



Turizm Akademik Dergisi

Tourism Academic Journal

www.turizmakademik.com



Turist Rehberliği Bölümü Öğrencilerinin Kariyer Devamlılığı: Çoklu Uyum Analizi Çalışması

Burcu ILGAZ^{a*}, Özlem GÜZEL^b

^a Akdeniz Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Fakültesi, Havacılık Yönetimi Bölümü, ANTALYA, ORCID: 0000-0001-5722-5196

^b Akdeniz Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Turizm Rehberliği Bölümü, ANTALYA, ORCID: 0000-0003-0081-3530

Öz

Bu çalışmanın amacı, turist rehberliği programı lisans eğitimi alan öğrencilerin mezuniyet sonrası kariyerlerine devam etme isteklerinin çeşitli demografik ve sosyolojik değişkenler ile ilişkilerini belirlemektir. Söz konusu çalışmada nicel araştırma yöntemi tercih edilmiştir. Toplamda 22 adet kategorik sorudan oluşan soru formu seçilen örneklem üzerinde kullanılmıştır. Elde edilen veriler ile öncelikle cevaplara ilişkin frekans analizleri yapılmış, daha sonra öğrencilerin kariyerlerine devam etme isteklerine yönelik görüşleri ve birtakım değişkenler arasındaki ilişkiler çoklu uyum analizi ile değerlendirilmiştir. Çalışmanın bulgularında, kız öğrencilerin kariyere devam etmek istemedikleri ve kararsız oldukları tespit edilmiştir. Kariyere devam etmek isteyen öğrencileri bölümü istemeyerek seçmiş, devam etmek isteyen öğrenciler ise isteyerek seçmiştir. Çoklu uyum analizi aracılığıyla, öğrencilerin kariyerlerine devam etme istekleri, ele alınan çoklu değişkenler ile ilişkilendirilmiştir. Demografik ve sosyolojik değişkenler kapsamında değerlendirilmesi gereken önemli sonuçlar elde edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kariyer, Turist Rehberi, Eğitim, Çoklu Uyum Analizi.

Abstract

The aim of this study is to determine the relationship between the tourist guidance students' intention to continue their careers with various demographic and sociological variables. In this study, quantitative research method has been used. A total of 22 categorical question forms were used on the selected sample. Firstly, frequencies were analyzed with the obtained data, then the students' desire to continue their careers were evaluated with some variables by multiple correspondence analyses. In the findings of the study; it has been determined that the students did not want to continue their career and were unstable. The students who wanted to continue their career decided to choose the department unintentionally, while the students who wanted to continue did their choice willingly. Through multiple correspondence analyses, students' desire to pursue their careers has been associated with multiple variables. Significant conclusions have been determined in the context of demographic and sociological variables.

Keywords: Career, Tourist Guide, Education, Multiple Correspondence Analyses.

JEL CODE: L83, I10, C38

Makalenin Geçmişi:

Gönderim Tarihi : 28.10.2018

Birinci Düzeltme : 01.01.2019

İkinci Düzeltme : 22.04.2019

Kabul : 11.09.2019

Makale Türü : Araştırma Makalesi

Ilgaz, B. & Güzel, Ö. (2019). Turist Rehberliği Bölümü Öğrencilerinin Kariyer Devamlılığı: Çoklu Uyum Analizi Çalışması, Turizm Akademik Dergisi, 6 (2), 61-74.

* Sorumlu yazar e-posta: burcuilgaz@gmail.com

GİRİŞ

1900'lü yılların başlarından beri sosyal bilimlerin alanından incelenen kariyer kavramı, bir kişinin çalışmış olduğu iş veya faaliyet alanı içerisinde sürekli ilerlemesi, deneyim ve beceri kazanması şeklinde de tanımlanmaktadır (Eryiğit, 2007). Gelişimsel yaklaşımla kariyer, bireyin yaşam boyunca kariyerleriyle ilgili karşılaştığı her olayın toplamıdır (Vondrace, 1998).

Bireyler, kariyer gelişimleri süresince eğitim deneyimleri, iş dünyası deneyimleri ve kendisinden beklenenler kapsamında kendi dünyasını anlamlandırarak (Hurley 2013), bu anlam çerçevesinde güçlü ve zayıf yönlerini, beceri ve yeteneklerini göz önüne de alarak kendisine bir amaç edinmektedir. Bu bağlamda bireylerin güçlü ve zayıf yönlerini keşfedecekleri, beceri ve yeteneklerini geliştirecekleri önemli bir dönem ise eğitim ve öğretim dönemleridir. Ancak bu dönemlerde öğrenciler kötü staj koşullarında çalışma, derslere uyum sağlayamama gibi olumsuzluklara maruz kalarak kariyer hedeflerini gerçekleştirme konusunda sıkıntılar yaşarken, geleceğe yönelik okudukları bölüm ile ilişkili kariyer devamlılığı isteklerini de kaybetmektedirler.

Kariyer yönetimi literatürde örgütlerin bireylerin yeteneklerini, ilgi alanlarını ve becerilerini analiz etmelerine yardımcı olarak, kariyer geliştirme faaliyetlerinin planlanması olarak tanımlanmaktadır. Kariyer yönetimi, kariyer planlaması ve kariyer geliştirme olmak üzere iki bileşenden oluşmaktadır (Walker & Gutteridge, 1990). Kariyer planlaması, bireyin bilgi, beceri, ilgi, değer yargıları ile güçlü ve güçsüz yönlerini değerlendirmesi, iç ve dış kariyer imkânlarını tanımlaması, kendisi için kısa, orta, uzun dönemli hedefler belirlemesi, bu doğrultuda eylem planlarını hazırlaması ve uygulaması süreci olarak tanımlanabilir (Gezer, 2010). Kariyer geliştirme, bireyin, çalışma yaşamı boyunca kariyer amaçlarına ulaşabilmesi için uygulanan programlar, eylemler ve faaliyetlerin bütünüdür (Akat, Budak & Budak, 2002). Kariyer gelişimi, kariyer kurgusunu oluşturma, kariyere karar verme, yaşam rollerini bütünleştirme, ilgi, yetenek, değer gibi unsurları ortaya çıkarma ve geliştirme benzeri süreçleri kapsayan ve bireyin ömrü boyunca devam eden bir süreçtir (Herr Cramer & Niles, 2004). Kariyer planlaması bir süreç olarak ele alındığında ise, bu süreç içerisinde çalışanların, fırsat, seçenek ve sonuçların farkına varmalarını, kariyer hedeflerini belirlemelerini, bu hedeflere ulaşmada yön ve zaman tespiti yapmalarını sağlayacak iş, eğitim ve diğer geliştirmeye yönelik faaliyetleri programlamalarını ifade etmektedir (Anafarta, 2001: 3). Bu süreçte bireylerin kariyer planlaması kapsamında meslek tercihlerini değiştirmelerine neden olan faktörler bulunmaktadır. Kariyer planlaması sürecinde Sevinç (2010), doğru meslek tercihini bireyin kişisel

özellikleri etkilerken, aile, arkadaş gibi çevre baskısı, mesleğe biçilen toplumsal değer, mesleğin ekonomik itibarı gibi subjektif faktöründe bireyin doğru seçim yapmasını engellediği belirtmektedir. Kariyer seçimini etkileyen faktörler Kaynak'a (1996) göre çevresel (dışsal) ve kişisel (içsel) olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Çevresel faktörler, aile, çevre, eğitim, sosyo-ekonomik olgulardan oluşan bireyin sosyal özgeçmişini iken bu faktörler bireyin kariyer süreci ile ilgili kararlarını etkilemektedir. İçsel faktörler ise bireyin kişiliğinin oluşumunda etki eden duygular, başarılar, psikolojik güç, düşüncelerdir. Aytaç'a (2005) göre ise kariyer seçimini etkileyen unsurları dört sınıfta ele almaktadır. Bunlar; kendini tanıma, ilgi alanları, sosyal ortamı (eğitim, mesleki düzey, ebeveynlerin sosyo-ekonomik statüleri vs.) ve kişilik yapısıdır. Bu bağlamda öğrencilerin eğitim süreçleri boyunca kariyer tutumlarının etkileyecek faktörlerin belirlenmesi önem arz etmektedir. Söz konusu çalışmada turizm rehberliği eğitiminin diğer turizm eğitimlerinden farklı olarak kendine has özelliklere sahip olması (uygulama içermesi, çoklu disiplinleri barındırması, yasal yaptırımları içermesi, mesleğe girişin belirli şartlara bağlı olması vb.) dolayısıyla bu çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı varsayılmaktadır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Genel olarak eğitimin amacı insanlara bilgi vererek geleceğine yönelik planlama yapma fırsatı sunmaktır. Eğitim bireylerin gelişimini ve değişimini sağlayan önemli bir etkidir (İstanbul Dinçer, Akova & Kaya, 2013). Yükseköğretim düzeyinde turizm eğitimi gören öğrencilerin sektördeki kariyer beklentilerini ve tercihlerini anlamak, yükseköğretim kurumları için oldukça önemlidir. Böylece yükseköğretim kurumları da öğrencilerin kariyer beklentilerini tespit edilerek, eğitimi ve donanımlı iş gücünün sektörden uzaklaşmasının önlenmesi (Aymanıkuy & Aymanıkuy, 2013). Kozak (2009), lisans düzeyindeki turizm eğitiminin temel amacının, turizm sektörüne bilgili, yabancı dil bilen, yetkin bireyler yetiştirmek olduğunu belirtmektedir. Mesleki turizm eğitimi; turizm sektöründeki tüm işletmelerin ihtiyaç duydukları teorik ve pratik, bilgi ve becerilere sahip personeli yetiştirmeyi, personele işlerini daha iyi yapabilmeleri için gerekli bilgi ve becerileri sistemli bir şekilde kazandırmayı sağlayan bir süreçtir (Aymanıkuy & Aymanıkuy, 2013). Bu süreç, teorik ve pratik öğrenimden, meslek ahlakına ve mesleğin temel prensiplerine kadar uzanan çoklu disiplinlerin verildiği bir eğitim sürecidir (Üzümcü & Bayraktar, 2004). Söz konusu süreç kapsamın da öğrencilerin kariyer planlaması yapmalarına etki eden faktörler bulunmaktadır.

Turizm sektöründe kariyer yapmaya yönelik olarak yapılan çalışmalarda kariyer seçimini etkileyen çeşitli sonuçlar elde edilmiştir. Sektörde kariyer kararlarında

kişisel ve genel kariyer faktörlerinden her ikisi de sosyal etkenlerden önemli ölçüde etkilenmektedirler. Ayrıca işle ilgili algıların yanı sıra, sektörün özellikleri de kariyer kararının verilmesinde önemlidir (Aymanıkuy & Aymanıkuy, 2013). Lisans düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimlerini birçok faktör etkilemektedir (İlgaz Yıldırım & Toker, 2017). Literatürde turizm eğitimi alan öğrencilerin çoğunluğunun gelecekte turizm endüstrisinde kariyerlerine devam etmek istediklerini ve uzun dönemde turizm işletmelerinin üst pozisyonlarında yer almak istedikleri ortaya çıkan çalışmalar bulunmaktadır (Çavuş & Kaya, 2015; Kipkosgei, Kivuva & Muiruri, 2015; Jiang & Tribe, 2009; Roney & Öztin, 2007; Duman, Tepeci & Unur, 2006; Jenkins, 2001; Litvin, 2000; Ross, 1994). Aynı zamanda turizm eğitimi alan öğrencilere yönelik yapılmış mesleklerine yönelik olumsuz algıların keşfedildiği çalışmalarda keşfedilmiştir. Bu olumsuz algıların sebepleri şu şekilde sıralanmıştır; turizm bölümünün istenmeyerek tercih edilmesi (Üngüren, 2007), sektörün yapısı (Pelit & Güçer, 2006; Birdir, 2002; Duman, Tepeci & Unur, 2006; Aksu & Köksal, 2005), turizm eğitiminin beklentiyi karşılayamaması (Birdir, 2002), staj esnasında yaşanan olumsuzluklar (Güzel, 2010; Pelit & Güçer, 2006; Kozak & Kızıllırmak 2001), tecrübesizlik (Richardson, 2008), çalışma garantisinin olmaması (Birdir, 2002), turizmin saygın bir meslek olarak görülmemesi (Boella, 2000; Kozak & Kızıllırmak, 2001) ve öğretmenlerin/liderlerin yetersiz olması (İlgaz Yıldırım & Toker, 2017). Yine literatürde öğrencilerin departmanlar arasında ayırım yaptıkları ve seyahat acentesinde çalışmak yerine gelecekte diğer turizm kollarında çalışacaklarını belirten öğrencilerin olduğu ortaya çıkmıştır (Kipkosgei, Kivuva & Muiruri, 2015; Litvin, 2000). Aloudat'ın (2017) Ürdün'de turizm rehberliği okuyan öğrencilerin kariyer algıları üzerine yapılan çalışmaya göre öğrenciler rehberlik kariyerine olumlu bakarken, öğrencilerin çoğunluğu meslek olarak ilk tercihleri olarak rehberliği göstermiştir. Yine öğrenciler mesleğin özgürlük sunduğunu, yeni bilgiler öğrenebileceklerini, farklı insanlarla tanışabileceklerini belirtirken, aileleri ve toplum tarafından da saygı duyulan bir meslek olarak algılandığını belirtmişlerdir. Bu çalışma göz önüne alındığında, literatürde genel olarak turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer gelişimlerine yönelik çalışmalar mevcut iken (Çavuş & Kaya, 2015; Üngüren, 2007; Güzel, 2006; Duman, Tepeci & Unur, 2006; Pelit & Güçer, 2006; Birdir, 2002; Kozak & Kızıllırmak 2001) turizm rehberliği bölümünü okuyan öğrencilerinin kariyere devam etme isteklerine yönelik çalışmaların yetersiz kaldığı görülmüştür. Bu çalışmada lisans düzeyinde turizm rehberliği eğitimi alan öğrencilerin kariyer devamlılığı isteklerine etki eden değişkenler belirlenmeye çalışılmıştır.

Bu araştırmaya temel alan olan Turist Rehberliği mesleği insanların seyahat etmeye başladıkları anlar-

dan itibaren ortaya çıkmış olup, turizm faaliyetlerinin gelişimine paralel olarak mesleki bir nitelik kazanmıştır. 26/12/2014 tarihinde Türkiye'de yürürlüğe giren 'Turist Rehberliği Yönetmeliği' ile birlikte de rehberlik mesleği bir hizmet olmaktan çıkarak rehberlerin tüzel bir kişilik kazandığı, yasal olan bir meslek haline dönüşmüştür (Güzel, 2014). Değirmencioğlu (2001), turizm faaliyetlerinin amaçlarının gerçekleşmesi için turizm personelinin eğitiminin önemli olduğunu vurgularken rehberlerin ülke, bölge, yöre, tarihi eserler ve değerler hakkında yeterli bilgi sahibi olmalarını gerekliliğin ötesinde bir zorunluluk olarak görmektedir. Türkiye'de Turizm Rehberliği Eğitimi çok boyutlu olarak yürütülmektedir (ön lisans, lisans, lisansüstü ve birlik tarafından yürütülen sertifika programları) ve çeşitli disiplinleri içeren ders programları uygulanmaktadır. Turist Rehberliği Yönetmeliği esaslarına, ülkemizde 1995 yılına kadar turist rehberliği eğitimi kısa süreli kurslarla, Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından yürütülmekteydi. Zamanla üniversite düzeyinde rehberlik programları açılırken, rehberlik eğitimi akademik bir boyut kazanmıştır (Polat, 2001). Üniversitelerin turist rehberliği bölümlerinin ön lisans veya lisans programlarından mezun olanlar yabancı dil yeterliliğine sahip olduktan ve uygulama gezisi başarıyla tamamladıktan sonra gerekli belgeleri tamamlayarak Bakanlığa müracaat edebilmektedirler. 26/12/2014 tarihinde yayımlanan Turist Rehberliği Meslek Yönetmeliği'ne göre, turizm sektörünün ihtiyaçları dikkate alınarak, Turist Rehberliği Birliğinin ve Türkiye Seyahat Acenteleri Birliğinin önerisi ve yine Bakanlığın onayıyla belirlenen dillerde, belirlenen bölgelerde, ülkesel veya bölgesel turist rehberliği sertifika programları düzenlenmektedir (Güzel, 2014). Söz konusu turizm rehberliği eğitiminin diğer turizm eğitimlerinden farklı olarak kendine has özelliklere sahip olması (uygulama içermesi, çoklu disiplinleri barındırması, yasal yaptırımları içermesi, mesleğe girişin belirli şartlara bağlı olması vb.) dolayısıyla bu çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı varsayılmaktadır.

Yöntem

1. Çalışma Grubu

Araştırmanın amacı; turist rehberliği bölümünde lisans eğitimi alan öğrencilerin kariyerlerine devam etme konusundaki görüşlerini etkileyebilecek çeşitli değişkenleri ölçmektir. Bu amaç doğrultusunda Akdeniz Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Turist Rehberliği bölümü lisans öğrencilerine çalışma grubu olarak seçilmiştir. Söz konusu bölüm 4 senedir aktif olarak öğrenci almaktadır ve toplamda senelik 40 öğrenci kontenjanı ayrılmaktadır. Dolayısıyla Akdeniz Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Turist Rehberliği bölümünde toplamda 160 öğrenci kayıtlıdır.

2. Veri Toplama Yöntemi

Çalışma kapsamında öğrencilere dersler öncesinde çalışma amacı anlatılarak soru formları yüz yüze görüşme tekniği ile doldurulmuştur. Çalışma kapsamında toplam 107 adet anket dönüşü gerçekleştirilmiş ve bu veriler analize alınmıştır. Analize alınan değişkenlere ait frekanslar belirlenmiş ve daha sonra değişkenler çoklu uyum analizi ile değerlendirilmiştir. Birbirleri ile ilişkili olabilecek değişkenler gruplandırılarak bu değişkenlerin her birinin öğrencilerin kariyerlerine devam etme isteği değişkeni ile ilişkisi incelenmiştir. Anket soru formunda yer alan soruların tümü kategoriktir. Bu nedenle çalışmanın amacına uygun olması sebebiyle değişkenler arası ilişki çoklu uyum analizi ile tespit edilmiştir.

3. Verilerin Analizi

Değişkenler arası ilişkinin belirlenmesi için çoklu uyum analizi uygulanmıştır. Uyum analizi; kategorik hale getirilmiş sürekli değişkenlerin kategorileri arasındaki birlikte değişimleri, daha az boyutlu bir uzayda grafiksel olarak gösterimi sağlayan çok değişkenli analiz yöntemidir (Özdamar, 2004; Taş, 2007; Johnson & Wichern, 2007; Özkoç, 2013). Çoklu uyum analizi (Multiple Correspondence Analysis) ise; uyum analizinin üç veya daha fazla değişkenle gerçekleştirilmesidir. Çoklu uygunluk analizi, r^2 c* m... biçiminde iç içe değişik şekillerde çaprazlanan tablolarda yer alan değişkenlerin alt kategorileri arasındaki birlikteliği ve ilişkileri ortaya koymak için başvurulan bir yöntemdir (Van Der Heijden & Leeuw, 1985; Özdamar, 2002; Şen, Çemrek & Özyaydın, 2006).

Çoklu uyum analizi literatürde birçok isimle anılmaktadır. Bu isimlerden bazıları; çoklu uygunluk analizi, homojenlik analizi, optimal ölçekleme olarak literatürde yer alır (Van De Geer, 1993; Lautsch & Plitcha, 2003; Şen, Çemrek & Özyaydın; Özkoç, 2013). Bu analizde, değişkenler arası fark, bir kayıp fonksiyon ile verilir ve burada amaç kayıp fonksiyonunu minimum, değişkenler arası homojenliği maksimum kılmaktır. İlgili kayıp fonksiyonu dalgalı en küçük kareler yöntemi kullanılarak minimum kılınır ve maksimum homojenliği sağlayan nesne skorları ile kategori nicelleştirmelerine ulaşılmış olur. Analizde kullanılan tüm değişkenlerin ölçüm düzeyi çoklu sınıflayıcıdır (multiple nominal). Bu durumda yapılan analizlerle çoklu nicelleştirmelere veya çoklu çözüme ulaşılır (Aytaç & Bayram, 2001; Filiz & Çemrek, 2007). Çalışmada gerçekleştirilen frekans ve çoklu uyum analizlerine ilişkin veriler bulgular başlığında ele alınmıştır.

BULGULAR

Çalışma kapsamında 22 soru turist rehberliği bölümü öğrencilerine yöneltilmiştir. Ankete katılan birinci sınıf (36), ikinci sınıf (26), üçüncü sınıf (21) ve dördüncü sınıf (24) öğrenciler olmak üzere toplamda 107 adet anket dönüşü gerçekleştirilmiş ve veriler analize alınmıştır. Çalışmanın amacı kapsamında öncelikle anket verilerine ilişkin frekans analizi gerçekleştirilmiştir. Daha sonra verilere ilişkin çoklu uyum analizi gerçekleştirilmiştir.

1. Frekans Analizi

Katılımcıların anket sorularına verdikleri cevaplara ilişkin frekans analizi yapılmıştır. Frekanslara ilişkin verilerin yüzde ve frekans dağılımları Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1'e bakıldığında, araştırmaya katılan öğrencilerin büyük bir çoğunluğunun (%65) erkek öğrencilerin oluşturduğu görülmektedir. Öğrencilerin yaş aralıkları 19-21 (%62) yaş arasında daha çok dağılım göstermiştir. Öğrencilerin eğitim gördükleri lise bakımından dağılımlarında ise büyük bir oranın (%60) Anadolu lisesinden mezun olduğu görülmektedir. Öğrencilerin aile gelir durumlarına bakıldığında büyük bir çoğunluğun 1001-2500tl (%36) ve 2501-4000tl (%35) arasında olduğu görülür. Öğrencilerin ebeveynlerinin çalışma durumu sorulduğunda oldukça büyük bir kesim (%61) yalnızca babalarının çalıştığını ifade etmiştir. Öğrencilerin aileleri genellikle (%72) Antalya dışında ikamet etmektedir. Öğrenciler Antalya'da konakladıkları yer durumundan incelendiğinde çoğunlukla öğrenci evi (%51) ve yurttan (%24) kaldıkları gözlemlenmiştir. Katılımcıların %74'ü üniversite öncesi sektör deneyimleri olmadığını ifade etmiştir. Öğrencilerin %86'sı kazandıkları bölümün üniversite tercihlerinde 1-6. sırada olduğunu ve %83'ü sınava ilk girişlerinde kazandıklarını belirtmiştir. Katılımcıların %44'ü mezuniyetten sonra kariyerine devam edeceklerini belirtirken %54'ü yapmayacağını ve kararsız olduğunu ifade etmiştir. Öğrencilerin yabancı dil düzeyleri sorulduğunda %39'u iyi derecede olduğunu ve %67'sinin henüz staj yapmadığını belirtmiştir. Katılımcıların not ortalamasına bakıldığında genellikle (%79) orta düzeyde olduğu görülür. Öğrencilerin %53'ü sınava yeniden girseler tekrar tercih edeceklerini ve %53'ü mesleği sevdiği için tercih ettiklerini belirtmiştir. Katılımcıların büyük bir çoğunluğu (%68) kişilik yapısını dışı dönük olarak ifade etmiştir. Son olarak katılımcıların sınıfları açısından yüzdeleri değerlendirildiğinde birinci sınıfların %34, ikinci sınıfların %24, üçüncü sınıfların %20 ve dördüncü sınıfların %22 olarak dağılım gösterdiği görülmektedir.

Tablo 1: Anket Verilerinin Frekans Analizi

| Değişkenler | | Frekans | Yüzde |
|---|------------------------------------|---------|-------|
| Cinsiyet | Kadın | 38 | 35,5 |
| | Erkek | 69 | 64,5 |
| Yaş | 16-18 Yaş | 8 | 7,5 |
| | 19-21 Yaş | 66 | 61,7 |
| | 22 Yaş ve Üzeri | 33 | 30,8 |
| Lise | Turizm/Anadolu Turizm M. Lisesi | 3 | 2,8 |
| | Düz Lise | 28 | 26,2 |
| | Anadolu Lisesi | 64 | 59,8 |
| | Diğer | 12 | 11,2 |
| Aile Gelir Durumu | 1000tl altı | 12 | 11,2 |
| | 1001-2500tl | 39 | 36,4 |
| | 2501-4000tl | 38 | 35,5 |
| | 4001tl ve üzeri | 18 | 16,8 |
| Aile Çalışma Durumu | Sadece baba çalışıyor | 65 | 60,7 |
| | Sadece anne çalışıyor | 5 | 4,7 |
| | Hem anne hem baba çalışıyor | 22 | 20,6 |
| | Hiç kimse çalışmıyor | 15 | 14 |
| Aile İkamet Yeri | Antalya ili içerisinde | 30 | 28 |
| | Antalya ili dışında | 77 | 72 |
| Aile İkamet Bölgesi | İl | 52 | 48,6 |
| | İlçe | 45 | 42,1 |
| | Köy | 10 | 9,3 |
| Ailede Rehberlik Yapan Kişi Durumu | Var | 6 | 5,6 |
| | Yok | 101 | 94,4 |
| Antalya'da Konaklanan Yer | Aile ile birlikte | 23 | 21,5 |
| | Akraba/Aile dostu yayında | 3 | 2,8 |
| | Yurtta | 26 | 24,3 |
| | Öğrenci evinde | 55 | 51,4 |
| Lisans Öncesi Sektör Deneyimi | Var | 28 | 26,2 |
| | Yok | 79 | 73,8 |
| Bölüm Tercih Sırası | 1-6. sırada | 92 | 86 |
| | 7-12. sırada | 7 | 6,5 |
| | 13-18. sırada | 6 | 5,6 |
| | 19-24. sırada | 2 | 1,9 |
| Bölümü Kazanma Yılı | İlk girişimde | 89 | 83,2 |
| | İkinci girişimde | 14 | 13,1 |
| | Üçüncü girişimde | 4 | 3,7 |
| Bölümü Tercih Sebebi | Rehberlik mesleğini sevdiği için | 57 | 53,3 |
| | Ailesi istediği için | 2 | 1,9 |
| | Öğretmenleri yönlendirdiği için | 3 | 2,8 |
| | İş imkanı yüksek olduğu için | 22 | 20,6 |
| | İstemeyerek/tesadüfen seçtiği için | 23 | 21,5 |
| Mezun Olduktan Sonra Bu Alanda Kariyer Yapma İsteği | Yapacağım | 48 | 44,9 |
| | Yapmayacağım | 19 | 17,8 |
| | Kararsızım | 40 | 37,4 |
| Staj Durumu | Yaptı | 35 | 32,7 |
| | Yapmadı | 72 | 67,3 |

Tablo 1: Anket Verilerinin Frekans Analizi (Devamı)

| Değişkenler | | Frekans | Yüzde |
|--------------------------------|--------------------------------|---------|-------|
| Yabancı Dil Düzeyi | Çok iyi | 28 | 26,2 |
| | İyi | 42 | 39,3 |
| | Orta | 34 | 31,8 |
| | Az | 3 | 2,8 |
| Lisans Sırasında Kokart Durumu | Lisansa Devam Ederken Alacağım | 56 | 52,3 |
| | Mezun Olduktan Sonra Alacağım | 51 | 47,7 |
| Not ortalaması | Yüksek | 3 | 2,8 |
| | Orta | 85 | 79,4 |
| | Düşük | 19 | 17,8 |
| Yeniden Bölümü Tercih İsteği | Tercih ederim | 57 | 53,3 |
| | Tercih etmem | 50 | 46,7 |
| Kişilik Yapısı | İçe kapalı | 34 | 31,8 |
| | Dışa dönük | 73 | 68,2 |
| Sınıf | 1. Sınıf | 36 | 33,6 |
| | 2. Sınıf | 26 | 24,3 |
| | 3. Sınıf | 21 | 19,6 |
| | 4. Sınıf | 24 | 22,4 |

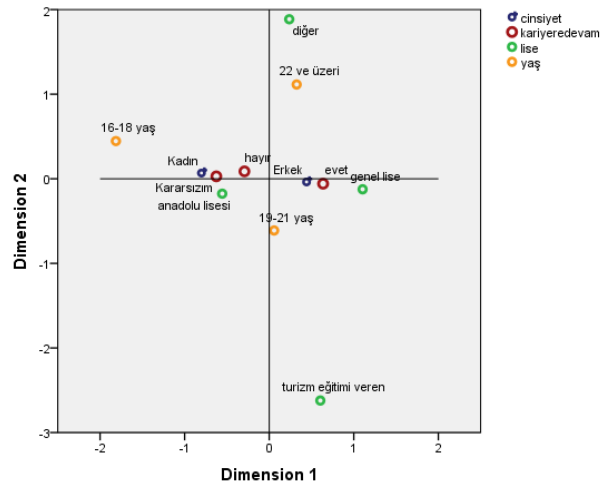
2. Çoklu Uyum Analizi

Anket çalışmasına ilişkin sorular gruplandırılarak beş grupta çoklu uyum analizine alınmıştır. Çalışmanın amacını oluşturan kariyere devam isteği değişkeni, beş analizin tümünde yer almıştır. İlk analiz olan, kariyere devam isteği, cinsiyet, yaş ve eğitim alınan lise değişkenlerinin çoklu uyum analizine ilişkin bilgiler aşağıda verilmiştir.

Tablo 2: Cinsiyet, Yaş, Lise ve Kariyere Devam Değişkenlerinin Ayrışım Ölçüleri

| Değişkenler | Boyutlar | |
|-------------------|----------|---------|
| | 1 | 2 |
| Cinsiyet | ,354 | ,003 |
| Yaş | ,280 | ,628 |
| Lise | ,520 | ,614 |
| Kariyere Devam | ,343 | ,003 |
| Varyansın Yüzdesi | %37,444 | %31,206 |

Tablo 2'de değişkenlere ait ayrışım ölçüleri ve varyans yüzdeleri görülmektedir. Cinsiyet ve kariyere devam değişkeni birinci boyutta yer alırken, yaş ve lise değişkenleri ise ikinci boyutta yer almaktadır. Birinci boyutun açıklayıcılığı %37,444, ikinci boyutun açıklayıcılığı %31,206'dır. Böylece iki boyut toplam olarak %68,65 oranda açıklayıcılığa sahiptir.

Şekil 1: Cinsiyet, Yaş, Lise ve Kariyere Devam Değişkenlerinin Uyum Analizi

Şekil 1'e göre kız öğrencilerin genellikle Anadolu Lisesi mezunu, 16-18 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Aynı zamanda kız öğrencilerin kariyere devam etme konusunda daha çok kararsız oldukları ve kariyere devam etmek istemedikleri görülmektedir. Erkek öğrencilerin kariyere devam etmeye daha yakın oldukları, bu öğrencilerin genellikle genel lise mezunu olduğu ve 19-21 yaş aralığında oldukları görülmektedir.

Tablo 3'te değişkenlere ait ayrışım ölçüleri ve varyans yüzdeleri görülmektedir. Aile çalışma durumu ve ikamet durumu değişkenleri birinci boyutta, aile gelir durumu, aile ikamet bölgesi ve kariyere devam değişkenleri ise ikinci boyutta yer almaktadır. Birinci boyutun açıklayıcılığı %33,424, ikinci boyutun açıklayıcılığı

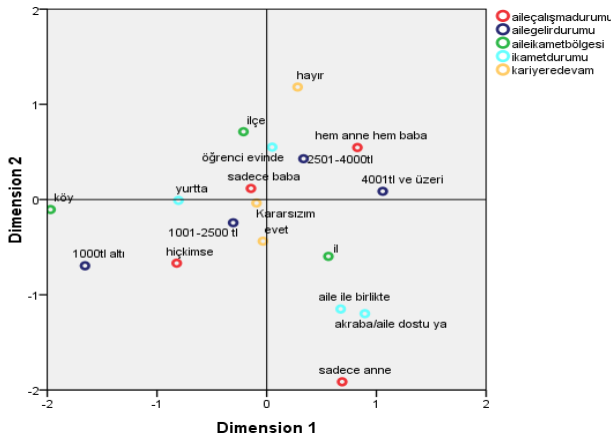
%32,951'dir. Böylece iki boyut toplam olarak %66,375 oranda açıklayıcılığa sahiptir.

Tablo 3: Aile Gelir Durumu, Aile Çalışma Durumu, Aile İkamet Bölgesi, İkamet Durumu ve Kariyere Devam Değişkenlerinin Ayrışım Ölçüleri ve Varyansın Yüzdesi

| Değişkenler | Boyutlar | |
|---------------------|----------|---------|
| | 1 | 2 |
| Aile Gelir Durumu | ,018 | ,334 |
| Aile Çalışma Durumu | ,570 | ,142 |
| Aile İkamet Bölgesi | ,270 | ,303 |
| İkamet Durumu | ,535 | 388 |
| Kariyere Devam | ,279 | ,480 |
| Varyansın Yüzdesi | %33,424 | %32,951 |

Şekil 2'ye göre ilçede yaşayan öğrencilerin öğrenci evinde veya yurttta yaşadıkları, sadece babalarının çalıştıkları görülmektedir. Kariyere devam etme konusunda kararsız olan ve devam etmek isteyen öğrencilerin yalnızca babalarının çalıştığı ve gelir düzeylerinin 1001-2500tl aralığında olduğu görülmektedir. Bu kişiler aynı zamanda kariyere devam etme konusunda daha çok devam etmeme tercihine yakındır.

Şekil 2: Aile Gelir Durumu, Aile Çalışma Durumu, Aile İkamet Bölgesi, İkamet Durumu ve Kariyere Devam Değişkenlerinin Uyum Analizi



Hem anne hem de babası çalışan öğrencilerin gelir düzeylerinin 2501-4000tl ve 4001tl üzeri olduğu görülür. Aile ile birlikte veya akraba/aile dostu yanında yaşayan öğrencilerin ise yalnızca annelerinin çalıştığı görülmektedir.

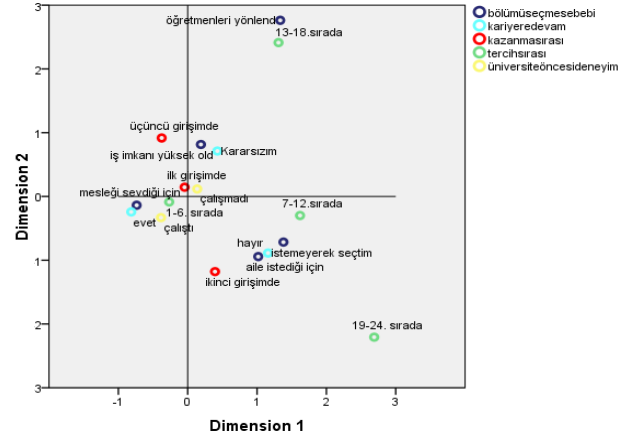
Tablo 4'te değişkenlere ait ayrışım ölçüleri ve varyans yüzdesi görülmektedir. Üniversite öncesi deneyim, bölümü seçme sebebi, kariyere devam değişkenleri birinci boyutta, kazanma sırası ve tercih sırası değişkenleri ise ikinci boyutta yer almaktadır. Birinci boyutun açıklayıcılığı %38,475, ikinci boyutun açıklayıcılığı %30,844'tür. Böylece iki boyut toplam olarak %69,319 oranda açıklayıcılığa sahiptir.

Tablo 4: Kazanma Sırası, Tercih Sırası, Üniversite Öncesi Deneyim, Bölümü Seçme Sebebi ve Kariyere Devam Değişkenlerinin Ayrışım Ölçüleri ve Varyansın Yüzdesi

| Değişkenler | Boyutlar | |
|---------------------------|----------|---------|
| | 1 | 2 |
| Kazanma Sırası | ,023 | ,270 |
| Tercih Sırası | ,430 | ,464 |
| Üniversite Öncesi Deneyim | ,053 | ,039 |
| Bölümü Seçme Sebebi | ,755 | ,487 |
| Kariyere Devam | ,604 | ,356 |
| Varyansın Yüzdesi | %38,475 | %30,844 |

Şekil 3'e göre mezuniyetten sonra kariyerine devam etmek isteyen öğrencilerin üniversite öncesi deneyime sahip oldukları, bölümü mesleği sevdiği için tercih ettikleri, tercihlerinde okudukları bölümü 1-6 sıra arasında yazdıkları ve ilk girişlerinde bölümü kazandıkları görülmektedir. Kariyere devam etmek istemeyen öğrencilerin ise istemeyerek bölümü tercih ettikleri,

Şekil 3: Kazanma Sırası, Tercih Sırası, Üniversite Öncesi Deneyim, Bölümü Seçme Sebebi ve Kariyere Devam Değişkenlerinin Uyum Analizi



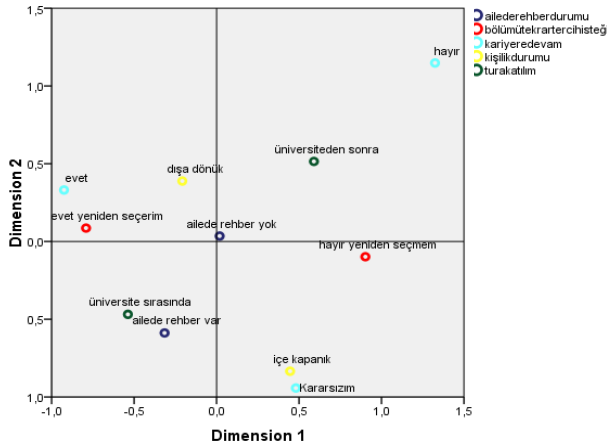
7-12 sıra aralığında tercih ettikleri, aileleri istediği için seçtiği ve ikinci girişlerinde bölümü kazandıkları görülmektedir. Kariyere devam etmekte kararsız olan öğrencilerin ise iş imkanı yüksek olduğu için bölümü tercih ettikleri, üçüncü girişlerinde bölümü kazandıkları görülmektedir. Öğretmenleri tarafından yönlendirildiği için tercih yapan öğrencilerin ise bölümü 13-18 sıra aralığında tercih ettikleri görülmür.

Tablo 5: Tura Katılma Durumu, Bölümü Tekrar Tercih İsteği, Ailede Rehber Durumu, Kişilik Durumu ve Kariyere Devam Değişkenlerinin Ayrışım Ölçüleri ve Varyansın Yüzdesi

| Değişkenler | Boyutlar | |
|-----------------------------|----------|---------|
| | 1 | 2 |
| Tura Katılma Durumu | ,317 | ,241 |
| Bölümü Tekrar Tercih İsteği | ,714 | ,008 |
| Ailede Rehber Durumu | ,006 | ,021 |
| Kişilik Durumu | ,093 | ,324 |
| Kariyere Devam | ,782 | ,615 |
| Varyansın Yüzdesi | %38,234 | %24,189 |

Tablo 5'te değişkenlere ait ayrışım ölçüleri ve varyans yüzdeleri görülmektedir. Tura katılma durumu, bölümü tekrar tercih isteği ve kariyere devam değişkenleri birinci boyutta, ailede rehber durumu ve kişilik durumu değişkenleri ise ikinci boyutta yer almaktadır. Birinci boyutun açıklayıcılığı %38,234, ikinci boyutun açıklayıcılığı %24,189'dur. Böylece iki boyut toplam olarak %62,423 oranda açıklayıcılığa sahiptir.

Şekil 4: Tura Katılma Durumu, Bölümü Tekrar Tercih İsteği, Ailede Rehber Durumu, Kişilik Durumu ve Kariyere Devam Değişkenlerinin Uyum Analizi



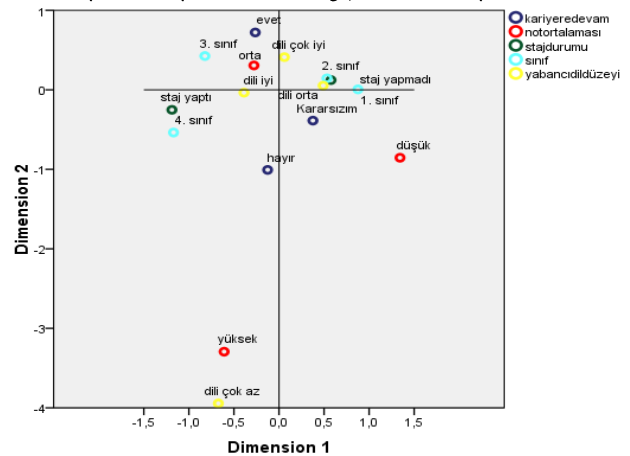
Şekil 4'e göre kariyere devam etmek isteyen öğrenciler tekrar sınava girse yeniden tercih edeceğini söylemiştir. Kariyere devam etmek isteyen kişilerin kendilerini dışa dönük olarak nitelendirdiği görülür. Ailesinde rehber olanların üniversite sırasında tura katılmak istedikleri, kariyerlerine devam etmek istemeyenlerin ise üniversiteden sonra almak istedikleri görülür. Kariyerlerine devam etmekte kararsız olanların ise içe kapanık olarak kendilerini tanımladıkları tablodan görülmüştür.

Tablo 6: Not Ortalaması, Sınıf, Staj Durumu, Yabancı Dil Düzeyi ve Kariyere Devam Değişkenlerinin Ayrışım Ölçüleri ve Varyansın Yüzdesi

| Değişkenler | Boyutlar | |
|--------------------|----------|---------|
| | 1 | 2 |
| Not Ortalaması | ,392 | ,509 |
| Sınıf | ,767 | ,105 |
| Staj Durumu | ,686 | ,031 |
| Yabancı Dil Düzeyi | ,149 | ,482 |
| Kariyere Devam | ,087 | ,470 |
| Varyansın Yüzdesi | %41,626 | %31,923 |

Tablo 6'da değişkenlere ait ayrışım ölçüleri ve varyans yüzdeleri görülmektedir. Sınıf ve staj durumu değişkenleri birinci boyutta, not ortalaması, yabancı dil düzeyi ve kariyere devam değişkenleri ise ikinci boyutta yer almaktadır. Birinci boyutun açıklayıcılığı %41,626, ikinci boyutun açıklayıcılığı %31,923'tür. Böylece iki boyut toplam olarak %73,549 oranda açıklayıcılığa sahiptir.

Şekil 5: Not Ortalaması, Sınıf, Staj Durumu, Yabancı Dil Düzeyi ve Kariyere Devam Değişkenlerinin Uyum Analizi



Şekil 5'e göre kariyere devam etmek isteyen öğrencilerin üçüncü sınıfta oldukları, başarı durumlarının orta ve dil düzeylerinin ise iyi ve çok iyi olduğu görülmektedir. Kariyere devam etmekte kararsız olan öğrencilerin genellikle dil seviyesi orta, staj yapmamış olan, birinci ve ikinci sınıf öğrencileri olduğu görülür. Not ortalaması yüksek olan öğrenciler yabancı dil düzeylerini çok az olarak tanımlamıştır. Kariyere devam etmek istemeyen öğrencilerin ise herhangi bir değişkene yakın olmadığı görülür.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışmada lisans düzeyinde turizm eğitimi gören turizm rehberliği öğrencilerinin kariyerlerine devam etme istekleri "cinsiyet, yaş, lise, gelir durumu, aile çalışma durumu, aile ikamet bölgesi, üniversiteyi kazan-

ma ve tercih sırası, üniversite öncesi turizm deneyimi, bölümü seçme sebebi, tura katılma durumu, bölümü tekrar tercih isteği, ailede rehberin olması ve kişilik durumu” değişkenleri ile ilişkilendirilerek irdelenmiştir. Bu değişkenlerin kariyer devamlılığı isteğine yönelik etkilerinin anlaşılması yükseköğretim kurumları için öğrencilerin yönlendirilmesi ve kariyer gelişimi süreçlerinin desteklenmesi için önem arz etmektedir.

Çalışmada kız öğrencilerin çoğunluğunun erkek öğrencilere kıyasla Anadolu Lisesi çıkışlı olması ancak bölümü okuyan kız öğrencilerin turizm rehberliği mesleğini yapmak istemedikleri ortaya çıkmıştır. Aksine ise erkek öğrencilerin rehberlik yapmak istedikleri ortaya çıkmıştır. Benzer şekilde Aymankey & Aymankey’un (2013) çalışmalarında da lisans düzeyinde turizm eğitimi almakta olan erkek öğrencilerin sektördeki kariyer beklentileri, bayan öğrencilere oranla daha yüksek olarak belirlenmiştir. Bu bağlamda kız öğrencilerin rehberlik mesleğini olumsuz birçok meslek özelliği ile ilişkilendirdikleri ve erkeklere yatkın bir meslek olarak gördükleri söylenebilir. Bu durumun kırılması için kız öğrencilerin erken eğitim dönemlerinden itibaren sektörde aktif olarak çalışan güçlü rol model olabilecek kadın rehberler ile bir araya getirilmesi ve onlar ile apranti olarak tura çıkmalarının, mentor kadın rehber uygulamasının hayat geçirilmesi düşünülebilir.

Kariyerlerine devam etmek isteyen öğrencilerin yalnızca babalarının çalışması ve aile gelir aralıklarının 1001-2500tl arasında olması ise rehberlik mesleğinin hızlı ve bir çok mesleğe göre gelir getirici bir meslek olarak görüldüğü söylenebilir. Üniversite öncesi iş deneyimine sahip olan öğrencilerin rehberlik kariyerine devam etmek istemeleri de turizm sektörüne bu öğrencilerin daha erken yaşta aşına olduklarını ortaya koymaktadır. İş tecrübesinin bu derece etkili olduğu göz önüne alındığında eğitim dönemi içindeki stajların ne derece önemli olduğu söylenebilir. Benzer şekilde Richardson (2008), çalışmasında staj deneyimi olmayanların turizm sektöründe kariyer yapmak istemediklerini belirttiklerini bulmuştur. Aksi yönde Aymankey & Aymankey’ da (2013) turizm eğitimi alan öğrencilerinden henüz staj yapmamış öğrenciler, staj yapmış öğrencilere göre sektöre ve sektörde kariyere daha olumlu bakmaktadırlar.

Bölümü isteyerek seçen öğrencilerin mesleklerini sevdiğini, ön sıralarda tercih ettikleri ve dolayısıyla yine bu değişkenler nedeniyle rehberlik yapmak istedikleri görülmektedir. Benzer şekilde Aloudat’ın (2017) çalışmasında da Ürdünde ki turizm rehberliği öğrencilerinden kariyerlerine devam etmek isteyenlerin bölümün ilk tercihi oldukları ortaya çıkmıştır. Bölümü isteyerek tercih etmeyen öğrencilerin ve son sıralarda bölümü tercih eden öğrencilerin de rehber-

lik mesleğini yapmayacakları görülmektedir. Öztürk & Pelit (2008) de üniversite eğitimi almakta olan öğrencilerin öğrenim gördükleri bölümlere tercih yaparak gelmelerini, ilgili alanda kariyer yapma ile ilgili bir ön kabul olarak değerlendirilmektedir. Yine aileleri istediği için mesleği seçen ve ikinci girişlerinde üniversiteyi kazanana öğrencilerin rehberleri kariyeri yapma isteğinden uzaklaştıkları görülmektedir. Destekler şekilde çalışmaların da Aymankey & Aymankey (2013), lisans turizm eğitimi kendi isteği ile tercih eden öğrencilerin turizm sektörüne ve sektörde kariyere daha olumlu yaklaştıklarını ortaya koymuşlardır. Tercihlerini kendisi yapmayan öğrencilerin eğitim mentorları ve hocaları tarafından rehberlik mesleğini sevmeleri sağlanmalıdır. Özellikle bölüm eğitimcileri, öğrencilerin motivasyonlarını kırmamaları hususunda hareket etmelidirler. Yükseköğretim kurumlarında rehberlik mesleğine yönelik etkinliklerin planlanması ve bu öğrencilerin rehberler ile buluşmaları sağlanarak mesleğe kazandırılması sağlanabilir. Yine bu öğrencilerin rehberlik mesleğinden uzaklaşma isteklerinin kırılmaması durumu göz önüne alındığında ders programlarıyla öğrencileri çok yönlü ve diğer turizm öğrencileriyle rekabet edecek düzeyde yetiştirilmeleri için çok yönlü hazırlanması gerekmektedir. Birinci ve ikinci sınıf öğrencileri kariyerlerine devam etme kararsızlığını göstermektedir. Aksine Aymankey & Aymankey’un (2013) çalışmasında da öğrencilerin öğrenin gördükleri sınıf düzeyi artıktıkça, sektöre bakışlarının olumsuzla doğru yöneldiği ve kariyer beklentilerinin de azaldığı tespit edilmiştir. Bu durum belki de öğrencilerin sektör deneyimlerine bağlanabilir.

Turizm rehberliği mesleğine devam etmeyi düşünen öğrenciler kendilerini dışa dönük olarak nitelendirmişlerdir. Literatürde kültürlerarası etkileşimin olduğu turizm sektöründe rehberlerin iletişim becerileri ve tur performansı ilişkisinin önemini vurgulayan araştırmalara rastlanmaktadır (Huang, Hsu & Chan, 2010; Lecrech & Martin, 2004). Nitekim rehberlik mesleği bireylerin sosyal bir insan olmayı, girişken olmayı, aktif olmayı, kişiler arası iletişim etkin olmalarını gerektirmektedir. Bu noktada ders programlarına öğrencilerin dışadönük bir insan olabilmeleri kapsamında yaratıcı drama, psikoloji gibi dersler dahil edilebilir. Ayrıca öğrenciler için kurumlar tarafından özgüvenlerini kazanabilecekleri etkinlikler düzenlenmelidir. Kariyer planlama için yapılacak olan bu etkinliklerin öğrencilerin ilgilerini, yeteneklerini ve iş kişisel kariyer amaçlarını oluşturma ve planları geliştirme konusunda cesaretlendirebilir. Ailesinde rehber olan kişilerin rol modelleri ile erkenden tanıştıkları ve rehberlik kariyerine devam etmeyi düşündükleri ortaya çıkmıştır.

Öğrencilerin not ortalamalarının düşük olması, dil seviyelerinin düşük olması, staj yapmamış olmaları öğ-

rencilerin kariyerlerine devam etmeyi istememelerine neden olmaktadır. Dolayısıyla öğrencilerin erken dönemlerde sektörler ile buluşmaları sağlanabilir. Benzer şekilde Ross (1992), çalışmasında turizm sektöründe doğrudan deneyim sahibi olmanın öğrencileri sektörle ilgili olumlu tutumlarına sahip olmalarını sağladığını belirtmektedir. Literatürde de rehberlerin eğitim dönemlerinde de altyapılarını doldurabilmeleri ve kendilerini yetiştirmeleri önemini destekleyen çalışmalar keşfedilmiştir (Huang, 2010; Huang, Hsu & Chan, 2010; Black & King 2002, Weiler & Ham 2002). Özellikle Huang'ın (2010) ve Hiore'nin (2010) çalışmasında da dil bilgisi rehberlerin sahip olması gereken en önemli özellik olarak ortaya çıkmıştır. Dil seviyelerinin düşüklüğü için ise kurum içinde gönüllülük esasına dayalı ekstra dil kursları açılabilir. Daha da önemlisi ders programındaki dil derslerinin saatleri iyi planlanmalıdır. Nitekim kanun gereği bu öğrencilerin girecekleri dil sınavlarından en az 75 almaları gerekmektedir. Dil dersleri konuşma, dil bilgisi, yazma bağlamından çeşitlendirilmelidir. Kurumlarda nadir dillerde derslerin açılarak öğrencilerin dil öğrenme konusunda isteklendirilmesi sağlanabilir.

Diğer Çalışmalara Yönelik Öneriler

Çalışmada değişkenler bağlamında seçilen faktörlere yönelik önemli bulgular elde edilmiştir. Ancak elde edilen bulguların gelecek nitel ve nicel yöntemli çalışmalarda irdelenmesi gerekmektedir. Örneğin, kız öğrencilerin rehberlik kariyerinden uzaklaşma sebeplerinin ilerleyen çalışmalarda detaylı bir şekilde irdelenmesi gerekmektedir. Örneğin Aloudat (2017) turizm rehberliği öğrencilerinden kariyerlerine olumsuz bakanların mesleği stresli, aile hayatını negatif yönde etkileyen ve sosyal itibarı düşük bir meslek olarak nitelendirmektedirler. Kız öğrencilerin söz konusu bu bulgulara yönelik algıları detaylı bir şekilde incelenebilir.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Her araştırmada olduğu gibi bu çalışmada da bazı kısıtlar mevcuttur. Çalışma verileri zaman ve destek sınırlılığı açısından Akdeniz Üniversitesi Turizm Fakültesi Turizm Rehberliği Bölümü öğrencilerine uygulanmış olup daha genellenebilir bulgulara ulaşılması ve karşılaştırılması kapsamında bundan sonraki çalışmalarda daha geniş örnekleme ve başka faktörler ele alınarak incelenebilir.

KAYNAKLAR

- Akat, İ., Budak, G. & Budak, G. (2002). İşletme yönetimi. İzmir: Barış Yayınları Fakülteler Kitabevi.
- Aksu, A. & Köksal, C. (2005). Perceptions and attitudes of tourism students in Turkey. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 436-447.
- Aloudat, S. A. (2017). Undergraduate students' perceptions of a tour-guiding career. *Scandinavian Journal of Hospitality and Tourism*, 17(4), 333-344.
- Anafarta, N. (2001). Orta düzey yöneticilerin kariyer planlamasına bireysel perspektif. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(2), 1-17.
- Aymankuy, Y. & Aymankuy, Ş. (2013). Turizm işletmeciliği eğitimi alan öğrencilerin turizm sektöründeki istihdamla ilgili görüşleri ve sektördeki kariyer beklentileri (Balıkesir Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu örneği). *Akademik Bakış Dergisi*, 35, 1-21.
- Aytaç, M. & Bayram, N. (2001). Çoklu karşılık getirme analizi ve öğretim elemanları üzerinde bir uygulama, *DİE: İstatistik Araştırma Sempozyumu*, Ankara, 39-41.
- Aytaç, S. (2005). Çalışma yaşamında kariyer yönetimi planlaması ve sorunları. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Birdir, B. (2002). Turizm ve otel işletmeciliği eğitimi alan lisans öğrencilerinin turizm endüstrisinde çalışmayı tercih etmemelerinin temel nedenleri: Bir nominal grup tekniği araştırması, *Turizm Eğitimi Konferans-Workshop Turizm Bakanlığı Turizm Eğitim Genel Müdürlüğü*, 495-504.
- Black, R. & King, B. (2002). Human resource development in remote island communities: an evaluation of tour-guide training in Vanuatu. *International Journal of Tourism Research*, 4 (2), 103-117.
- Çavuş, Ş. & Kaya, A. (2015). Turizm lisans eğitimi alan öğrencilerin kariyer planları ve turizm sektörüne yönelik tutumu. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(5), 101-117.
- Değirmencioğlu, A. Ö. (2001). Türkiye'de turizm rehberliği eğitimi üzerine bir araştırma. *Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi*, 12, 10-14.
- Duman, T., Tepeci, M. & Unur, K. (2006). Mersin'de yükseköğretim ve orta öğretim düzeyinde turizm eğitimi almakta olan öğrencilerin sektörün çalışma koşullarını algılamaları ve sektörde çalışma isteklerinin karşılaştırılması analizi. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 17(1), 51- 69.
- Eryiğit, N. (2007). Örgütsel kariyer planlama sürecinde insan kaynakları yönetiminin etkinliği. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

- Filiz, Z., & Çemrek, F. (2007). Üniversite Öğrencilerinin Barınma Sorunlarının Uygunluk Analizi İle İncelenmesi. *Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 207-224.
- Gezer, M. (2010). *Kariyer planlanmasında meslek seçiminin önemi: meslek lisesi son sınıf öğrencileri üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Güzel F.Ö. (2010). Turizm öğrencilerinin staj döneminde edindikleri motivasyonun Herzberg teorisine göre değerlendirilmesine yönelik bir araştırma. *Yaşar Üniversitesi Dergisi*, 5, 3415- 3429.
- Güzel F.Ö. (2014). Turizmin vitrin yüzleri: profesyonel turist rehberleri - güncel rehber istatistik verileri, yönetmelik ve söz konusu değişiklikler. *Standart Ekonomik ve Teknik Dergi*, 622, 53-60.
- Güzel, N. G. (2006). *Yükseköğretimde turizm eğitimi ve hizmet kalitesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Herr, E.L., Cramer, S.H., & Niles, S.G. (2004). *Career guidance and counseling through the life-span*, (6th ed.) Boston: Pearson Education.
- Hiore, T. (2010). Competence model and elements required for tour guides. *Kyushu Communication Studies*, 8, 21-39.
- Huang, S. (2010). A revised importance-performance analysis of tour guide performance in China. *Tourism Analysis*, 15, 227-241.
- Huang, S., Hsu, C.H.C., & Chan, A. (2010), Tour guide performance and tourist satisfaction: a study of the package tours in Shanghai. *Journal of Hospitality and Tourism Research*, 34(1), 3-33.
- Hurley L (2013). *A quantitative analysis investigating career decision-making difficulties, self-efficacy and ego identity status among college students*. Master thesis. Dublin Business School, Dublin.
- Ilgaz Yıldırım, B. & Toker, B., (2017) Lisans düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilerin yılmazlık, umutsuzluk durumları ve sektörel tutumlarının kariyer seçimleri üzerine etkileri. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 14, 76-89,
- İstanbullu Dinçer, F., Akova, O. & Kaya, F. (2013). Meslek yüksekokulu turizm ve otel işletmeciliği programı öğrencilerinin kariyer planlaması üzerine bir araştırma: İstanbul Üniversitesi ve Gümüşhane Üniversitesi Örneği, *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırmalar Dergisi*, 1(2),42-56.
- Jenkins, A. K. (2001). Making a career of it? Hospitality students' future perspectives: an anglo-dutch study. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 13(1), 13-20.
- Jiang, B. & Tribe, J. (2009). Tourism jobs – short lived professions: Student attitudes towards tourism careers in China. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education*, 8 (1), 4-19.
- Johnson, R. A. & Wichern, D. W. (2007). *Applied multivariate statistic alanalysis*. New Jersey: Prentice Hall.
- Kaynak, T. (1996). İnsan kaynakları planlaması, İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım.
- Kipkosgei, B., Kivuva, A., & Muiruri, J. (2015). Perceptions of tourism students towards career choice in the Kenyan tourism industry: A comparative study of Moi University and Kenya Utalii College. *African Journal of Tourism, Hospitality and Leisure Studies*, 1, 1-10.
- Kozak, M. A. & Kızılırmak, İ., (2001). Türkiye'de meslek yüksekokulu turizm-otelcilik programı öğrencilerinin turizm sektörüne yönelik tutumlarının demografik değişkenlere göre değişimi: Anadolu, Akdeniz ve Karadeniz Teknik Üniversitesi öğrencileri üzerine bir uygulama. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 12(1), 9-16.
- Kozak. M. (2009). Akademik turizm eğitimi üzerine bir durum analizi, *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (İLKE)*, (22), 1-20.
- Lautsch, E. & Plichta, M. M. (2003). Configural frequency analysis (CFA), multiple correspondence analysis (MCA) and latent class analysis (LCA): An Empirical Comparison. *Psychology Science*, 45(2), 298-323.
- Leclerc, D., & Martin, J. N. (2004). Tour guide communication competence: French, German and American tourists' perceptions. *International Journal of Inter cultural Relations*, 28 (3-4), 181-200.
- Litvin, S. W. (2000). Tourism students perceptions of a travel agency career. *Tourism and Hospitality Research*, 1, 295-312.
- Özdamar, K. (2002). *Paket programları ile istatistiksel veri analizi (çok değişkenli analizler) SPSS-MINITAB 1*, Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Özdamar, K. (2004). *Paket programlama ile istatistiksel veri analizi-2*, Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Özkoç, H. (2013). Hastaların sağlık kurumu tercihlerini etkileyen faktörlerin belirlenmesi: uygunluk analizi ve nestedlogit model, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(2), 267-280.
- Öztürk, Y., & Pelit, E. (2008). Turizm alanında işletmecilik ve öğretmenlik eğitimi alan öğrencilerin kariyer tercihleri üzerine bir araştırma. *III. Balıkesir Ulusal Turizm Kongresi*, 353-360

Pelit, E., & Güçer, E. (2006). Turizm alanında öğretmenlik eğitimi alan öğrencilerin turizm işletmelerinde yaptıkları stajları değerlendirmeler üzerine bir araştırma. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 39-163.

Richardson, S. (2008). Undergraduate tourism and hospitality student's attitudes toward a career in the industry: A preliminary investigation. *Journal of Teaching in Travel and Tourism*, 8, 23-46.

Roney, S. A., & Öztin, P. (2007). Career perceptions of undergraduate tourism students: A case study in Turkey. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education*, 6 (1), 4-18.

Ross, G. F. (1994). What do Australian school leavers want of the industry? *Tourism Management*, 15, 62-66.

Sevinç, E. (2010). *Kariyer planlama ve yönetimi*. İstanbul: Etap Yayınları.

Şen, H., Çemrek, F., & Özaydın, Ö. (2006). Bireylerin kredi kartına bakış açıları ve sosyo-ekonomik nitelikleri bakımından karşılaştırılmasına yönelik uygulama çalışması. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1).

Üngüren, E. (2007). *Lise ve üniversitelerde turizm eğitimi alan öğrencilerin umutsuzluk ve kaygı düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından değerlendirilmesi: Antalya'da bir uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Anabilim Dalı, Antalya.

Üzümcü T.P., & Bayraktar, S. (2004). Türkiye'de turizm otel işletmeciliği alanında eğitim veren yükseköğretim kuruluşlarındaki, eğitimcilerin turizm mesleki eğitiminin etkisel açıdan incelenmesine yönelik bir alan araştırması. *3.Bilgi-Ekonomi-Yönetim Kongresi*, 79-92.

Van De Geer, J. (1993). *Multivariate analysis of categorical data: applications*, USA: Sage Publications Inc.

Van der Heijden, P. G., De Falguerolles, A., & De Leeuw, J. (1989). A combined approach to contingency table analysis using correspondence analysis and log-linear analysis. *Applied Statistics*, 38(2), 249-292.

Vondracek, F. W. (1998). Career development: a lifespan perspective (Introduction to the special section). *International Journal of Behavioral Development*, 22(1), 1-6.

Walker, J., & Gutteridge, T. (1990). *Career planing practices*, New York.

Weiler, B., & Ham, S. H. (2002). Tour Guide training: a model for sustainable capacity building in developing countries. *Journal of Sustainable Tourism*, 10 (1), 52-69.

Extensive Summary

Career Continuity of Tourist Guidance Students: A Study with Multiple Correspondence Analyses

Burcu ILGAZ*, Özlem GÜZEL

Introduction

The concept of career, which has been studied within the social sciences since the early 1900's, is defined as continuous progress, experience and skill acquisition within the business in which a person has worked (Eryiğit, 2007). The career within the context of developmental approach, is the sum of every occurrence that an individual has in relation to their careers throughout life (Vondracek, 1998). In literature career management is also defined as planning of career development facilities of an organization in addition to analyze the skills, interests and talents of individuals. Career management consists of two components namely; career planning and career development (Walker & Gutteridge, 1990). Career planning can be defined as the evaluating the weakness and strength of individuals together with his/her knowledge, skills, interests, values; defining internal and external career opportunities, setting short-medium and long-term goals, preparing action plans and implementation processes (Gezer, 2010). On the other hand, the career development is the programs, actions and activities to achieve the career goals of an individual (Akat, Budak & Budak, 2002). It is a lifelong process and helps to form out and develop the career construct, to decide to make a career, to integrate the life roles, and to reveal the skills, value and interest of the individual (Herr, Cramer & Niles, 2004). As career planning is considered as a process, it includes the realization of the opportunities, choices and results of the employees and the determination of career goals. It also covers the programming of activities to develop work, education and any other personal development (Anafarta, 2001). During this process, there are many factors that influence the choice of profession both negatively and positively.

According to Sevinç (2010), while personal factors influence choice of profession positively; subjective factors such as family, friend, peer pressure, social valuation and economic reputation of the profession influence it negatively. According to Kaynak (1996), factors that influence choice of profession are named as environmental and personal

factors. Environmental factors are individual's social background formed from family, peers, education level, socio-economic factors and these influence the decision process of the individual. On the other hand, the internal factors are emotions, success, psychological power and thoughts that form the personality of the individual. According to Aytaç (2005), there are four categories that influence career choice. These are self-knowledge, areas of interest, social environment and personality. Thus, determining the factors that will influence the career attitudes of students during their education is important.

The aim of the study is to reveal the variables that may influence the decision of undergraduate students' decision to continue their career. The sample of the study consist of the students from Akdeniz University Faculty of Tourism, Tourist Guide department. 107 questionnaires are obtained and analyzed. The frequencies and the multiple correspondence analyses of the variables are examined. The variables that may be related to each other are grouped. The relationship between the variables and willing to continue their career has been examined. All of the questions in the survey questionnaire were categorical. For this reason, the relationship between the variables was determined by multiple fit analyses, as it is appropriate for the purpose of the study. For determining the relationship between variables, multiple correspondence analyses were applied. Correspondence analysis; the covariance of categorized continuous variables to categories is a multivariate method of analysis that provides graphical representation in a less-dimensional space (Özdamar, 2004; Stone 2007; Johnson and Wichern, 2007; Özkoç, 2013). Multiple conformity analysis; is a method applied to reveal the association and relation between the subcategories of the variables included in the tables crossing differently in the form of "r * c * m ...". (Van Der Heijden & Leeuw, 1985; Özdamar, 2002; Şen, Çemrek & Özyaydın, 2006). Within the scope of the study, 22 questions were directed to the students of the tourist guidance department. The questions related to the survey study were grouped and taken into multiple compliance analysis in five groups. The survey questions related to the grouping was taken to the multiple correspondence analyses in five groups.

In the study, it has revealed that the majority of the students were graduated from Anatolian High School compared to the male students. But the girls did not want to be the tourist guide. It can be said that the students who want to continue their careers are considered to be income-generating professions according to the profession of the guiding profession which is fast and many professions only if the work of their father and the family income interval is

* Corresponding author at: Akdeniz University, Tourism Faculty,
E-Mail Address: burcuilgazyildirim@gmail.com

between 1001-2500TL. The fact that students with pre-university work experience want to continue their guidance career also reveals that these students are familiar with the tourism sector at an earlier age. Considering that work experience is so effective, it can be said that internships during the training period are very important. In addition, it is seen that students who voluntarily choose the department prefer their professions, prefer the front lines, and therefore want to give guidance because of these variables. The students, who thought to continue their career in tourism guidance, described themselves as outward-looking. Some students do not want to continue their careers because of the low grade average, low foreign language level and lack of internship. In this context, it can be ensured that students should gain experience in the sector in the early period. The limitation of this study is that the data have been applied to the students of the Department of Tourism Guidance Department of the Faculty of Tourism of Akdeniz University in terms of time and limit of support. So, in subsequent studies this can be examined by wider sampling and other factors.