stratejisi	Kadın	97	3,2543	1,06586	0,004
	Erkek	194	3,6117	0,94242	
Kararsızlık	Kadın	97	3,4871	0,92588	0,795
	Erkek	194	3,5155	0,85003	

Tablo 8'de verilen T-testi bulguları incelendiğinde sadece içtepesel karar verme stratejisi boyutunun p değerinin (sig 2-tailed) 0,05 değerinden küçük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu doğrultuda erkek öğrencilerin kız öğrencilere oranla bir konuda karar verirken daha aceleci davrandıkları, karar aşamasından önce seçenekleri fazla araştırmadıkları ve kendilerine çekici gelen seçeneklere yöneldikleri sonucuna ulaşılabilir. Bu bağlamda; "Öğrencilerin karar verme stratejileri cinsiyetleri açısından farklılık göstermektedir." şeklindeki H₂ kısmen kabul edilmiştir.

Öğrencilerin kariyer günü etkinlikleri ile ilgili algılarının okudukları bölüme göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla ANOVA testi (varyans analizi) yapılmıştır ve bulgular Tablo 9’da gösterilmiştir.

Tablo 9. Kariyer Danışmanlık ve Rehberlik Algıları ile Öğrenim Görülen Bölüm Arasındaki Anlamlılık Düzeyi (ANOVA Testi)

Boyut	Bölüm	Mean	Standart sapma	Serbestlik derecesi	Ortalama kare	F	p
Maddi Güç ve Yönlendiricilik	Turizm İşletmeciliği (Normal Öğretim)	2,1111	0,82126	4	2,845	6,539	0,000
	Turizm İşletmeciliği (İkinci Öğretim)	2,1000	0,83222				
	GMS (Normal Öğretim)	1,8774	0,67529				
	GMS (İkinci Öğretim)	1,6667	0,40298				
	Turizm Rehberliği	1,5000	0,55405				
Rehberlik	Turizm İşletmeciliği (Normal Öğretim)	2,3538	0,94419	4	2,551	3,995	0,004
	Turizm İşletmeciliği (İkinci Öğretim)	2,2600	0,60406				
	GMS (Normal Öğretim)	2,1974	0,82241				
	GMS (İkinci Öğretim)	1,9778	0,64768				
	Turizm Rehberliği	1,7933	0,71778				
Danışmanlık	Turizm İşletmeciliği (Normal Öğretim)	2,3949	0,79271	4	2,286	3,023	0,018
	Turizm İşletmeciliği (İkinci Öğretim)	2,4800	0,57504				
	GMS (Normal Öğretim)	2,3923	0,92101				
	GMS (İkinci Öğretim)	2,5185	1,02771				
	Turizm Rehberliği	1,9833	0,72933				

ANOVA testi sonuçlarının verildiği Tablo 9 incelendiğinde, üç boyutta da P değerinin 0,05’ten küçük olduğu görülmektedir. Yani öğrencilerin öğrenim gördükleri bölüm ile kariyer danışmanlık ve rehberlik algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Farklılığın hangi bölümler arasında bulunduğunu tespit etmek amacıyla TUKEY testi yapılmıştır ve bulgular Tablo 10’da gösterilmiştir.

Tablo 10. Kariyer Danışmanlık ve Rehberlik Algıları ile Öğrenim Görülen Bölüm Arasındaki Post Hoc Testi TUKEY (Farklılık Düzeyi)

Boyut	Bölüm	Mean	p
Maddi Güç ve Yönlendiricilik Turizm Rehberliği*	Turizm İşletmeciliği (Normal Öğretim)	2,1111	0,000
	GMS (Normal Öğretim)	1,8774	0,002
Rehberlik Turizm Rehberliği*	Turizm İşletmeciliği (Normal Öğretim)	2,3538	0,007
	GMS (Normal Öğretim)	2,1974	0,009
Danışmanlık Turizm Rehberliği*	GMS (Normal Öğretim)	2,3923	0,018

TUKEY test sonuçlarının verildiği Tablo 10 incelendiğinde hem maddi güç ve yönlendiricilik hem de rehberlik boyutunda öğrencilerin kariyer danışmanlık ve rehberlik algısının Turizm Rehberliği ile Turizm İşletmeciliği (Normal Öğretim) ve GMS (Normal Öğretim) arasında farklılaştığı görülmektedir. Mean değerlerine bakıldığında Turizm İşletmeciliği (Normal Öğretim) öğrencilerinin Turizm Rehberliği ve GMS (Normal Öğretim) öğrencilerine oranla fakülte tarafından düzenlenen kariyer günü etkinliklerinin oldukça etkili ve faydalı olduğunu, kariyer olanaklarını değerlendirirken maddi olanakların önemli olduğunu düşündükleri anlaşılmaktadır. Danışmanlık boyutunda ise öğrencilerin kariyer danışmanlık ve rehberlik algısının Turizm Rehberliği ile GMS (Normal Öğretim) arasında farklılaşmaktadır. Mean değerlerine bakıldığında GMS (Normal Öğretim) öğrencilerinin Turizm Rehberliği öğrencilerine oranla kariyer günü etkinliklerinin yönlendirici olduğunu ve fakültede yeterli sayıda meslek tanıtıcı konferans düzenlendiğini düşündükleri görülmektedir. Bu bağlamda; “Öğrencilerin kariyer günü etkinliklerine ilişkin algıları okudukları bölüme göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.” şeklindeki H_3 kabul edilmiştir.

Öğrencilerin kariyer günü etkinlikleri ile ilgili algılarının sınıf düzeyine göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla ANOVA testi (varyans analizi) yapılmıştır ve bulgular Tablo 11’de gösterilmiştir.

Tablo 11. Kariyer Danışmanlık ve Rehberlik Algıları İle Sınıf Düzeyi Arasındaki Anlamlılık Düzeyi (ANOVA Testi)

Boyut	Sınıf Düzeyi	Mean	Standart sapma	Serbestlik derecesi	Ortalama kare	F	p
Maddi Güç ve Yönlendiricilik	1.Sınıf	1,6627	0,53215	3	1,355	2,953	0,033
	2.Sınıf	1,8659	0,78766				
	3.Sınıf	1,8272	0,66272				
	4.Sınıf	2,0476	0,70545				
Rehberlik	1.Sınıf	1,8771	0,59332	3	2,900	4,521	0,004
	2.Sınıf	2,1217	0,83018				
	3.Sınıf	2,2346	0,94223				
	4.Sınıf	2,4000	0,79558				
Danışmanlık	1.Sınıf	2,1253	0,65049	3	2,943	3,898	0,009
	2.Sınıf	2,4304	0,90660				
	3.Sınıf	2,5037	1,01790				
	4.Sınıf	2,0914	0,84484				

Tablo 11 incelendiğinde üç boyutta da P değerinin 0,05’ten küçük olduğu görülmektedir. Yani öğrencilerin kariyer danışmanlık ve rehberlik algıları sınıf düzeylerine göre farklılaşmaktadır. Farklılığın hangi sınıf düzeyleri arasında olduğunu belirlemek amacıyla TUKEY testi yapılmıştır ve bulgular Tablo 12’de gösterilmiştir.

Tablo 12. Kariyer Danışmanlık ve Rehberlik Algıları İle Sınıf Düzeyi Arasındaki Post Hoc Testi TUKEY (Farklılık Düzeyi)

Boyut	Sınıf Düzeyi	Mean	p
Maddi Güç ve Yönlendiricilik 1.Sınıf *	4.Sınıf	2,0476	0,026
Rehberlik 1.Sınıf *	3.Sınıf	2,2346	0,024
	4.Sınıf	2,4000	0,007
Danışmanlık 1.Sınıf *	3.Sınıf	2,5037	0,029

Tukey sonuçlarının verildiği Tablo 12'ye göre; kariyer danışmanlık ve rehberlik algısı maddi güç ve yönlendiricilik boyutunda 1. sınıf ile 4. sınıf; rehberlik boyutunda 1. sınıf ile 3. ve 4. sınıf; danışmanlık boyutunda ise 1. ile 3. sınıf arasında farklılaşmaktadır. Mean değerlerine bakıldığında 3. ve 4. sınıf öğrencilerinin 1. sınıf öğrencilerine göre kariyer günü etkinliklerine daha fazla önem verdikleri ve bu konudaki algı düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Bu durumun nedeni olarak ise 3. sınıf düzeyindeki öğrencilerin artık mezuniyete ve iş hayatına daha yakın oldukları için üniversite eğitimi sonrasında kariyerlerine daha fazla önem verdikleri ve bu sebeple kariyer günü etkinliklerine daha fazla ilgi gösterdiklerini söylemek mümkün olabilir. Bu bağlamda; "Öğrencilerin kariyer günü etkinliklerine ilişkin algıları sınıf düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir." şeklindeki H_4 kabul edilmiştir.

9. SONUÇ ve ÖNERİLER

Her insan çocukluk çağlarından itibaren gelecekte sahip olmak istediği mesleğin hayalini kurmaya ve etrafındaki kişilere bu hayalini anlatmaya başlamaktadır. Zaman içerisinde eğitim seviyesi, edinilen teorik ve pratik bilgiler arttıkça insanların kariyer hedefleri de değişim göstermektedir. Özellikle de üniversite yılları kişilerin bilgi, beceri ve istekleri doğrultusunda kariyerleri ile ilgili daha bilinçli karar stratejileri uyguladıkları zaman dilimini oluşturmaktadır. Bu aşamada öğrencilere gelecekle ilgili karar vermelerine yardımcı olmak ve onlara yol göstermek eğitimcilerin görevlerinden biri olarak kabul edilmektedir. Bu bağlamda üniversite genelinde ya da fakülte, yüksekokul vb. birimler bazında farklı kariyer günü etkinlikleri düzenlenmektedir. Bu çalışmanın amacı da Atatürk Üniversitesi Turizm Fakültesi'nde öğrenim gören öğrencilerin kariyer günü etkinliklerine bakış açılarını ve kariyer algılarını tespit etmek olarak belirlenmiştir.

Yapılan bu çalışmada öğrencilerin kariyer, danışmanlık ve rehberlik algılarının karar stratejileri üzerinde etkili olup olmadığı, demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Öncelikle her iki ölçek için de doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Yapılan faktör analizleri sonucunda karar stratejileri ölçeğinin 4 boyutta; kariyer danışmanlık ve rehberlik ölçeğinin ise 3 boyutta toplandığı tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin çoğunluğunu kızlar ve 18-20 yaş grubundaki öğrenciler oluşturmaktadır. Öğrenim gördükleri bölüme bakıldığında çoğunluğun GMS (Normal Öğretim) öğrencisi olduğu görülmektedir. Katılımcıların çoğunluğu staj yapacakları işletmeyi seçerken yararlandıkları kaynağın kariyer günü etkinlikleri olduğunu belirtmişlerdir. Bu noktada eğitim kurumları tarafından düzenlenen kariyer günü etkinliklerinin öğrencilerin kariyerlerinde ve çalışacakları işletmelerle iletişime geçmede etkili olduğu anlaşılmaktadır.

Hipotezleri test etmeden önce her iki ölçeğin betimleyici istatistiklerine bakılmıştır. Araştırmaya katılan öğrencilerin karar stratejileri ölçeğindeki ifadelerle ilişkin çoğunlukla kararsız kaldıkları belirlenmiştir. Öğrenciler kariyer danışmanlık ve rehberlik ölçeğindeki ifadelerle ise çoğunlukla olumsuz yaklaşım ona göre soruları cevaplamışlardır.

Araştırmaya katılan öğrencilerin kariyer danışmanlık ve rehberlik algılarının karar stratejileri üzerinde yüksek oranda etkili olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Yani öğrenciler her ne kadar staj yapacakları işletmeleri kariyer günü etkinlikleri aracılığıyla seçtiklerini ifade etmiş olsalar da, gelecekle ilgili verecekleri kararlarda kariyer günü etkinliklerinin tamamen etkili olmadığı görülmektedir.

Öğrencilerin karar verme stratejilerinin cinsiyete göre farklılaşp farklılaşmadığına bakıldığında ise kız öğrencilerin erkek öğrencilere göre bir konuda karar verirken daha titiz ve dikkatli davrandıkları; önlerinde bulunan bütün seçenekleri göz önünde bulundurup, araştırarak sonrasında karar verdikleri anlaşılmıştır. Erkek öğrenciler ise karar verirken daha aceleci davranmakta ve sadece kendilerine ilk bakışta çekici gelen seçeneği seçmektedirler. Bu durumun genellikle erkeklerin daha sonuç odaklı, kadınların ise süreç odaklı düşünmelerinden kaynaklandığı tahmin edilmektedir. Eşitti ve Buluk (2018); Çanakkale 18 Mart Üniversitesi ve Akdeniz Üniversitesi'nde lisans eğitimi alan öğrencilerin kariyer günü etkinliklerine bakış açılarını belirlemek için yaptıkları çalışmalarında öğrencilerin karar verme stratejileri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını incelemiştirler. İçtepisel karar verme boyutunda erkek öğrencilerin kız öğrencilere oranla bir karar verirken daha aceleci davrandıklarını tespit etmişlerdir. Sonuç olarak iller ve öğrenim görülen üniversiteler farklı bile olsa erkek öğrenciler ile kız öğrenciler arasında karar verme stratejileri arasında bir farklılık bulunduğu anlaşılmaktadır.

Katılımcıların kariyer danışmanlık ve rehberlik algılarının okudukları bölüme göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Turizm İşletmeciliği Bölümü normal öğretim öğrencilerinin diğer öğrencilere oranla kariyer günü etkinliklerine daha fazla önem gösterdikleri anlaşılmıştır. Ayrıca öğrencilerin kariyer günü etkinlikleri ile ilgili algılarının sınıf düzeyine göre de farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Öğrencilerin sınıf düzeyleri ile kariyer günlerine verdikleri önem arasında doğru orantı bulunmaktadır. Çünkü 1. sınıf öğrencileri henüz üniversite hayatlarının başında oldukları için kariyerleri ve gelecekle ilgili düşünceleri ya da yapmak istedikleri netleşmemiştir. Fakat öğrenciler artık 3. ya da 4. sınıfa geldiklerinde kariyerleri ve çalışma hayatları ile ilgili kaygıları artmakta ve gelecekle ilgili daha fazla düşünmeye başlamaktadırlar. Bu sebeple de düzenlenen kariyer günü etkinliklerinde daha aktif olarak katılmaya, sektör temsilcileriyle buluşmaya ve onların deneyimlerini dinlemeye gönüllü ve istekli olmaktadır.

Günümüzde üniversite öğrencilerinin gelecek ve kariyer kaygıları her geçen gün artmaktadır. Bu sebeple özellikle ülkemizin en önemli ekonomik faaliyetlerinden biri olan turizm sektörüne personel yetiştirmeyi hedefleyen üniversitelerin, öğrencilerin gelecekte istihdam edilmelerini kolaylaştıracak farklı etkinlikler düzenlemeleri gerekmektedir. Yapılan bu çalışmanın sonuçları da göstermektedir ki; öğrenciler öncelikle staj yapacakları işletmeler, sonrasında da devamlı olarak çalışacakları ve kariyerlerini geliştirecekleri işletmelerle çoğunlukla kariyer günü etkinliklerinde iletişime geçmektedirler. Bu sebeple özellikle üniversiteler boyutunda turizm fakültelerinin ya da meslek yüksekokullarının bu tarz etkinliklere ağırlık vermeleri öğrencilerin kariyer gelişimleri açısından olumlu sonuçlar doğuracaktır. Ayrıca kariyer geliştirme odaklı öğrenci ar-ge projelerine de ağırlık verilmesi gerekmektedir. Ancak bu noktada sadece üniversitelere değil, aynı zamanda sektördeki işletmelere ve bu işletmelerin temsilcilerine de çeşitli görevler düşmektedir. Sektör temsilcilerinin bu tarz kariyer günü etkinliklerine katılmaya gönüllü olup gelecekteki meslektaşlarına destek ve yardımcı olmaları gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Akbaba, A. ve Günlü, E. (2011). Otel İşletmelerinde İş gören Bulma, Seçme ve Eğitim Sürecinin Stratejik İnsan Kaynakları Bakış Açısıyla Değerlendirilmesi: Beş Yıldızlı Otellerde Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, 16(22).
- Aytaç, S. (1997). *Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi, Planlaması, Geliştirilmesi, Sorunları*, İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Benli, A. ve Şahin, L. (2004). İnsan Kaynakları Yönetiminde İş gören Bulma ve Seçme: Çınar Hotel Uygulaması. *Bilgi Dergisi*, 1(6).
- Blau, G. (2000). Job, Organizational, and Professional Context Antecedents as Predictors of Intent for Interrole Work Transitions. *Journal of Vocational Behavior* 56, 330-345.
- Cevher, E. (2015). Üniversitelerde Kariyer Planlama Faaliyetleri Ekseninde Kariyer Merkezlerine Yönelik Bir Araştırma. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5 (2), 164-177.
- Cohen, L., Manion, L. ve Morrison, K. (2007). *Research Methods in Education*. New York: Routledge.
- Çavdar, H. ve Çavdar, M. (2010). İşletmelerde İş gören Bulma ve Seçme Aşamaları. *Deniz Harp Okulu Deniz Bilimleri ve Mühendisliği Dergisi*, 6(1).
- Eşitti, B. ve Buluk, B. (2018). Öğrencilerin Geleceğinde Kariyer Günleri Etkinliklerinin Rolü: Turizm İşletmeciliği ve Rehberlik Lisans Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 15 (1), 38-56.
- George, D. ve Mallery, P. (2010). *SPSS For Windows Step By Step. A Simple Study Guide And Reference*, Boston: Pearson Education.
- Greenhaus J. H. and Callanan, G. A. (2006). *Encyclopedia of Career Development*, United Kingdom: SAGE Publications.
- Haşiloğlu, S.B., Baran, T. ve Aydın, O. (2015). Pazarlama Araştırmalarındaki Potansiyel Problemlere Yönelik Bir Araştırma: Kolayda Örneklem ve Sıklık İfadeli Ölçek Maddeleri. *Pamukkale İşletme ve Bilişim Yönetimi Dergisi*, 2 (1), 19-28.
- Herr, E. L., Cramer, S. H. and Niles, S. G. (2003). *Career Guidance and Counseling through the Lifespan: Systematic Approaches*, 6th ed. Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.
- Kiener, M. (2006). Decision Making And Motivation And Its Impact On Career Search Behaviors: The Role Of Self-Regulation, *College Student Journal*, 40(2):123-134.
- Kuzgun, Y. (1992). Karar Stratejileri Ölçeği: Geliştirilmesi ve Standardizasyonu. VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, *Türk Psikoloji Derneği*, Ankara, 161-170.
- Kuzgun, Y. (2000). *Meslek Danışmanlığı Kuramlar Uygulamalar*, Nobel Yayın Dağıtım. Ankara.
- Mathis, R. L. ve Jackson, J. H. (2000). *Human Resource Management*, 9. Edition, USA: South -Western College Publishing.
- Pektaş, Ç. (2019). Gaziantep'te Ön Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Kariyer Planlamaları ve Turizm Sektörüne İlişkin Algılarının Değerlendirilmesi (Yüksek Lisans Tezi), Gaziantep Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Peterson, N. and Gonzalez R. C. (2005). *The Role of Work in People's Lives: Applied Career Counseling and Vocational Psychology*, 2d ed. Belmont, CA: Brooks/Cole.
- Polat, F. B., Ardıç, K. ve Özdemir, Y. (2016). Bireysel Kariyer Planlamada Etkili Olan Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: Sakarya Devlet Okulları Örneği, *İşletme Bilimi Dergisi*, 4 (1): 29-65.

- Saklofske, D., Austin, E.J. ve Minski, P.S. (2003). "Factor Structure and Validity of a Trait Emotional Intelligence Measure". *Personality and Individual Differences*, 34 (4): 707-721.
- Satan, A. (2014). Endüstri Meslek Lisesi Son Sınıf Öğrencilerinin Mesleki Olgunluk ile Karar Stratejileri Arasındaki İlişkinin Analizi, *Eğitim Bilimleri Dergisi*, (40): 133-145.
- Schober, P. ve Boer, C. (2018). Correlation Coefficients: Appropriate Use and Interpretation. *Anesthesia & Analgesia Special Article*, 126 (5).
- Şahin, B., Kafa, N. ve Korkmaz, H. (2021). Turizm İşletmelerinde İnsan Kaynakları Seçim Süreci ve Kariyer Günleri. *Türk Dünyası Araştırmaları*, 127 (250): 103-120.
- Tatlıhoğlu, K. (2014). Üniversite Öğrencilerinin Karar Vermede Öz-Saygı Düzeyleri ile Karar Verme Stilleri Arasındaki İlişkinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, (2): 150-170.
- Wilton, N. (2011). *An Introduction to Human Resource Management*. LA: Sage.