

Öğrencilerin Geleceğinde Kariyer Günleri Etkinliklerinin Rolü: Turizm İşletmeciliği ve Rehberlik Lisans Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma*

The Role Of Career Days Activities in The Future of Students: A Research on Tourism Management And Guidance Undergraduate Students

Dr. Bekir EŞİTTİ

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Turizm Fakültesi

E-posta: besitti@hotmail.com

Orcid Id: 0000-0002-5240-9233

Arş. Gör. Buket BULUK

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Turizm Fakültesi

E-posta: bulukbuket@comu.edu.tr

Orcid Id: 0000-0001-5646-6166

Öz

Çalışmanın temel amacı, turizm işletmeciliği ve rehberlik lisans öğrencilerinin, istihdam ve kariyer günleri etkinliklerine bakış açıları ve kariyer planlamayla ilgili algılarını belirlemektir. Bu kapsamda çalışma, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi ve Akdeniz Üniversitesi Turizm fakültelerinde lisans eğitimi alan 420 lisans öğrencisiyle gerçekleştirilmiştir. 29 Şubat- 1 Mart 2016 tarihleri arasında nicel araştırma yöntemi uygulanarak veriler anket tekniği ile elde edilmiştir. Çalışma sonucunda öğrencilerin, kariyer kararlarında istihdam ve kariyer günleri etkinliklerinin yeterli düzeyde yönlendirici olduğu, öğrencilerin kariyer kararlarını vermelerinde öğretim elemanlarının da etkili bir rol üstlendiği görülmüştür. Ayrıca öğrencilerin istihdam ve kariyer günlerinde maddi kaygılarla kariyer olanaklarını değerlendirdikleri ve erkek öğrencilerin içtepisel kararlara katılımlarının kız öğrencilere göre daha yüksek olduğu bulgularına ulaşılmıştır. Sonuç olarak istihdam ve kariyer günlerinin, turizm öğrencilerinin kariyerlerini planlamalarında yeterli bir farkındalık oluşturduğu ve öğrenciler tarafından önemsendiği görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: İstihdam ve Kariyer Günleri, Kariyer Planlama, Turizm Öğrencileri, Karar Alma.

Abstract

This research was conducted by 420 undergraduate students studying at Canakkale Onsekiz Mart University and Akdeniz University Tourism faculties, where the perception of tourism students on their employment and career days activities and perceptions about career planning were determined. The survey technique was used to collect data, between 29 February-1 March 2016, using quantitative research method. As a result of the research, it was found that the students were sufficiently guided by employment and career days activities in career decisions and the lecturers have an effective role in making career decisions of the students. In addition, students assessed career opportunities with financial concerns during employment and career days and male students were more likely to participate in introspective decisions than female students. As a result, employment and career days have a sufficient awareness of students' career planning and it can be interpreted that employment and career days are considered by students.

Key Words: Employment and Career Days, Career Planning, Tourism Students, Decision Making.

* Bu çalışma, 7th International Conference on Research in Education kongresinde sözlü bildiri olarak 'İstihdam ve Kariyer Günleri Etkinliklerinin Bireysel Kariyer Planlamada Rolü: Turizm Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma' başlığı ile sunulmuş ve geliştirilerek son halini almıştır.

1. Giriş

Çalışma hayatında ve gündelik yaşamda sıklıkla kullanılan kariyer kavramı, iş hayatında ilerleme anlamına gelmektedir. Kariyer, genel olarak hayat boyu devam eden bir çaba, bir iş iken bireysel olarak gençlik çağında yükselmek beklentisiyle başlanan ve emekli oluncaya kadar devam eden bir uğraş olarak tanımlanmaktadır. “Örgütsel statü” ve “meslek” ile sıkça ilişkilendirilen kariyerde, çalışma hayatının ilk safhalarında bilinçli bir planlama yardımıyla gelişme sağlanabilir. Türkiye’deki işsizlik ve iş ortamından kaynaklanan sorunlar, özellikle iş ortamına girmemiş, eğitimi devam eden öğrencileri karamsarlığa sürüklemektedir. Bu durum öğrencilerde gelecek endişesine neden olmakta, öğrencileri kariyerlerine ne şekilde yön verecekleri konusunda düşündürmektedir.

Hızlı değişimin yaşandığı çağımızda, geride kalmamak ve öncü olabilmek için yaşam boyu öğrenme, sürekli yenilikleri takip etme ve kişisel gelişime önem verme gerekmektedir. Gençlerin yetkinliklerini ve becerilerini geliştirebilmeleri amacıyla, farklı uzmanlık alanlarında oldukça geniş bir yelpazede, ünlü firmaların sektör temsilcileri ve üniversitelerin organizasyonuyla gerçekleştirilen istihdam ve kariyer günleri etkinlikleri, öğrencilere katkı sağlayarak yeni ufuklar açmaktadır. İstihdam ve kariyer günleri etkinlikleri, üniversitelerin kurumsal hedeflerine ulaşmasında, işverenlerin ihtiyaçlarının karşılanmasında ve bireysel kariyer hedeflerini gerçekleştirme başarısı gösterecek mezunların geliştirilmesinde önemli bir rol üstlenmektedir (Neil, 2013). İstihdam ve kariyer günleri etkinlikleri, üniversite öğrencilerinin donanımlarını arttırmayı, mezuniyet sonrası istihdam olanaklarına katkıda bulunmayı ve üniversite öğrencilerinin gelecekteki iş hayatlarında donanımlı bireyler olarak hayata katılımlarını amaçlamaktadır. İstihdam ve kariyer günleri etkinlikleri ayrıca, öğrencilerin kendilerini daha iyi ifade edebilmeleri, geleceğine dair hedefler koyabilmeleri, mezuniyet sonrası iş olanakları ve çalışma politikaları oluşturmaları, iş yaşamında karşılaşılabilecekleri durumlar hakkında bilgi edinebilmeleri ve daha nitelikli olarak iş hayatına atılabilmeleri açısından öğrencilere yardımcı olmayı amaçlamaktadır.

Türkiye’de Turizm Fakültesi öğrencileri, eğitim aldıkları üniversitelerin yardımıyla staj yapabilecekleri işletmelere kariyer günlerinde ulaşabilmekte, sektörle tanışarak kariyerlerine bu noktadan başlamaları için yönlendirilmektedir. Bu bağlamda çalışmanın temel amacı, turizm lisans eğitimi alan öğrencilerin istihdam ve kariyer günleri etkinliklerini nasıl değerlendirdikleri ve kariyer planlamayla ilgili algılamalarını belirlerken hangi faktörlerden ne ölçüde etkilendiklerini tespit etmektir. Çalışmada kariyer kavramı ve bireysel kariyer planlama, istihdam ve kariyer günleri etkinliklerine değinilmiştir. Çalışmanın devamında, öğrencilerle anket yapılarak, öğrencilerin istihdam ve kariyer günleri etkinliklerine bakış açıları ve kariyer planlamayla ilgili algılamalarının hangi faktörlerden ne ölçüde etkilendikleri araştırılmıştır. Bu çalışma, 2015-2016 Eğitim Öğretim Yılı’nda Türkiye’deki iki devlet üniversitesinin (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi ve Akdeniz Üniversitesi) lisans eğitimi alan Turizm Fakültesi öğrencileri ile yapılan anket çalışması ile sınırlandırılmıştır.

2. İstihdam ve Kariyer Günleri Etkinlikleri

İstihdam ve kariyer günleri, iş hayatına atılmaya hazırlanan öğrenciler ile yeni mezunların iş dünyasını tanımalarını sağlamaktadır. İstihdam ve kariyer günleri, gerek özel sektör gerek kamu sektöründeki kurumlar ile öğrenciler arasında birebir ve doğru bir iletişim ortamı oluştururken, katılan işletmeler ise ihtiyaçları olan nitelikli elemanlara yerinde ulaşma olanağı yakalamaktadır. Turizm öğrencileri açısından istihdam ve

kariyer günleri etkinliklerinin amaçları aşağıdaki şekilde sıralanabilir (Fidan, 2012-2013):

- Öğrencilere derslerde kazandırılmaya çalışılan teorik bilgileri ve yetenekleri turizm sektöründe, bu sektörde yer alan işletmelerde ve sektörde bulunan mesleklerde kullanmaları yönünde, sektörü tanıyarak kariyer kararlarını vermelerini kolaylaştırmak,
- Öğrencilere uzmanlaşabilecekleri alanları her yönüyle göstermek,
- Doğru hedefler belirleyerek, kişilik özellikleri, ilgi ve yetenekleri doğrultusunda bilinçli tercihler yapmalarını sağlamak.
- Öğrencileri, başarı öykülerine sahip kişilerle buluşturarak, kendilerine örnek alabilecekleri başarılı modeller belirlemelerini ve bu yolda bilinçli çalışma zemini oluşturmalarını sağlamak.
- Verilen seminerlerde konuşmacı olan kişilerin sektör tecrübelerinin öğrencilerle paylaşmalarına imkan verilerek, ileride parçası olacakları iş hayatını daha yakından tanımalarını sağlamak.

İstihdam ve kariyer günleri etkinlikleri ile birlikte çeşitli sektörlerden işverenler öğrencilere iş görüşmesi tecrübesi sunmakta, işletmelerinin işe alım kriterlerini anlatmakta ve iş görüşmelerinin heyecanını yenmeleri konusunda onlara yol göstermektedir.

3. Karar Stratejileri ve Kariyer Danışmanlığı

Literatürde, bireysel kariyer planlama üzerinde etkisi olan temel faktörler; mesleki uygunluk, karar stratejileri ve öz-yeterlilik inancı içsel faktörler olarak, psikolojik danışmanlık ve rehberlik faaliyetlerinin etkinliği de dışsal faktörler olarak ele alınmıştır (Polat vd., 2016: 34). Bu temel faktörlerden mesleki uygunluk; kişinin ilgi, kabiliyet, değer, kişilik özellikleri ve beklentilerine uygun mesleğe karar verebilmesini ifade etmektedir (Çoban, 2005). Bir başka deyişle mesleki uygunluk, kişinin mesleğini seçerken hazır olmasıdır (Savickas, 2001).

Genel olarak karar verme, olaylara ilişkin olasılık hesapları yaparak iki veya daha fazla alternatif arasından bir seçim yapma yeteneği, süreci veya bu amaçla kullanılan yöntem olarak tanımlanmaktadır (Budak, 2000). Literatürde bireylerin karar aşamasında, farklı stratejiler kullandıkları belirlenmiştir. Kuzgun (1993), literatüre bağlı olarak, karar verme esnasında bireylerin kullandığı dört temel stratejiyi aşağıdaki şekilde aktarmaktadır.

• **Bağımsız Karar Verme Stratejisi:** Kişinin kendi isteklerine bağlı olarak bireysel kararını vermesi durumudur.

• **Mantıksal Karar Verme Stratejisi:** Bireyin, akılcı ve rasyonel bir şekilde olası alternatifler hakkında bilgi edinmesi, bir seçeneğin avantajları ile dezavantajlarını dikkate alarak gerçekleştirdiği değerlendirme neticesinde en olası seçeneği tercih etmesidir.

• **İçtepisel Karar Verme Stratejisi:** Kişinin, alternatifler hakkında değerlendirme yapmadan, ani ve tepkisel bir davranışla seçim yapması, karar verme sorununu giderecek bir seçime yönelmesidir.

• **Kararsızlık:** Bireyin, karar verebileceği seçenekler arasında tereddüt ederek seçim yapamaması durumudur (Ersever, 1996; Alver, 2005: 21).

Bu stratejilerin yanı sıra bireyin karar vermesi esnasında aldığı psikolojik danışma sürecinin de önemli bir etken olabildiği görülmektedir. Psikolojik danışmanlık ve rehberlik (PDR), bir bireyin kariyer başarısı ve kariyer tatminine pozitif katkıda bulunan değerli yollardan birisidir (Broadbridge, 1999). Psikolojik danışmanlık ve rehberliğin en önemli işlevi, bireylerin kendilerini tanımalarına, isteklerini ve olanaklarını doğru değerlendirmelerine yardımcı olmaktır. Bir başka önemli işlevi de bireylere, seçeneklerden haberdar olmaları ve seçenekleri araştırmaları için gerekli tutum ve davranışları kazandırmaktır (Kuzgun, 2003).

Günlük yaşam ve iş ortamında oldukça sık kullanılan bir kavram olan kariyer, bir insanın çalışma hayatı süresince, herhangi bir iş alanında sürekli bir biçimde ilerlemesi, deneyim ve yetenek kazanmasını ifade etmektedir (Bayraktaroğlu, 2006: 137). Bireysel kariyer planlama ise; kişinin kendi yeteneklerini ve ilgi alanlarını değerlendirmesi, kariyer fırsatlarını incelemesi, kariyer amaçlarını ortaya koyması ve uygun, geliştirici faaliyetler planlaması aşamalarını içeren süreç olarak tanımlanmaktadır (Aytaç, 1997).

Bireysel kariyer planlama, bireyin kendini tanıması, ilgi alanlarını bilmesi, örgüt içi kariyer olanaklarının araştırılması, amaç ve hedeflerinin belirlenmesi ve bilinçli kariyer seçimlerini yapabilmek için gerekli diğer faaliyetlerden oluşmaktadır. Kişisel değerler ve yetenekler ile kariyer fırsatları arasında bağlantı kurabilmek, bireysel kariyer planlaması yapan bireyler açısından önem arz etmektedir (Sav, 2008). Yeni kariyer planlama anlayışı, iş görenler ve işverenlerin birbirleriyle partnerlik yapmaları gerektiğini belirtirken diğer yandan iş görenlerin kendi yeteneklerini, amaçlarını ve kendilerini geliştirecek olan yöntemleri bilmeleri ve sunmaları, yeni sorumluluklara kendilerini hazırlamaları gerektiğini savunmaktadır (Cascio, 1986).

Bireysel kariyer planlamanın başarıya ulaşabilmesi için gerekli olan şartlar aşağıdaki şekilde sıralanabilir (Uzun, 2003: 95):

- Kişisel performansın iyileştirilmesi başarı getirir. İyi kişisel performans, büyük çabaların neticesinde ortaya çıkar.
- Kariyer gelişimi bireysel çabaya bağlıdır. Gerektiği zaman karar alma ve öncelik kullanma kariyer gelişimini sağlar.
- Bireyin kariyerinde yükselmesi, çalışmasına ve mücadele etmesine bağlıdır.
- Birey iş ortamında yöneticileri ve astları ile ilişkilerini iyi yönetmelidir.
- Bir işte kariyer yapma hedefi olan, öncelikle o işi iyi bir şekilde öğrenmelidir.

Demografik faktörler, ekonomik ve sosyal faktörlerin yanında devletin belirlediği yasalar, ülkenin içinde bulunduğu sosyal ve politik faktörler gibi pek çok faktör, bireyin kariyer planlamasında etkili olan temel belirleyiciler konumundadır. Süreci etkileyen faktörlerden yasal, ekonomik, sosyal, demografik faktörler ve eğitim kurumları dışsal faktörler iken, bireyin kişisel özellikleri, yetenekleri, ilgileri, öz-yeterlilik düzeyi, mesleki olgunluk seviyesi, karar verme becerisi gibi faktörler içsel faktörlerdendir. Demografik faktörler arasında yaş, cinsiyet, medeni durum ve kişinin kişisel ve özel yetenekleri yer almaktadır (Polat vd., 2016). Bu kapsamda yapılan görgül çalışmalardan yola çıkarak, turizm eğitimi alan üniversite öğrencilerinin yaşları da aynı aralıklarda yer aldığından, cinsiyetlerine göre istihdam ve kariyer günleri etkinliklerine bakış açıları ve kariyer planlamayla ilgili algılamaları saptanmak istenmiş ve aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur:

H₁: Öğrencilerin cinsiyet değişkenine göre, karar stratejileri ve kariyer danışmanlık-rehberlik algıları anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.

H₂: Öğrencilerin cinsiyet değişkenine göre, mantıksal karar algıları anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.

Diğer bir karar alma sürecini etkileyen faktör olarak yasal faktörler ise kanunlarla şekillenen ve bireyin kariyer gelişiminde öncelikli olan konuları kapsamaktadır. Yasal faktör olarak; emniyet güçleri veya ordu gibi kolluk kuvvetlerinde bir meslek seçmiş ve bu meslekte kariyer yapmak isteyen bireyin ailesinde hiç kimsenin sabıkasının bulunmaması şartı veya devlet memurluğunun bazı kademelerinde siyasi yasaklı veya hükümlü olmamak gibi maddelerin yer alması yasal faktörlere örnek olarak gösterilmektedir.

Bireyin sosyal geçmişi, ana-baba ilişkisi, ailenin toplumsal ekonomik düzeyi, bireyin içinde yer aldığı sosyal çevresi ise sosyal faktörleri oluşturmaktadır. Bazı araştırmalar, eğitim düzeyi düşük ana babanın çocuklarının hemen hemen ana veya babanın beceri gerektirmeyen işini seçme olasılığının yüksek olduğunu gösterirken, yönetici ve profesyonellerin çocuklarının ise daha çok yönetsel ve profesyonel işlere eğilim gösterdiklerini saptamıştır (Ergün 2009). Aynı şekilde ekonomik faktörlerin de bireyin kariyer seçiminde etki yapan önemli bir faktör olduğu görülmektedir. Kariyer seçiminde seçilecek mesleğin sunduğu ekonomik faktörler içerisinde mesleğin ekonomik getirisinin yüksek olması, sağladığı sosyal güvence, sigorta hizmetlerinin kapsamının geniş olması ve devlet memurluğu gibi alınacak ücretin devlet tarafından güvence altında olmasının bireylerin kariyer seçiminde ekonomik faktörlerin önemini gösterdiği düşünülmektedir.

Literatürde, okullardaki Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik (PDR) hizmetlerinin öğrencilerin kariyer gelişimini yakından etkilediğine dair görüşlere de rastlanmaktadır (Polat vd., 2016: 34). Polat ve Kapucuoğlu (2016), çalışmalarında, üniversitelerde düzenlenen kariyer günleri etkinliklerinin, öğrenciler tarafından çeşitli açılardan nasıl algılandığını ortaya koymayı ve kariyer günleri etkinliklerinin belirlenmesini amaçlamışlardır. Çalışma kapsamında öğrencilere, fakültelerinin kariyer günlerini düzenleme sebebi sorulmuş, öğrencilerin “turizm işletmelerinin ya da fakültelerin çıkar sağlama yönlü” hareket ettiklerini düşündükleri görülmüştür. Çalışma sonucunda, bu bakış açısının giderek artması, kariyer günlerinin algılanması ve etkinliği açısından olumsuzluklar yaratabileceğinden, konu ile ilgili önlem alınması ve gerekli adımların atılması önerilmiştir. Kariyer günlerine katılan işletmelerin, öğrencilerin gözünde oluşan bu algıyı değiştirmek adına, işletmenin reklam filmleri yerine, çalışanların hangi şartlarda çalışacağına görsel örnekleri, ücretleme ve işletme bünyesinde hangi yolları izleyip yükselebileceklerinin açıklanması gibi bazı adımlar atmaları gerektiği belirtilmiştir.

Güzel vd. (2014), çalışmalarında, öğrencilerin turizmde kariyer algılamalarına ilişkin görüşlerini incelemiş ve turizmde kariyerin gerek olumlu gerekse olumsuz etkileri hakkında kararsız bir tutuma sahip oldukları sonucuna ulaşmışlardır. Öğrencilerin en yüksek kariyer algılamalarının ‘turizmin yurtdışında çalışma olanağı sağlaması’ ve ‘yeni insanlarla tanışmanın verdiği keyiften kaynaklandığı’, en düşük algılamalarının ise ‘turizmin diğer işlerden daha az saygın olması’, ‘turizmin cinsiyet ayrımına yol açması’, ‘sosyal yaşantıya zaman bırakmaması’ ve ‘ekonomik getirinin azlığı’ gibi faktörlerden kaynaklandığı tespit edilmiştir. Çalışma sonucunda ayrıca, öğrencilerin turizmde kariyer yapma ile ilgili olumsuz algıları hakkında, eğitim kurumlarının üzerine düşen görevlerin söz konusu olduğu ifade edilmiştir. Yapılan görgül çalışmalardan yola çıkılarak, öğrencilerin istihdam ve kariyer günleri etkinliklerine bakış açıları ve kariyer planlamayla ilgili algılamalarının hangi faktörlerden ne ölçüde etkilendiğini tespit etmek amacıyla aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur:

H₃: Eğitim alınan üniversite değişkeni, karar stratejilerini ve kariyer danışmanlık-rehberlik almayı anlamlı bir şekilde farklılaştırmaktadır.

H₄: Öğrencilerin lisans alanı değişkenine göre, karar stratejileri algıları anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.

H₅: Karar stratejileri ile kariyer danışmanlık-rehberlik arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{5a}: Öğrencilerin aldıkları mantıksal kararlar ile kariyer danışmanlık-rehberlik arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

H_{5b}: Öğrencilerin aldıkları kariyer danışmanlık-rehberlik ile kararsızlıkları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

H₆: Kariyer danışmanlık-rehberlik anlamlı bir şekilde karar stratejileri üzerinde etkilidir.

Öğrenciler staj yapacakları işletmelerin kararını verirken aslında bireysel kariyerlerini de planlamaya ve lisans eğitimlerini tamamladıklarında çalışma hayatına hemen başlayabilme şansını da elde etmektedirler. Öğrenciler için daha önce adapte oldukları iş ortamında, karar verdikleri işleri yapmaları, iş hayatlarında başarıyı getirecektir. İşletmeler açısından ise uzun süre birlikte çalışabilecekleri, işletme performansına olumlu katkı sunan çalışan istihdamı sağlanacaktır. Bu bağlamda çalışmanın temel amacı, Akdeniz ve Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitelerinin lisans eğitimi alan turizm öğrencilerinin, istihdam ve kariyer günleri etkinliklerini nasıl algılandıklarını belirlemek ve öğrencilerin staj karar stratejileri üzerinde üniversitelerin sağladığı danışmanlık ve rehberlik hizmetlerinin rolünü tespit etmektir.

4. Evren ve Örneklem

Çalışmanın evrenini, lisans eğitimi alan turizm işletmeciliği ve rehberlik lisans öğrencileri oluşturmaktadır. Yüksek Öğretim Kurumu'nun (YÖK) verilerinde 2016-2017 yılı, alanlarına göre seyahat, turizm ve boş zaman lisans bölümlerinde eğitim ve öğretim alan öğrenci sayısı; erkek öğrenci 17605, kız öğrenci 10091 ve toplamda 27696 olarak yer almaktadır. Akdeniz Üniversitesi ve Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesinde yaklaşık 2400 lisans eğitimi alan turizm bölümü öğrencisi bulunmaktadır (İstatistik.yok.gov.tr). Çalışmada olasılığa dayalı örnekleme yöntemlerinden tabakalı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Tabakalı örnekleme, evrendeki belli alt gruplar arasında karşılaştırma yapılmasına olanak sağlayan örnekleme türüdür (Balci, 2001). Özdamar (2001: 257) çalışmasında $p=0,05$, $q=0,05$ güven aralığında evrenin 10.000 den fazla olması durumunda örneklem büyüklüğünün 384 olması gerektiğinin belirtilmiştir. Çalışmada belirlenen eşik (sınır) değeri olan 384 sayısının üzerine çıkılarak Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi ve Akdeniz Üniversitesi Turizm fakültelerinden 420 lisans eğitimi alan öğrenciye ulaşılmıştır.

4.1. Veri Toplama Araçları

Bir araştırmanın sonuçlarının bilimsel geçerliliği ve güvenilirliğinin tartışılabilmesi için nerede, nasıl ve ne üzerinden yürütüldüğünün de bilinmesi gerekmektedir. Elde edilen sonucun (içeriğin vb.) ne olduğu kadar, nasıl (yöntemi, tasarımı vb.) bulunduğu da önemlidir (Kozak, 2015: 54). Bu bağlamda çalışmada, nicel araştırma yönteminden faydalanılmıştır. Çalışmada veriler, Karar Stratejileri Ölçeği, Kariyer Danışmanlık ve Rehberlik ölçeği, staj için işletmeyi seçerken yararlanılan kaynaklar ve kişilerin demografik özelliklerini ölçen, dört bölümden oluşan standardize edilmiş bir anket formu aracılığıyla toplanmıştır. İçerik geçerliliğini artırmak amacıyla, turizm alanında uzman toplam 10 öğretim üyesiyle anket kapsamlı bir şekilde gözden geçirilmiştir. Bu öğrencilerin görüşlerine dayanarak, anket formunda bazı değişiklikler yapılmıştır.

Ayrıca anket formunun geçerliliğini test etmek, gerekli düzenleme ve düzeltmeleri yapmak amacıyla örneklem ile benzer özellikler taşıyan 50 (24 öğrenci Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesinden ve 26 öğrenci Akdeniz Üniversitesinden olmak üzere) kişilik bir gruba pilot çalışma kapsamında anket formu uygulanmış ve daha sonra anket formuna son şekli verilmiştir. Çalışmada kullanılan ölçeklere ait bilgiler aşağıda özetlenmiştir.

4.2. Karar Stratejileri

Çalışma kapsamında öncelikle, Kuzgun (2012) tarafından geliştirilen Karar Stratejileri Ölçeği (KSÖ), öğrencilerin karar vermelerinde benimsedikleri davranış biçimlerini ölçmek amacıyla kullanılmıştır. Bu ölçeğin orjinal hali 4 boyuttan ve 40 ifadeden oluşmaktadır. Ölçeğin boyutları; içtepesel karar, mantıksal karar, bağımlılık kararı ve kararsızlık olarak adlandırılmıştır. Polat ve arkadaşları (2016)'nın, gerçekleştirdikleri faktör analizi neticesinde faktör yükleri düşük olan 23 madde ölçekten çıkarılmış ve mantıksal karar, içtepesel karar ve kararsızlık olmak üzere üç boyutta 17 madde ile karar stratejileri ele alınmıştır. Bu bağlamda, bu çalışmada Karar Stratejileri ölçeği 17 madde olarak çalışmaya dahil edilmiştir.

4.3. Kariyer Danışmanlık ve Rehberlik

Turizm fakültelerinin istihdam ve kariyer günleri faaliyetlerini ve işlevselliğini ölçmek amacıyla kullanılan Kariyer Danışmanlık ve Rehberlik ölçeği, Polat ve arkadaşları (2016)'nın çalışmalarında kullandığı PDR soru formundan ve ilgili literatürden yararlanılarak oluşturulmuştur. 13 ifadeden oluşan soru formu maddi güç ve yönlendiricilik, rehberlik ve danışmanlık boyutlarından oluşmaktadır ve çalışmada kullanılan diğer ölçek gibi 5'li likert şeklindedir.

5. Bulgular

Tablo 1: Öğrencilere Ait Genel Bilgiler

Değişkenler	Sayı	%	Değişkenler	Sayı	%
Üniversite			Cinsiyet		
Çanakkale Onsekiz Mart Üni.	229	54,5	Erkek Öğrenci	240	57,1
Akdeniz Üni.	191	45,5	Kız Öğrenci	180	42,9
Toplam	420	100,0	Toplam	420	100,0
Yaş			Lisans Alanı		
18-20	106	25,2	Turizm Rehberliği	122	29,0
21-23	221	52,6	Turizm İşletmeciliği	154	36,7
24 ve üzeri	93	22,1	Turizm İşletmeciliği İ.Ö.	144	34,3
Toplam	420	100,0	Toplam	420	100,0
Sınıfı					
2. sınıf	171	40,7	4.sınıf	65	15,5
3. sınıf	184	43,8	Toplam	420	100,0

Tablo 1 incelendiğinde, öğrencilerin %54,5'inin Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi; %45,5'inin ise Akdeniz Üniversitesi öğrencilerinden oluştuğu görülmüştür. Aynı şekilde öğrencilerin %57,1'inin erkek öğrenci; %42,9'unun ise kız öğrenciden oluştuğu saptanmıştır. Öğrencilerin yaş değişkeni incelendiğinde 21-23 yaş aralığının %52,6 oranı ile en yüksek yaş aralığını oluşturdu; lisans alanı değişkeni incelendiğinde ise %36,7'sinin Turizm İşletmeciliği bölümü, % 34,3'ünün Turizm İşletmeciliği İ.Ö. bölümü ve %29'unun Turizm Rehberliği bölümü öğrencilerinden oluştuğu görülmektedir. Son olarak öğrencilerin sınıf değişkeni incelendiğinde, %43,8'inin 3. sınıf; %40,7'sinin 2. sınıf ve %15,5'inin 4. sınıf öğrencilerinden oluştuğu görülmektedir.

Tablo 2: Üniversite Değişkenine Göre Staj Yapılan İşletme Seçilirken Yararlanılan Kaynaklar

Üniversite	Şirkette Çalışan Kişilerden Yararlandım				Toplam	%
	Hayır	%	Evet	%		
Çanakkale Onsekiz Mart Üni.	182	79,5	47	20,5	229	100
Akdeniz Üni.	178	93,2	13	6,8	191	100
Toplam	360	85,7	60	14,3	420	100
Üniversite	Üniversitedeki Öğretim Elemanları				Toplam	%
	Hayır	%	Evet	%		
Çanakkale Onsekiz Mart Üni.	138	60,3	91	39,7	229	100
Akdeniz Üni.	74	38,7	117	61,3	191	100
Toplam	212	50,5	208	49,5	420	100
Üniversite	Aile				Toplam	%
	Hayır	%	Evet	%		
Çanakkale Onsekiz Mart Üni.	205	89,5	24	10,5	229	100
Akdeniz Üni.	172	90,1	19	9,9	191	100
Toplam	377	89,8	43	10,2	420	100
Üniversite	Arkadaşlar				Toplam	%
	Hayır	%	Evet	%		
Çanakkale Onsekiz Mart Üni.	145	63,3	84	36,7	229	100
Akdeniz Üni.	138	72,3	53	27,7	191	100
Toplam	283	67,4	137	32,6	420	100
Üniversite	Sosyal Ağlar (Facebook, LinkedIn vb.)				Toplam	%
	Hayır	%	Evet	%		
Çanakkale Onsekiz Mart Üni.	157	68,6	72	31,4	229	100
Akdeniz Üni.	172	90,1	19	9,9	191	100
Toplam	329	78,3	91	21,7	420	100

Tablo 2'nin Devamı

Üniversite	Firmanın Sponsorluğundaki Etkinlikler				Toplam	%
	Hayır	%	Evet	%		
Çanakkale Onsekiz Mart Üni.	205	89,5	24	10,5	229	100
Akdeniz Üni.	97	50,8	94	49,2	191	100
Toplam	302	71,9	118	28,1	420	100
Üniversite	İlan ve Reklamlar				Toplam	%
	Hayır	%	Evet	%		
Çanakkale Onsekiz Mart Üni.	163	71,2	66	28,8	229	100
Akdeniz Üni.	172	90,1	19	9,9	191	100
Toplam	335	79,8	85	20,2	420	100
Üniversite	Basında Yer Alan Haber ve Yazılar				Toplam	%
	Hayır	%	Evet	%		
Çanakkale Onsekiz Mart Üni.	205	89,5	24	10,5	229	100
Akdeniz Üni.	191	100	--	0	191	100
Toplam	396	94,3	24	5,7	420	100
Üniversite	Firmanın Kariyer Sitesi				Toplam	%
	Hayır	%	Evet	%		
Çanakkale Onsekiz Mart Üni.	181	79	48	21	229	100
Akdeniz Üni.	173	90,6	18	9,4	191	100
Toplam	354	84,3	66	15,7	420	100
Üniversite	Kariyer Günleri				Toplam	%
	Hayır	%	Evet	%		
Çanakkale Onsekiz Mart Üni.	95	41,5	134	58,5	229	100
Akdeniz Üni.	56	29,3	135	70,7	191	100
Toplam	151	36	269	64	420	100
Üniversite	Kurumsal Kariyer Siteleri				Toplam	%
	Hayır	%	Evet	%		
Çanakkale Onsekiz Mart Üni.	156	68,1	73	31,9	229	100
Akdeniz Üni.	117	61,3	74	38,7	191	100
Toplam	273	65,0	147	35,0	420	100

Öğrencilerin üniversite değişkenine göre staj yapılan işletme seçilirken yararlandıkları kaynaklara verdikleri cevaplar incelendiğinde, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi öğrencilerinin sırasıyla %58,5'inin kariyer günlerinden, %39,7'sinin üniversitedeki öğretim elemanlarından, %36,7'sinin arkadaşlarından, %31,9'unun kurumsal kariyer sitelerinden, %31,4'ünün sosyal ağlardan (facebook, linkedin vb.), %28,8'inin ilan ve reklamlardan, %21'inin firmaların kariyer sitelerinden, %20,5'inin şirkette çalışan kişilerden, %10,5'inin ailelerinden, %10,5'inin firmanın sponsorluğundaki etkinliklerinden, %10,5'inin ise basında yer alan haber ve yazılardan yararlandıkları görülmüştür.

Akdeniz üniversitesi öğrencilerinin staj yapılan işletme seçilirken yararlandıkları kaynaklara verdikleri cevaplar incelendiğinde ise sırasıyla, %70,7'sinin kariyer günlerinden, %61,3'ünün üniversitedeki öğretim elemanlarından, %49,2'sinin firmanın sponsorluğundaki etkinliklerinden, %38,7'sinin kurumsal kariyer sitelerinden, %27,7'sinin arkadaşlarından, %9,9'unun ailelerinden, %9,9'unun sosyal ağlardan (facebook, linkedin vb.), %9,9'unun ilan ve reklamlardan, %9,4'ünün firmaların kariyer sitelerinden, %6,8'inin şirkette çalışan kişilerden yararlandıkları görülmüştür. Ayrıca, Akdeniz üniversitesi öğrencilerinin basında yer alan haber ve yazılardan yararlanmadıkları görülmüştür (%0).

5.1. Güvenilirlik Analizleri

Tablo 3: Ölçeklere Ait Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Değişkenler	Cronbach's Alpha Değeri (α)	İfade Sayısı
Karar Stratejileri	0,780	17
Kariyer Danışmanlık ve Rehberlik	0,961	13

Öğrencilerin karar vermelerinde benimsedikleri davranış biçimlerini ölçmeye yönelik 17 maddeden oluşan karar stratejileri ölçeğinin güvenilirlik değerini gösteren Cronbach Alfa değeri 0,780 olarak hesaplanmıştır. Turizm fakültelerinin istihdam ve kariyer günleri faaliyetlerini ve işlevselliğini ölçen 13 maddelik Kariyer Danışmanlık ve Rehberlik ölçeğinin Cronbach Alfa değeri ise 0,961 olarak hesaplanmıştır. Cronbach Alfa değerinin 0,70 ve üstü olduğu durumlarda ölçeğin güvenilir olduğu kabul edilmektedir (Durmuş vd., 2011). Bu nedenle testin güvenilirliğinin yeterli olduğu kanısına varılarak uygulamaya devam edilmiştir.

5.2. Faktör Analizi Bulguları

Tablo 4: Karar Stratejileri Ölçeğine Ait Açıklayıcı Faktör Analizi Bulguları

Karar Stratejileri		Mantıksal Karar	İçtepesel Karar	İçtepesel ve Kararsızlık	Kararsızlık	Açıklanan Varyans	Cronbach's Alpha
1.	Bir karar verme durumunda, bir seçeneğe yönelirken neler kazanıp neler kaybedeceğimi etraflıca düşünürüm.	0,943					
2.	Bir konuda karar vermeden önce durumu çok iyi inceler, seçenekleri inceden inceye araştırırım.	0,932				20,642	0,924
3.	"İnsanın karar verirken ne istediğini çok iyi bilmesi gerekir" diye düşünürüm.	0,891					
4.	Bir şey almak için pek çok mağazayı gezer, kaliteyi ve fiyatları karşılaştırırım.	0,856					
6.	Karar verirken seçeneklerin gerçekleşme olasılıklarını dikkate almaz, sadece ne derece hoşuma gittiğine bakarım.		0,941				
7.	Bir konuda karar vermeden önce seçenekleri çok iyi incelemenin, her birinin istenen ve istenmeyen yönlerini tartmanın yorucu ve gereksiz bir işlem olduğunu düşünürüm.		0,902			16,224	0,920

Tablo 4'ün Devamı

8.	Karar vermeden önce uzun araştırma döneminin yarattığı sıkıntıya hemen son vermek için o anda bana çekici gelen seçeneğe yönelirim.		0,937				
9.	"Bir şeyi çok istersem güzel tesadüfler sonucu ona ulaşabilirim" diye düşünür ve karar verirken, gerçekleşme olasılığı diğer seçeneklere göre daha zayıf olsa da bana çekici gelen seçeneğe yönelirim.			0,798			
10.	"Bir karar verme durumunda, bir seçeneğe yönelirken, kazanç ve kayıpları uzun uzadıya düşünmenin yararı yoktur, çünkü geleceğin ne getireceğini kimse bilemez, bu nedenle o anda aklın yattığı seçeneğe yönelmek en doğrudur" diye düşünüyorum.			0,839		21,925	0,891
11.	İnsanın içinden gelen sesin onu doğruya götürdüğüne inanırım.			0,832			
12.	Karar verirken acele eder, ondan sonra da verdiğim kararı beğenmeyip değiştirmeye kalkarım.			0,797			
13.	Her konuda güç karar veren bir kişi olarak tanırım.			0,781			
14.	Bir konuda karar verdikten hemen sonra kararımın doğruluğundan kuşku duyar, kararımı değiştirme isteği duyarım.				0,712		
15.	Bir geziye çıkacağım sırada programımı sık sık değiştirir, yanıma neleri almam gerektiğine bir türlü karar veremem.				0,823		
16.	Sınavlarda yanıtlarımı sık sık değiştirdiğim için sınav süresinin bitiminde kağıdımı hala veremediğim olur.				0,885	18,068	0,869
17.	Karar vermeden önce seçenekler hakkında bilgi toplamaya kalktığımda, birbiri ile çelişen bilgilerle karşılaşınca ne yapacağımı şaşırıyorum.				0,839		
Toplam Açıklanan Varyans				76,860			
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliğinin Ölçümü				0,828			
Bartlett Küresellik Testi Ki kare; df; sig.				4700,862; 120; 0,00			

Tablo 4'te görüldüğü üzere, karar stratejileri ölçeğinin KMO (Kaiser-Meyer- Olkin Measure of Sampling Adequacy) değeri 0,828 düzeylerinde iyi bir değer olarak hesaplanmıştır. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem uygunluğunun ölçüsü olarak kabul edilir ve 0,6'dan büyük olması beklenir (Tabachnick ve Fidell, 2005). Dolayısıyla çalışmanın KMO değerinin 0,828 olması, bu değer için yeterli bir değer olduğunu ifade edebilir. Araştırma verilerinden anlamlı faktörler çıkarılabileceğini gösteren küresellik derecesi (Bartlett's Test of Sphericity) 4700,862 olarak hesaplanmış ve elde edilen bu değer 0,00 ile istatistiksel olarak anlamlı bir rakam olduğu görülmüştür. Bu iki testten elde edilen sonuçlarla bulgu faktör analizi yapabilmek için üzerinde çalışılan örneklem büyüklüğünün yeterli ve verilerin ise faktör analizi yapabilmek için uygun olduğu saptanmıştır.

Not: Literatürde mantıksal karar boyutu altında yer alan 5. madde "Hoşuma giden bir seçeneğe yönelmeden önce neler kazanıp neler kaybedeceğimi etraflıca değerlendiririm" yetersiz yük aldığından analizlerden çıkarılmıştır.

Tablo 5: Kariyer Danışmanlık ve Rehberlik Ölçeğine Ait Açıklayıcı Faktör Analizi Bulguları

Kariyer Danışmanlık ve Rehberlik		Maddi güç ve Yönlendiricilik	Rehberlik	Danışmanlık	Açıklanan Varyans	Cronbach's Alpha
1.	Kariyer olanaklarını değerlendirirken, seçtiğim kurumun sağladığı maddi olanaklar benim için önemlidir.	0,752			24,038	0,889
2.	Fakültemiz bünyesinde gerçekleştirilen istihdam ve kariyer günleri etkinlikleri faydalıdır.	0,896				
3.	Fakültemiz bünyesinde gerçekleştirilen istihdam ve kariyer günleri etkinlikleri öğrencileri doğru hedeflere yönlendirmektedir.	0,798				
4.	Fakültemiz bünyesinde gerçekleştirilen istihdam ve kariyer günleri etkinlikleri özenle hazırlanmıştır.		0,862			
5.	Fakültemiz bünyesinde gerçekleştirilen istihdam ve kariyer günleri etkinlikleri öğrencilerin kolay iş bulmasını sağlamaktadır.		0,709		32,087	0,967
6.	Fakültemiz bünyesinde gerçekleştirilen istihdam ve kariyer günleri etkinliklerinde yeteneklerimi geliştirebileceğim işletmeler yer almaktadır.		0,735			
7.	Fakültemiz bünyesinde gerçekleştirilen istihdam ve kariyer günleri etkinlikleri, sağlıklı bir iş seçimi yapabilmem için kendimi tanımama yardımcı olur.		0,852			
8.	Fakültemiz bünyesinde gerçekleştirilen istihdam ve kariyer günleri etkinlikleri, meslekler hakkında bilgi sahibi olmama yönelik sağlıklı bilgiye ulaşmamı sağlar.		0,913			
9.	Fakültemiz bünyesinde gerçekleştirilen istihdam ve kariyer günleri yeterli düzeyde yönlendiricidir.			0,835		
10.	Fakültemiz bünyesinde gerçekleştirilen istihdam ve kariyer günleri etkinlikleri, profesyonel yaşamıma kolaylıkla uyum sağlamama yardımcı olur.			0,718	33,179	0,954
11.	Fakültemiz bünyesinde gerçekleştirilen istihdam ve kariyer günleri etkinlikleri, ilgi ve yeteneklerime en uygun işi seçmem konusunda bana yardımcı olur.			0,805		
12.	Fakültemizde yeterli sayıda meslek tanıtıcı seminerler ve konferanslar düzenlenmektedir.			0,820		
13.	Fakültemiz bünyesinde gerçekleştirilen istihdam ve kariyer günleri etkinliklerinde, mesleklere olan ilgilerimizi tespit etmek amacıyla birtakım testler uygulanmaktadır.			0,923		
Toplam Açıklanan Varyans				89,304		
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliğinin Ölçümü				0,835		
Bartlett Küresellik Testi Ki kare; df; sig.				9202,769; 78; 0,00		

Tablo 5'te, kariyer danışmanlık ve rehberlik ölçeğinin KMO (Kaiser-Meyer- Olkin Measure of Sampling Adequacy) değeri 0,835 düzeylerinde iyi bir değer olarak hesaplanmıştır. Çalışmanın KMO değerinin 0,828 olması, bu değer faktör analizi için yeterli bir değer olduğunu ifade edebilir. Araştırma verilerinden anlamlı faktörler çıkarılabileceğini gösteren küresellik derecesi (Bartlett's Test of Sphericity) 9202,769 olarak hesaplanmış ve elde edilen bu değer 0,00 ile istatistiksel olarak anlamlı bir rakam olduğu görülmüştür. Çalışma kapsamında belirlenen örneklem büyüklüğünün

yeterli olduğu ve verilerin faktör analizine uygun olduğu saptanmıştır. Ayrıca oluşan her bir grubun normal dağılım sergileyen bir yığından rasgele seçilmiş örnekler olup olmadığı gerçekleştirilen Kolmogorov-Smirnov testi ile incelenmiş ve değişkenlerin 0,05'den büyük olduğu görüldüğünden verilerin normal dağılıma uyduğuna karar verilmiştir.

Tablo 6: Cinsiyete Göre Karar Verme Stratejilerinin ve Kariyer Danışmanlığı-Rehberlik Farklılığının İncelenmesi (Bağımsız Örneklemeler T-testi)

Değişkenler	Cinsiyet	N	\bar{X}	\bar{X} Farkı	S.S.	t değeri	p değeri
Mantıksal Karar	Kız Öğrenci	180	3,83	-,02778	,832	-,339	,714
	Erkek Öğrenci	240	3,86		,830		
İçtepesel Karar	Kız Öğrenci	180	2,37	-,02444	1,07	-2,141	,002
	Erkek Öğrenci	240	2,61		1,21		
İçtepesel ve Kararsızlık	Kız Öğrenci	180	2,23	-,05764	1,01	-,580	,580
	Erkek Öğrenci	240	2,29		1,05		
Kararsızlık	Kız Öğrenci	180	2,87	,01806	1,09	,168	,992
	Erkek Öğrenci	240	2,85		1,08		
Maddi güç ve Yönlendiricilik	Kız Öğrenci	180	4,36	,2500	,734	,395	,607
	Erkek Öğrenci	240	4,34		561		
Rehberlik	Kız Öğrenci	180	4,02	,5056	,922	,545	,154
	Erkek Öğrenci	240	3,97		,953		
Danışmanlık	Kız Öğrenci	180	3,82	,2580	1,02	2,624	,003
	Erkek Öğrenci	240	3,56		,987		

Not: * $p \leq 0,05$

Tablo 6'da öğrencilerin cinsiyetlerine göre karar verme stratejileri ve kariyer danışmanlık ve rehberlik ölçeklerine ait alt boyutların ortalamaları arasındaki fark incelenmiş; karar verme stratejileri ölçeği altında yer alan *ıçtepesel karar* alt boyutu arasında 0,05 anlamlılık düzeyinde anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Aynı şekilde ikinci ölçek olan kariyer danışmanlığı-rehberlik ölçeğine ait alt boyutların ortalamaları arasındaki fark incelenmiş; kariyer danışmanlığı-rehberlik ölçeği altında yer alan *danışmanlık* alt boyutunda 0,05 anlamlılık düzeyinde anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir.

Kariyer danışmanlığı-rehberlik ölçeği altında yer alan *danışmanlık* algılarına ilişkin veriler ele alındığında, kız öğrencilerin erkek öğrencilere göre daha yüksek ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Bu verilerden yola çıkarak, erkek öğrencilerin danışmanlık algılarının kız öğrencilere oranla daha düşük olduğu yorumu yapılabilir. Bu sonuçlara göre H_1 hipotezi kabul edilmiştir.

Karar verme stratejileri ölçeği altında yer alan *içtepesel karar* alt boyutuna ilişkin veriler ele alındığında, erkek öğrencilerin ($X = 2,61$), kız öğrencilere ($X = 2,37$) göre daha yüksek ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Bu verilerden yola çıkarak, erkek öğrencilerin *içtepesel karar* algılarının kız öğrencilere göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Karar verme stratejileri ölçeğinin bir başka boyutu olan mantıksal kararlar için erkek ve kız öğrenciler açısından anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir. Dolayısıyla H_2 hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 7: Eğitim Alınan Üniversiteye Göre Karar Verme Stratejilerinin ve Kariyer Danışmanlığı-Rehberlik Farklılığının İncelenmesi (Bağımsız Örneklemeler T-testi)

Değişkenler	Üniversite	N	\bar{X}	\bar{X} Farkı	S.S.	t değeri	p değeri
Mantıksal Karar	ÇOMÜ	229	3,83	-,03832	,810	-,470	,627
	Akdeniz	191	3,87		,856		
İçtepesel Karar	ÇOMÜ	229	2,49	-,03738	1,13	-,328	,445
	Akdeniz	191	2,53		1,19		
İçtepesel ve Kararsızlık	ÇOMÜ	229	2,17	-,19792	1,00	-2,014	,002
	Akdeniz	191	2,37		,995		
Kararsızlık	ÇOMÜ	229	2,88	,04667	1,14	,437	,437
	Akdeniz	191	2,83		1,02		
Maddi güç ve yönlendiricilik	ÇOMÜ	229	4,12	-,49640	,767	-8,559	,000
	Akdeniz	191	4,62		,251		
Rehberlik	ÇOMÜ	229	3,67	-,70552	1,16	-8,258	,000
	Akdeniz	191	4,37		,230		
Danışmanlık	ÇOMÜ	229	2,94	-1,6140	,775	-27,380	,000
	Akdeniz	191	4,55		,272		

Not 1: ÇOMÜ = Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Not 2: * $p \leq 0,05$

Tablo 7'de öğrencilerin eğitim aldıkları üniversiteye göre karar verme stratejileri ve kariyer danışmanlık ve rehberlik ölçeklerine ait alt boyutların ortalamaları arasındaki fark incelenmiş; karar verme stratejileri ölçeği altında yer alan *içtepesel ve kararsızlık* alt boyutu arasında 0,05 anlamlılık düzeyinde anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Aynı şekilde ikinci ölçek olan kariyer danışmanlığı-rehberlik ölçeğine ait alt boyutların ortalamaları arasındaki fark incelenmiş; kariyer danışmanlığı-rehberlik ölçeği altında yer alan *maddi güç ve yönlendiricilik, rehberlik ve danışmanlık* alt boyutları arasında 0,05 anlamlılık düzeyinde anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Dolayısıyla H_3 hipotezi kabul edilmiştir.

Karar verme stratejileri ölçeği altında yer alan *içtepesel ve kararsızlık* alt boyutuna ilişkin veriler ele alındığında, Akdeniz Üniversitesi'nde yer alan öğrencilerin ($X = 2,37$), Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi'ndeki öğrencilere ($X = 2,17$) göre daha yüksek ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Bu verilerden yola çıkarak, Akdeniz Üniversitesi'nde yer alan öğrencilerin *içtepesel ve kararsızlık* algılarının Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi'ndeki öğrencilere göre daha düşük olduğu söylenebilir.

Kariyer danışmanlığı-rehberlik ölçeği altında yer alan maddi güç ve yönlendiricilik ($X = 4,62$), rehberlik ($X = 4,37$) ve danışmanlık ($X = 4,55$) algılarına ilişkin veriler ele alındığında, Akdeniz Üniversitesi'nde yer alan öğrencilerin, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi'ndeki öğrencilere göre her üç boyutta da daha yüksek ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Bu verilerden yola çıkarak, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi'ndeki öğrencilerin; maddi güç ve yönlendiricilik, rehberlik ve danışmanlık algılarının Akdeniz Üniversitesi'nde yer alan öğrencilere oranla daha düşük olduğu yorumu yapılabilir.

Tablo 8: Lisans Alanı Değişkenine Göre Karar Verme Stratejileri ve Kariyer Danışmanlığı-Rehberlik Farklılığının İncelenmesi (Tukey testi)

Değişkenler	Alan Türü	N	\bar{X}	S.S.	F değeri	Fark
Mantıksal Karar	Turizm rehberliği	122	3,88	1,08	3,168	S > N.Ö, S > İ.Ö
	Turizm İşletmeciliği N.Ö	154	3,46	1,08		
	Turizm İşletmeciliği İ.Ö	144	3,49	1,06		
İçtepesel Karar	Turizm rehberliği	122	2,29	1,02	2,932	N.Ö > S
	Turizm İşletmeciliği N.Ö	154	2,62	1,21		
	Turizm İşletmeciliği İ.Ö	144	2,48	1,14		

Not1: * $p \leq 0,05$

Not2: N.Ö = Turizm İşletmeciliği Normal Öğretim, İ.Ö= Turizm İşletmeciliği İkinci Öğretim

Tablo 8'de sunulan çoklu karşılaştırma (Tukey HSD) testi sonuçlarına göre Turizm rehberliği öğrencilerinin mantıksal karar verme düzeyi, Turizm İşletmeciliği okuyan öğrencilere göre [Ort. farkı= 0,42 ve $p= 0,023$] ve Turizm İşletmeciliği ikinci öğretimde okuyan öğrencilere göre [Ort. farkı= 0,39 ve $p= 0,032$] istatistiksel olarak farklı ve nispeten daha yüksek seviyededir.

Karar verme stratejileri için bir diğer anlamlı sonuçların bulunduğu boyut ise İçtepesel karar verme davranışını ölçen boyuttur. Turizm İşletmeciliği normal öğretimde okuyan öğrenciler Turizm rehberliği bölümünde okuyan öğrencilere göre [Ort. farkı= 0,33 ve $p= 0,017$] istatistiksel olarak farklı ve nispeten daha yüksek seviyededir. Bu çalışmayla paralel olarak literatürde alan türü ve karar verme stratejileri arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalara bakıldığında Taşdelen'in (2002) mantıksal karar verme stili ve öğrenim görülen bölüm arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu görülmektedir. Dolayısıyla H_4 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 9: Korelasyon analizi

	MK	İK	KA	ICVEKS	MY	RE	DA	\bar{X}	S.S.
MK	1,00							3,85	,830
İK	,160*	1,00						2,51	1,16
KA	,192*	,070	1,00					2,26	1,00
ICVEKS	,150*	-149*	,483**	1,00				2,86	1,08
MY	,163*	,140*	-,170*	-221*	1,00			4,35	,640
RE	,459**	,157*	-,240**	-210*	,689**	1,00		3,99	,939
DA	,406**	148*	-,272**	-227*	,623**	,736**	1,00	3,67	1,00

Not 1: MK= Mantıksal Karar, İK= İçtepesel karar, KA= Kararsızlık, ICVEKS= İçtepesel Kararsızlık, MY= Maddi güç ve Yönlendiricilik, RE= Rehberlik, DA= Danışmanlık

Not 2: Korelasyon, ** $p < 0,01$ seviyesinde (2-kuyruklu) anlamlıdır.

Not 3: Korelasyon, * $p < 0,05$ seviyesinde anlamlıdır.

Tablo 9'da değişkenlere ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri ve değişkenler arasındaki korelasyon sonuçları görülmektedir. Öncelikle, karar stratejileri ölçeğinin boyutlarına ilişkin ortalama değerlere bakıldığında, örnekleme oluşturan öğrenciler tarafından mantıksal kararın ($\bar{X} = 3,85$) en yüksek ortalama ile katılım gösterilen boyut olduğu, içtepesel ve kararsızlık boyutunun ise katılım yönünde ($\bar{X} =$

2,86) ikinci sırada geldiği görülmektedir. Kariyer danışmanlık ve rehberlik ölçeğinin boyutlarının ise sırasıyla maddi güç ve yönlendiricilik ($X = 4,35$), rehberlik ($X = 3,99$) ve danışmanlığın ($X = 3,67$) ortalama ile katılım yönünde değerler aldığı dikkat çekmektedir. Bu da genel olarak çalışma kapsamındaki öğrencilerin kariyer danışmanlık ve rehberlik ölçeğindeki ifadelerle yüksek düzeyde katıldıklarına işaret etmektedir.

Korelasyon katsayısı olan r , iki değişken arasındaki ilişkinin ölçüsüdür ve -1 ve $+1$ arasında değişim gösterir. r değeri $0,00-0,25$ değerleri arasında ise çok zayıf ilişki; $0,26-0,49$ değerleri arasında ise zayıf ilişki; $0,50-0,69$ değerleri arasında ise orta ilişki; $0,70-0,89$ değerleri arasında yüksek ilişki; $0,90-1,00$ arasında ise değişkenler arasında çok yüksek ilişki var demektir (Subaşı, 2014). Buna göre, Tablo 9'da yer alan değişkenler arasındaki ilişkilere bakıldığında; karar stratejileri ölçeğinin boyutlarından; mantıksal karar ile içtepesel karar ($r = ,160$; $p < 0,01$), mantıksal karar ile kararsızlık ($r = ,192$; $p < 0,01$) ve içtepesel kararsızlık ($r = ,483$; $p < 0,01$) ile kararsızlık arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Karar stratejileri ölçeğinin boyutlarından içtepesel kararsızlık ($r = -149$; $p < 0,01$) ile içtepesel karar arasında ise negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Kariyer Danışmanlık ve Rehberlik ölçeğinin boyutlarından; maddi güç ve yönlendiricilik ile rehberlik ($r = ,689$; $p < 0,01$), danışmanlık ($r = ,623$; $p < 0,01$) boyutları arasında pozitif yönlü yüksek ilişkiler görülmektedir.

İki ölçeğin boyutları arasındaki ilişkilere bakıldığında, kariyer stratejileri ölçeğinin mantıksal karar boyutu ile kariyer danışmanlık ve rehberlik ölçeğinin maddi güç ve yönlendiricilik ($r = ,163$; $p < 0,01$), rehberlik ($r = ,459$; $p < 0,01$) ve danışmanlık ($r = ,406$; $p < 0,01$) boyutları arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Ayrıca kariyer danışmanlık ve rehberlik ölçeğinin kararsızlık boyutu ile kariyer danışmanlık ve rehberlik ölçeğinin maddi güç ve yönlendiricilik ($r = -,170$; $p < 0,01$), rehberlik ($r = -,240$; $p < 0,01$) ve danışmanlık ($r = -,272$; $p < 0,01$) boyutları arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Dolayısıyla H_5 , H_{5a} , H_{5b} hipotezleri kabul edilmiştir.

Tablo 10. Bağımsız Değişkenlerin Karar Verme Stratejileri Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Regresyon Analizi Bulguları

Bağımsız Değişkenler	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	β	Standart Hata	T
Maddi güç ve Yönlendiricilik	,539	,325	,315	,175	,061	2,800*
Rehberlik				,331	,048	3,700*
Danışmanlık				,413	,041	4,270*
F= 5,202						

Bağımlı Değişken: Karar Stratejileri

* $p < 0,01$

Yapılan regresyon analizinde F değeri 5,202 olarak bulunmuş ve modelin 0,01 düzeyinde anlamlı bir doğrusal model olduğu görülmüştür. Diğer bir deyişle maddi güç ve yönlendiricilik, rehberlik ve danışmanlık değişkenleriyle ilgili turizm fakültelerinde okuyan öğrencilerin karar verme stratejilerini tahmin etmek istatistiksel olarak mümkündür. Ayrıca kurulan regresyon modelinin açıklama gücü 0,325 olup bu da karar verme stratejileri varyasyonunun %32,5'inin Maddi güç ve Yönlendiricilik, Rehberlik ve Danışmanlık değişkenleriyle açıklanabildiğini 0,01 anlamlılık seviyesinde göstermektedir.

Kariyer danışmanlık ve rehberlik ölçeğinin alt boyutlarından danışmanlık boyutu ($\beta = 0,413$) karar verme stratejilerini açıklayan en önemli değişkendir. Bir başka deyişle danışmanlık boyutundaki bir birimlik artış toplam karar verme stratejilerini 0,413 birim arttırmaktayken Rehberlik boyutundaki bir birimlik artış karar verme stratejilerini 0,331 birim arttırmakta ve maddi güç ve yönlendiricilik boyutundaki bir birimlik artış karar verme stratejilerini 0,175 birim arttırmaktadır. Dolayısıyla H_6 hipotezi kabul edilmiştir.

6. Sonuç ve Tartışma

Alanyazında yer alan birçok çalışma, lisans öğrencilerinin, üniversite aşamasında aldıkları teorik bilginin dışında iş hayatının ne gibi getirileri olacağı konusunda negatif bir şekilde düşünme eğiliminde olduklarını göstermektedir. Çalışma sonuçları ayrıca, söz konusu öğrencilerin mezun oluncaya kadar gelecek kariyerleri hakkında aktif düşünmemeye eğiliminde olduklarını belirtmektedir (Perrone ve Vickers, 2003; Bridgstock, 2009). Bu çalışma ile üniversitenin sağladığı kariyer danışmanlık ve rehberlik imkanlarının, öğrencilerin staj yeri seçimi ve eğitim hayatları sonrasında çalışacakları işletme seçiminde karar stratejilerini açıklayan en önemli faktör olduğu bulunmuştur. Özellikle Akdeniz Üniversitesi turizm fakültesi öğretim elemanlarının, öğrencilerin staj yapacağı işletmenin seçiminde etkin rol aldığı görülmektedir. Bu sonuca, Akdeniz Üniversitesi turizm fakültesinin Çanakkale Onsekiz Mart turizm fakültesine göre turizm faaliyetlerinin, daha yoğun biçimde gerçekleştiği destinasyonda yer alması ve öğretim elemanlarının turizm sektörü ile etkin bağlantılarının bulunması neden olabilir.

Bu çalışmanın sonuçları, özellikle günümüzün istihdam güçlükleri göz önüne alındığında, turizm sektörü gibi özel sektöre yönelik eğitilmiş personel yetiştirmeyi amaçlayan üniversitelerin aktif olarak istihdam olanakları yaratmayı gündemine almaları gerektiğini göstermektedir. Üniversitelerin, düzenleyecekleri istihdam ve kariyer günleri etkinlikleriyle, öğrencilerin kariyer planlama becerilerini geliştirmede daha aktif bir rol oynamaya başlaması, sektördeki istihdamı arttıracak ve toplumsal anlamda ekonomik yararları ortaya çıkaracaktır. Bu bağlamda öğrencilerin %71'nin kariyer günleri etkinlikleri ile staj yapacağı işletmeyi seçtiği Akdeniz Üniversitesi başarılı sayılabilir.

Bu çalışma ile dikkat çeken bir diğer anlamlı sonuç ise turizm sektöründeki işletmelerin üzerine düşen sorumluluklardır. İstihdam ve kariyer günleri etkinliklerine katılan öğrencilerin staj yapacakları işletme için karar verirken, işletmenin önerdiği maddi imkanlara önem verdikleri görülmektedir. Dolayısıyla işletmeler, gelecekleri için nitelikli çalışan sağlamayı amaçlıyorsa staj yapacak öğrenciye maddi olarak iyi imkanlar sağlamalıdır.

Kariyer planlama, öğrenciler için yaşamlarını şekillendirecek olan temel faktördür. Bu derece önem arz eden bir tercihte, aile ve sosyal çevre gibi temel belirleyici unsurların dışında, üniversitelerin de (istihdam ve kariyer günleri organizasyonlarının dışında) mutlaka yol gösterici olmaları gerekmektedir. Bu bağlamda her üniversitenin, özellikle turizm fakülteleri gibi yoğunlukla özel sektörde iş gören çalıştırmaya yönelik eğitim veren fakültelerinde bir insan kaynakları departmanı veya kariyer danışma merkezleri organize edilebilir ve bu departmanlar işletmelerle sürekli irtibat halinde bulunarak protokoller imzalayıp, öğrencilerini yönlendirebilirler. Öğrenciler de üniversiteye başladıkları yıldan itibaren bu bölümlerle sürekli iletişim içerisinde olabilirler. Öğrenciler üniversite eğitimlerinden mezun oldukları zaman, deneyim kazanmış, teorik kısmının yanında işin pratik kısmına da

hakim, hazır bir potansiyel iş gören olarak özel sektör veya kamu sektöründe günümüzdeki kadar zorlanmadan iş bulabilir ve kariyer yolunda devam edebilirler.

Sonuç olarak, turizm lisans eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimlerinde, eğitim aldıkları üniversitelere bağlı fakültelerin misyon ve vizyonları doğrultusunda kendilerine sundukları imkanların yönlendirici özellikte olduğu görülmektedir.

7. Sınırlılıklar ve Öneriler

Bu çalışma, Turizm lisans eğitimi alan Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi ve Akdeniz Üniversitesi öğrencileri ile sınırlandırılmıştır. Gelecek çalışmalar, bu çalışmanın bulgularını turizm eğitimi alan daha fazla lisans öğrencisi ile tekrar test etmelidir. Böylece, turizm fakülteleri gibi yoğunlukla özel sektöre nitelikli iş gücü sağlayan fakültelerin, bünyelerinde düzenledikleri istihdam ve kariyer etkinliklerinin, öğrencileri yönlendirme konusundaki etkileri ülke genelindeki turizm eğitimi veren diğer üniversiteler tarafından da tespit edilebilir.

8. Kaynakça

- Alver, B. (2005), "Psikolojik Danışma ve Rehberlik Eğitimi Alan Öğrencilerin Empatik Beceri ve Karar Verme Stratejilerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi", *Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 1 (14), ss. 19-34.
- Aytaç, S. (1997), *Çalışma Yaşamında Kariyer*, İstanbul: Epsilon yayınları.
- Balcı, A. (2001), *Sosyal Bilimlerde Araştırma; Yöntem, Teknik ve İlkeler*, Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Bayraktaroğlu, S. (2006), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Sakarya: Gazi Kitabevi.
- Bridgstock, R. (2009), "The Graduate Attributes We've Overlooked: Enhancing Graduate Employability through Career Management Skills", *Higher Education Research & Development*, 28 (1), ss. 31-44.
- Broadbridge, A. (1999), "Mentoring in Retailing", *Personnel Review*, 28, ss. 336-355.
- Budak, S. (2000), *Psikoloji Sözlüğü*. Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Cascio, W. F. (1986), *Managing Human Resources*, New York: McGraw-Hill.
- Çoban, A. E. (2005), "Lise Son Sınıf Öğrencilerinin Mesleki Olgunluk Düzeylerinin Yordayıcı Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi", *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6 (10), ss. 39-54.
- Durmuş, B., Yurtkoru, S. ve Çinko, M. (2011), *Sosyal Bilimlerde SPSS'le Veri Analizi*, İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Ergün, M. (2009), *Eğitim Felsefesi*, Ankara: Pegem Akademi.
- Ersever, H. Ö. (1996), Karar Verme Becerileri Kazandırma Programının ve Etkileşim Grubu Deneyiminin Üniversite Öğrencilerinin Karar Verme Stilleri Üzerindeki Etkileri, *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Fidan, M. (2012-2013). 'Aybastı Anadolu Lisesi Kariyer Günleri Projesi', http://aybastial.meb.k12.tr/meb_iys_dosyalar/52/03/964402/dosyalar/2013_03/06110517_kariyergnleriprojesi.pdf (20.09.2016).
- Güzel, T., Akdağ, G., Güler, O. ve Şener, S. (2014), Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Turizmde Kariyer Algılamaları: Çanakkale, Mersin ve Kıbrıs'ta Bir Araştırma, *18 Nisan 2014, 3. Doğu Akdeniz Sempozyumu, Mersin*.
- Kozak, M. (2015), *Bilimsel Araştırma: Tasarım, Yazım ve Yayım Teknikleri*, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Kuzgun, Y. (1993), Karar Stratejileri Ölçeği: Geliştirilmesi ve Standardizasyonu, *VII. Ulusal Psikoloji Bilimsel Çalışmaları, Türk Psikologlar Derneği, Ankara*.

- Kuzgun, Y. (2003), *Meslek Rehberliği ve Danışmanlığına Giriş*, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Kuzgun, Y. (2012), 'Karar Stratejileri Ölçeği', Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Perrone, L. ve Vickers, M. H. (2003), "Life after Graduation as 'A Very Uncomfortable World': An Australian Case Study", *Education & Training*, 45 (2/3), ss. 69–79.
- Polat, F. B., Ardiç, K. ve Özdemir, Y. (2016), "Bireysel Kariyer Planlamada Etkili Olan Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma Sakarya Devlet Okulları Örneği", *İşletme Bilimi Dergisi*, 4 (1), ss. 29-65.
- Sav, D. (2008), Bireysel Kariyer Planlamada Etkili Olan Faktörler ve Üniversitelerin Etkisi Üzerine Bir Araştırma, *Yüksek Lisans Tezi*, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Savickas, M. L. (2001), "A Developmental Perspective on Vocational Behaviour: Career Patterns, Salience, and Themes", *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1 (1), ss. 49-57.
- Subaşı, H. (2014), 'Korelasyon', <<http://www.slideshare.net/HasanSuba/korelasyon>> (11.04.2017).
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013), *Using Multivariate Statistics*, Boston: Pearson Education.
- Taşdelen, A. (2002), Öğretmen Adaylarının Farklı Psiko-Sosyal Değişkenlere Göre Karar Verme Stilleri, *Yayımlanmamış Doktora Tezi*, Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Uzun, T. (2003), 'İnsan Kaynakları Yönetiminde Etkin Bir Yöntem: Kariyer Planlaması', <https://www.isguc.org/?p=article&id=149&cilt=5&sayi=2&yil=2003> (24.02.2017).
- Yüksek Öğretim Kurulu (YÖK), (2016-2017), 'Turizm Lisans Öğrencileri'. https://istatistik.yok.gov.tr/T103_V1 (24.02.2017).