

LİDERLİK YETENEĞİ VE KARIYER DEĞERLERİNİN TURİZMDE KARIYER YAPMA İSTEĞİ ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

Oğuz TÜRKEY⁴
Seyit Ahmet SOLMAZ⁵

ÖZET

Turizm, ekonomik gelişmeye yaptığı katkılar ve sağladığı istihdam sayesinde dünyanın en önemli sektörleri arasında yer almaktadır. Turizm faaliyetlerine katılan kişi sayısı her geçen gün artmaktadır. Bu artış, sektörde nitelikli ve bilgili iş gücüne duyulan ihtiyacı da beraberinde getirmektedir. Bu bakımdan turizm eğitimi alan öğrencilerin turizm sektöründe istihdam edilmesi, turizm sektörünün gelişimi için önemli bir gereklilik halini almaktadır. Yapılan pek çok çalışmada turizm öğrencilerinin sektöre yönelik negatif bir tutum takındıkları görülmektedir. Ancak öğrencilerin sektöre yönelik tutumunun yalnızca sektörel yapı tarafından etkilenmediği düşünülmektedir. Sosyal psikoloji alanında yaygın olan değerlerin tutum ve davranışları etkilediği varsayımından hareketle, bu çalışmada öğrencilerin sahip olduğu kariyer değerleri ve liderlik yeteneklerinin turizmde kariyer yapma istekleri üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Araştırma kapsamında lise, ön lisans, lisans ve lisansüstü düzeyde turizm eğitimi alan 287 öğrenciye anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, liderlik yeteneklerinin kariyer değerleri üzerinde önemli bir etkisinin olduğu, bununla birlikte turizmde kariyer yapma isteğini etkileyen tek değişkenin ise yönetsel yetkinlik kariyer değeri olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Liderlik Yeteneği, Kariyer Değerleri, Turizmde Kariyer, Sakarya

⁴ Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Turizm İşletmeciliği Bölümü (Yrd. Doç. Dr.)

⁵ Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Turizm İşletmeciliği Bölümü (Arş. Gör.)

**THE EFFECTS OF LEADERSHIP SKILLS AND CAREER ANCHORS
ON WILLINGNESS TO MAKE CAREER IN TOURISM**

ABSTRACT

Tourism provides contributions to both economic development of countries and employment, is one of the most important sector of the world. Number of people participating in tourism activities has been dramatically rising. Qualified and knowledgeable work force has been needed because of this rising in the field of Tourism. For this reason, employment of tourism students in sector has emerged quite necessary for development and future of tourism. As most of previous studies have been stated, tourism students have negative attitude towards the tourism sector. However, it has been thought that this attitude of tourism students is not only affected by sectoral structure. In social psychology, it has been widely accepted that values which people have, affects their attitude and behavior. In this study, effects of career anchors and leadership skills students have on their willingness to make a career in tourism has been researched. In scope of this research, data has been gained thorough survey application. In this context, 287 students have been included in this research. Results indicated that leadership skills have an important effect on career anchors. Nevertheless, managerial skills is the only variable affecting willingness to make career in tourism.

Keywords: Leadership Skills, Career Anchors, Career in Tourism, Sakarya

GİRİŞ

Uluslararası turizm hareketlerindeki artış ve sektörün yapısal olarak güçlü gelişimi, turizmi 20. yüzyılın en önemli sosyal ve ekonomik olgularından biri haline getirmiştir. Tarihsel bir perspektiften bakıldığında, yıllar itibariyle turizmin gelişim ivmesinin sürekliliği dikkat çekecektir. 1950 yılında uluslararası seyahatlere katılan kişi sayısı yaklaşık 25 milyon iken, 2010 yılında bu rakamın yaklaşık 935 milyon kişiye ulaştığı görülmektedir (www.unwto.org). Turizm gelirleri açısından da benzer şeyleri söylemek mümkündür. 2009 yılında dünya genelinde 850 milyar dolar olarak hesaplanan uluslararası turizm gelirleri % 7'lik bir artış göstererek 2010 yılında 919 milyar dolara yükselmiştir (UNWTO, 2011). Ortaya koyulan bu rakamlarla turizm, ülkelerin ekonomik gelişimini destekleyen ve önemli katkılar yapan sektörlerden biridir (Martin ve Rodriguez, 2008: 263). Türkiye ekonomisi açısından turizm, en önemli sektörlerin başında gelmektedir. Turizmin iktisadi açıdan önemi 1950'li yıllarda kavranmaya başlamakla birlikte, turizm açısından önemli yatırımların ve harcamaların planlı dönem sonrasında yapıldığı görülmektedir.

Özellikle 1980'li yıllardan sonra turizmin sabit sermaye yatırımları içindeki payı sürekli olarak artış gösterirken, gelen turist sayısı ve turizm gelirlerinde de önemli gelişmeler yaşanmıştır. Turizmden elde edilen gelirlerin ihracat gelirlerine oranı, 1963 yılında %2,1 iken, 2006 yılında bu oran %19,7 olarak gerçekleşmiştir. Benzer şekilde turizm gelirlerinin Gayri safi milli hasıla içindeki oranı da yıllar içinde artış göstererek 2006 yılında %4,2 olarak gerçekleşmiştir (Ünlüöner ve Tayfun, 2009). 2008 yılı itibariyle turizmin Türkiye'de dış ödemeler dengesine yaptığı 18 milyar dolarlık katkı (TURSAB, 2009), 2010 yılında elde edilen yaklaşık 21 milyar dolarlık turizm geliri (TUİK, 2011), Türkiye ekonomisi açısından turizmin önemini daha iyi açıklamaktadır.

Turizmin dış ödemeler bilançosuna yaptığı olumlu katkılar ve gelir getirici etkisinin yanında, yaratmış olduğu istihdam olanaklarıyla da Türkiye açısından önemi büyüktür (Kar vd., 2004). Nitekim 2008 yılı itibariyle Türkiye'deki toplam istihdamın yaklaşık %8,7'sinin turizm sektörü tarafından oluşturulduğu ifade edilmektedir (TURSAB, 2009). Turizm sektörünün Türkiye ekonomisi açısından bu denli önemli olması, turist sayısında ve turizm gelirlerinde yaşanan olumlu gelişmeler, bu alanda istihdam edilecek nitelikli işgücü ihtiyacını da beraberinde getirmiştir. Turizm, emek-yoğun bir sektördür (Hacıoğlu, 2005: 15; Türkay ve Yağcı, 2007: 13). Bu nedenle, turizmde sunulan hizmetin kalitesinin büyük ölçüde hizmeti sunan işgücünün niteliklerine bağlı olduğu söylenebilir. Bu yüzden, turizm alanında eğitim gören öğrencilerin sektöre yönelik tutumları, beklenti ve seçimleri büyük önem arz etmektedir (Türkay ve Tüzemen, 2009: 215).

Turizm sektörünün hızlı gelişimi, bu alanda eğitim veren kurumların sayısını da her geçen gün artırmıştır. Günümüzde Türkiye'de turizm alanında bireylere gerekli mesleki formasyonu kazandırmak amacıyla verilen turizm eğitimi, örgün ve yaygın eğitim olmak üzere iki farklı şekilde verilmektedir (Hacıoğlu vd., 2008: 13-14). Turizm alanında özellikle örgün öğretimde ön lisans ve lisans düzeyinde turizm eğitimi veren kurumların sayısının hızlı bir biçimde arttığı gözlenmektedir. Örneğin, 2007 yılında lisans düzeyinde turizm eğitimi veren devlet ve vakıf üniversitelerinin sayısı 36 iken (Türkay ve Yağcı, 2007) iken, bu sayının 2010 yılında 43 olduğu görülmektedir (ÖSYM, 2010).

Gerek turist sayısında, turizm gelirlerinde ve yatırımlarındaki artış, gerekse bu alanda eğitim veren kurumlardaki sayısal artış ve değişimlere rağmen günümüzde turizmin en temel sorunlarından birisi yetişmiş işgücü eksikliği olarak ifade edilmektedir (Türkay ve Yağcı, 2007: 220). Turizm sektörünün bir diğer önemli sorunu ise, işgücü devir oranının yüksek oluşudur (Avcı ve

Küçükusta, 2009: 34). Temel amaçları turizm işletmelerinin ihtiyaç duyduğu nitelikli, bilgili ve donanımlı yönetici adaylarını yetiştirmek olan (Hacıoğlu vd., 2008: 49) turizm işletmeciliği ve otelcilik yüksekokulları ile fakülte bünyelerindeki turizm işletmeciliği bölümlerinin, sektörün ihtiyacına cevap üretemediği anlaşılmaktadır.

Turizm alanında ön lisans veya lisans düzeyinde eğitim alan öğrencilerin sektöre karşı tutumu, turizmin geleceği açısından son derece önemli bir konudur. Bu anlamda, turizm eğitimi alan öğrencilerin sektöre yönelik tutumlarını (Airey ve Frontistis, 1997; Kusluvan ve Kusluvan, 2000; O'Mahoney ve Sillitoe, 2001; Aksu ve Köksal, 2005; Duman vd., 2006; Roney ve Öztin, 2007; Szivas vd. 2008; Richardson, 2008) ve staj dönemlerinde yaşadıkları sorunları (Pelit ve Güçer, 2006; Sarı ve Ertuğral, 2010; Baltacı ve Üngören, 2010) ele alan çok sayıda çalışmanın olduğu görülmektedir. Bu çalışmaların dışında turizm öğrencilerinin kariyer hedefleri (Öztürk ve Pelit, 2008; Gürkan vd., 2010), mesleki yönelimleri (Çimen, 2008) ve işletmelerin bölümleri bazında da tutumlarını inceleyen çalışmalar mevcuttur (Özdemir vd., 2005; Erdem, 2010). Yapılan çalışmaların sonuçları incelendiğinde, turizm eğitimi alan öğrencilerin büyük bir bölümünün sektöre karşı negatif bir tutum taşıdıkları ve turizm sektörünün dışında bir kariyer hedefledikleri görülmektedir. Söz konusu çalışmalarda, turizmde çalışma koşullarının iyi olmaması, prestijli ve garantili bir iş olmama ve esnek çalışma saatleri gibi pek çok sorun öğrencilerin sektörde kariyer yapma isteklerini olumsuz yönde etkileyen değişkenler olarak ifade edilmektedir. Aynı zamanda, hem staj dönemlerini değerlendiren hem de genel olarak sektöre yönelik tutumları ele alan çalışmalardan anlaşılan bir diğer sonuç ise, öğrencilerin sektöre karşı geliştirdiği bu olumsuz tutumun sebeplerinin büyük ölçüde sektörün yapısal özelliklerinden kaynaklandığıdır.

Literatüre bakıldığında, turizm eğitimi alan öğrencilerin sektörde kariyer yapma isteğini inceleyen çalışmaların genellikle aynı perspektiften ele alındığı görülmektedir. Ancak, turizmde kariyer yapma isteğini etkileyen farklı değişkenleri ele alan çalışmalar da bulunmaktadır (Türkay ve Yağcı, 2007; Avcı, 2011; Türkay vd., 2011).

Turizm sektörünün yapısal özellikleri, öğrencilerin turizmde kariyer yapma isteği üzerinde önemli ölçüde etkili olmakla birlikte, kariyer yapma isteğini etkileyen tek değişkenin yalnızca sektörel yapı olmadığı açıktır. Nitekim kişilik özelliklerinin ve bireylerin sahip olduğu değerlerin de turizm sektöründe kariyer yapma isteği üzerinde etkili olduğu görülmektedir. Türkay, Solmaz ve Erkol (2011), ortaöğretimden lisansüstü öğretime kadar geniş bir turizm öğrenci

grubu üzerinde yaptıkları araştırmalarında, bir kişilik özelliği olan hedef yönelimi ile turizmde kariyer yapma isteği arasında anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Diğer taraftan, Avcı (2011) ise, insan ilişkileri ve liderlik özelliklerinin de turizm öğrencileri açısından önemli olduğunu ifade etmektedir.

Turizm sektöründe kariyer yapma isteğini etkileyen çok sayıda değişkenin olduğu yapılan çalışmaların sonuçlarından anlaşılmaktadır. Bu bağlamda, bireylerin sahip olduğu beceri, değer ve kişilik özelliklerinin de kariyer yapma istekleri üzerinde etkisinin olduğu düşünülmektedir. Bu çalışmada, etkili liderlik yapabilmek için bireyin, liderlik yeteneğini, bilgisini ve deneyimlerini kullanabilmesi olarak ifade edilen ve farklı kişisel yeteneklerin bir bileşkesi olarak ortaya çıkan liderlik becerileri ile bir bireyin bireysel olarak yetenekleri ve temel değerleri ile güdü ve ihtiyaçlardan doğan bir benlik kavramı olarak ifade edilen kariyer değerlerinin turizmde kariyer yapma isteği üzerindeki etkisi incelenmektedir.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

Yaşantı ve deneyimler sonucu oluşan, ilgili olduğu bütün nesne ve durumlara karşı bireyin davranışları üzerinde yönlendirici ve dinamik bir etkiye sahip ruhsal ve sinirsel bir hazırlık olarak ifade edilen tutumlar (Freedman vd., 1998: 319), sosyal psikoloji alanında oldukça popüler olan konular arasında yer almaktadır. Bu popülerliğin altında yatan temel sebep ise, tutumların davranışları etkilediğinin varsayılmasıdır (Arkonaç, 1998:169). Esasında tutumların oluşumu ve değişimi sosyal faktörler, psikolojik faktörler ve ekonomik faktörler gibi çok sayıda değişken tarafından etkilenmekle birlikte (Silah, 2005: 311; Arkonaç, 1998: 197-229; Usal ve Kuşluyan, 2006: 169-209), bu çalışmada tutum ve değer ilişkisi üzerinde durulacaktır.

Tutumlar ve değerler arasındaki ilişki psikoloji alanında oldukça çalışılmış olmasına karşın, her iki kavramın da sınırlarının nereden başladığı ve bittiği konusunda bir görüş birliğinden bahsetmek mümkün değildir.

Ancak genel kanaat, değerlerin daha temel ve merkezci, tutumların ise, değerlere dayalı olarak davranışların hazırlayıcısı olduğu yönündedir (Silah, 2005: 291). İdeal davranış tarzları ya da yaşam amaçları hakkındaki inançlar olarak tanımlanan değerler (Silah, 2005: 297), Rokeach (1973)'e göre, kişiliğin oluşmasında ve bilişsel sistemde daha merkezi bir yer işgal eder, bu nedenle davranışların olduğu kadar tutumların da belirleyicisidir (Kasapoğlu, 1991: 145). Bu açıdan değerlendirildiğinde, değerlerin tutumları etkilediğini söylemek mümkündür. Tutumlar da onlarla tutarlı davranışlar sergileme konusunda kişiyi

baskılamaktadır (Freedman, 1998: 341). Özet olarak, değer ve tutumlar, davranışların gerisinde bulunan ve onların esasını teşkil eden iki kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Silah, 2005: 310).

Bireylerin tutumları ile tutarlı davranışlar sergileyeceği yönünde psikolojide hâkim olan görüşten hareketle, sektöre karşı olumsuz tutum takınan bireylerin bu tutumunun doğal sonucu turizm sektöründe çalışmamak olacaktır. Ancak, değerlerin de tutumların belirleyicisi olduğu ifade edilmektedir. Bu durumda, bireylerin sahip olduğu kariyer değerlerinin bu tutum üzerinde etkisinin olacağı düşünülebilir. Buna dayanarak, bir bireyin sahip olduğu kişilik özellikleri en temelde belirleyici rol oynamaktadır. Bunun şekillendirdiği çerçevede ikincil bir etki alanı değerler tarafından yaratılmaktadır. Değerler de bir sonraki etken olarak tutumları etkilemektedir. Bu yaklaşım doğrultusunda bu çalışmanın ele aldığı değişkenler, kişilik özelliği olarak liderlik, değerler kümesi olarak kariyer değerleri ve tutumlar olarak da turizmde kariyer yapma isteğidir.

2.1. Liderlik Yeteneği

İnsanların sosyal birer varlık olarak bir arada yaşama eğiliminden dolayı liderlik, insanlık tarihi kadar eski bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (İbicioğlu vd., 2009: 209). Aynı zamanda liderlik, toplumların gelişim ve değişimine olanak veren en önemli kavramlardan biridir (Güzel, 2009: 121). Literatüre bakıldığında liderlikle ilgili çok sayıda tanıma rastlanmaktadır, ancak çok sayıda tanım yapılmış olmasına karşın liderlik tanımı üzerinde bir fikir birliğinden bahsetmek mümkün değildir (Feldman ve Arnold, 1993: 283). Robbins (1998)'e göre liderlik, belirli durum ve koşullar altında başkalarının davranışlarını etkileme sanatıdır (s. 346). Bir diğer tanımda ise liderlik, belirli şartlar altında, kişisel veya grup amaçlarını gerçekleştirmek üzere, bir kimsenin başkalarının faaliyetlerini etkilemesi ve yönlendirmesi olarak ifade edilmektedir (Efil, 2004: 24; Koçel, 2007: 445).

Eren (2008) ise liderliği, bir grup insanı belirli amaçlar etrafında toplayabilme ve bu amaçları gerçekleştirmek için onları harekete geçirme yeteneği ve bilgilerinin toplamı şeklinde tanımlamıştır (Eren, 2008: 431).

Liderlik ile ilgili çok sayıda çalışma yapılmış olmasına rağmen, pek çok yazar "liderlik becerileri" kavramına yeterince dikkat çekilmediğinden yakınmaktadır (Mumford vd., 2007: 154). Liderlikle ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde çalışmaların genellikle liderlik tarzları ve davranışları (Skogstad ve Einarsen, 1999; Eagly ve Schmidt, 2001, Lyons ve Scheneider, 2009), liderlik özellikleri (Aykan, 2004; Uzun ve Dirlik, 2007) ve liderlik becerilerinin geliştiril-

mesi (Lord ve Hall, 2005; Farr ve Brazil, 2009) üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir. Ancak Kanungo ve Misra (1992)'ya göre liderlerin ihtiyaç duyduğu spesifik becerilerin anlaşılmasına yönelik çalışmaların da yapılması gereklidir (Kanungo ve Misra, 1992'den akt. Mumford vd., 2007). Literatüre bakıldığında öğrencilerin liderlik tarzları ve liderlik davranışlarını (Çağlar, 2004) inceleyen çalışmaların, temel liderlik becerilerini inceleyen çalışmalardan (Birkenbolz ve Schumacher, 1994; McKinnley vd., 1993) daha fazla olduğu görülmektedir.

Beceri, bireyin bir şeyi iyi yapabilmesini sağlayan yetenek, bilgi ve yaşantıların birleşimidir. Diğer bir deyişle bir şeyin çok iyi yapılabilmesi için kabiliyet, bilgi ve deneyimin bir bütün olarak kullanılabilmesidir (Çelebi, 2002: 17). Beceri kavramından hareketle, liderlik becerisi de, etkili liderlik yapabilmek için bireyin liderlik yeteneğini, bilgisini ve deneyimlerini kullanabilmesi şeklinde tanımlanabilir. Liderlik becerilerini inceleyen önceki çalışmalarda liderlik becerilerinin (1) bilişsel yetenekler, (2) kişilerarası yetenekler, (3) İş yetenekleri ve (4) stratejik yetenekler olmak üzere dört temel kategoriye ayrıldığı görülmektedir (Mumford vd., 2007; Mumford vd., 2000; Connely vd., 2000).

Bireylerin sahip olduğu liderlik becerileri genel olarak dört kategoride ele alınmasına karşın bu çalışmada özellikle “kişilerarası beceriler” boyutu ele alınacaktır. Kişilerarası beceriler, kişinin başka insanları etkileyebilme ve etkileşim içine girebilmesi için gerekli beceriler olarak ifade edilmektedir. Kişilerarası beceriler, bireylerin davranışlarını anlamaya yönelik sosyal farkındalık, uyum, konuşma yeteneği ve kişilerin etkili bir şekilde yönlendirilmesi için gerekli ikna becerilerinden oluşmaktadır (Mumford, 2007).

2.2. Kariyer Değerleri

Kariyer değerleri teorisi, Schein'in 44 yüksek lisans öğrencisinin meslek geçmişlerine yönelik görüşmeler yaptığı ve 12 yıl süren araştırmasının sonucunda geliştirdiği bir teoridir (Schein, 1974; Evans, 1996: 609; Yarnall, 1998: 56). Kariyer değerleri teorisi, esasında kariyerlerinde gelişim gösteren mezunların, kariyer gelişimlerine neden olan faktörleri açıklamaya yönelik bir model olarak ortaya çıkmıştır (Erdoğan, 2004: 156). Schein (1996), kariyer değerlerinin, bir kişinin algıladığı yetenek, beceri ve temel değerleri ile kariyer gelişimi için bir gereklilik olarak gördüğü kişisel, istek ve motivasyonlarından oluştuğunu ifade etmektedir (s. 80). Bir diğer ifadeyle kariyer değerleri, bir çalışanın kendi kariyeri için olmazsa olmaz olarak gördüğü hususlardır. Bu hususlar, çalışanın başarılı bir kariyer için nelerin gerektiği yönündeki temel düşünceleridir (Türkay ve Eryılmaz, 2010: 181).

Schein, ilk olarak yayınladığı çalışmasında bireylerin motivasyonlarını, öz benliklerini, temel değerlerini ve isteklerini yansıtan 5 temel kariyer değeri ortaya koymuştur. Ancak sonrasındaki çalışmalarında meslekleri daha geniş kapsamlı olarak ele almasıyla birlikte mevcut kariyer değerlerine 3 yeni kariyer değeri daha eklemiştir (Schein, 1996: 80).

Kariyer değerleri ile ilgili literatür incelendiğinde, Schein'in ortaya koyduğu 8 temel kariyer değerine atıf yapan çok sayıda çalışmaya rastlanmaktadır. Bu çalışmalarda Schein'in kariyer değerleri şu şekilde açıklanmaktadır (Schein, 1996; Evans, 1996; Ellison ve Schrueder, 2000; Hardin vd., 2001; Tan ve Quek, 2001; Suutari ve Taka, 2004; Erdoğan, 2004; Kniveton, 2004; Dangizer ve Valency, 2005; Dumitrescu, 2009; Adıgüzel, 2009; Türkay ve Eryılmaz, 2010): **Otonomi/bağımsızlık**, çalışanın işinde ve işyerinde bağımsız, kendi düzenlemelerini esas alabildiği, kendi kararlarını uygulayabildiği ve serbest hareket edebildiği bir iş deneyimini ifade etmektedir. **Güvenlik/istikrar**, iş güvenliği ve uzun vadede aynı işyerinde çalışmanın temel motivasyon olduğu kariyer değeridir. **Teknik-fonksiyonel yetkinlik**, kişilerin genel yönetim alanından ziyade kendileri ve teknik konularda gelişim göstermelerini ifade eder. **Genel yönetsel yetkinlik**, bireylerin örgütün üst kademelerinde olmak ve üst kademedeki yönetim gücüne erişmek istediği kariyer değeridir. **Girişimci yaratıcılık** kariyer değeri, girişimciliğin çalışanlar için ön planda olduğu ve birilerini yönetmek yerine yeni projeler ortaya koymaktan hoşlanan kişilerin sahip olduğu kariyer değeri olarak karşımıza çıkmaktadır. Bir diğer kariyer değeri ise, **hizmete adanmışlıktır**.

Belli bireysel ve sosyal değerlere saygı, başkalarına yardım ve başarıya adanmışlık bu kariyer değerinin temel özellikleridir. **Meydan okuma**, kişinin kariyerinde başkaları ile rekabet edip, zorluklarla mücadele etmekten hoşlanmasını ifade etmektedir. Schein'in son kariyer değeri ise yaşam tarzıdır. **Yaşam tarzı**, kişisel istek, aile yaşantısı ve işlerini dengede tutmak isteyen kişilerin kariyer değeridir.

2.3. Turizmde Kariyer Yapma İsteği

Bir hizmet sektörü olan turizmde insanın insana hizmeti söz konusudur. Bu bağlamda, turizm işletmelerinde hizmet verecek personelin nitelikli ve bilgili olması gerekmektedir. Günümüzde, nitelikli ve bilgili çalışanlar işletmeler için önemli bir gereklilik halini almıştır (O'Mahoney ve Sillitoe, 2001: 21). Szivas ve arkadaşları da (2008), turizmin gelişimi için en temel unsurlardan birinin emek faktörü olduğunu ifade etmektedir (s. 64). Turizm ve otel endüstrisi dünyada

ve Türkiye’de hızlı bir gelişim göstermesine karşın bu alanda yetişmiş iş gücü eksikliği ve işgücü devir hızının yüksek olması sektörün karşı karşıya olduğu temel sorunlar arasındadır.

Turizm alanında ön lisans ve lisans düzeyinde eğitim alan öğrencilerin sektöre yönelik tutumlarını ölçen çalışmalarda, bu tutumunun genellikle negatif olduğu ve sektörden ayrılma eğiliminde oldukları görülmektedir (Kuşluvan ve Kuşluvan, 2000; Birdir, 2002; Aksu ve Köksal, 2005; Duman vd.,2006). Bu negatif tutumun altında yatan temel sebeplerin genellikle sektörün yapısal özelliklerinden kaynaklandığı yapılan çalışmaların sonuçlarından anlaşılmaktadır. Roney ve Öztin (2007)’in 450 turizm öğrencisi üzerinde yaptığı çalışmada öğrencilerin büyük bir bölümü turizm sektöründe çalışmanın iyi para kazandıracağını düşünürken (%70,6), önemli bir kısmı da düzensiz çalışma saatlerinden şikâyet etmektedir (%79, 3). Richardson (2009), ise Avustralya’da yaptığı çalışmada öğrencilerin genel olarak turizm sektöründe kariyer hedeflemediklerini ifade etmektedir. Bu alanda yapılan bir diğer çalışmada ise, Yunan ve İngiliz öğrencilerin sektöre bakış açıları değerlendirilmiş, Yunanistan’da yaşayan öğrencilerin sektöre yönelik tutumlarının İngiliz öğrencilere nazaran daha olumsuz olduğu sonucuna varılmıştır. Bu çalışmanın bir diğer önemli sonucu ise, öğrencilerin genel olarak turizm sektörüne karşı olumlu tutum sergilerken, turizm endüstrisindeki mesleklere karşı olumsuz tutum sergilemeleridir (Airey ve Frontistis, 1997).

Kuşluvan ve Kuşluvan (2000), Türkiye’de 397 öğrenci üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında, öğrencilerin (%77)’si turizmin stresli ve yorucu bir iş olduğunu, (%79)’u çalışma saatlerinin çok uzun olduğunu ve (%87)’si de turizmin aile yaşamını olumsuz yönde etkilediğini belirtmişlerdir.

3. YÖNTEM

Ülke ekonomilerine yaptığı olumlu katkılar ve yaratmış olduğu istihdam olanaklarıyla turizm sektörü, dünyanın en önemli sektörleri arasındadır. Dünyada uluslararası turizm hareketlerine katılan kişi sayısının her geçen yıl artması, turizm sektöründe nitelikli ve bilgili iş gücüne duyulan ihtiyacı da artırmaktadır. Bu anlamda, turizm işletmelerinin ihtiyaç duyduğu nitelikli ve bilgili işgücünü yetiştirmeyi amaçlayan turizm okullarında öğrenim görmekte olan öğrencilerin, turizm sektörüne yönelik geliştirdiği tutumlar ve bu sektörde bir kariyer hedeflemeleri, turizm sektörünün geleceği açısından önemlidir. Yapılan önceki araştırmalar incelendiğinde, söz konusu öğrencilerin tutumlarının genellikle negatif olduğu ve bu olumsuzluğun da sektörel yapıdan kaynaklandığı

görülmektedir (Kuşluvan ve Kuşluvan, 2000; Birdir, 2002; Aksu ve Köksal, 2005; Duman vd.,2006) Psikolojide değerlerin, tutumların ve davranışların belirleyicisi olduğu yönündeki hakim görüşten hareketle (Silah, 2005: 311; Arkonaç, 1998: 197-229; Usal ve Kuşluvan, 2006: 169-209), bu çalışmada, bireylerin sahip olduğu kariyer değerleri ile liderlik becerilerinin turizm sektöründe kariyer yapma istekleri üzerindeki etkisinin olduğu varsayılmaktadır. Çalışmanın temel amacı, turizm öğrencilerinin sahip olduğu kariyer değerleri ile liderlik becerilerinin turizm sektöründe kariyer yapma istekleri üzerindeki etkilerini incelemektir.



Şekil 1: Araştırma Modeli

Zamanın ve maddi imkânların kısıtlı olması sebebiyle araştırma Sakarya ili ile sınırlı tutulmuştur. Araştırmanın Sakarya ilinde gerçekleştirilmesinin bir diğer sebebi ise, ortaöğretimden, lisansüstü öğretime kadar her düzeyde turizm eğitiminin bu ilde veriliyor olmasıdır.

Bu kapsamda, araştırmanın evrenini Sakarya ilinde lise, ön lisans, lisans ve lisansüstü düzeyde turizm eğitimi alan öğrenciler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise, Sakarya Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi, Sakarya Üniversitesi Kırkpınar Meslek Yüksekokulu, Karasu Meslek Yüksekokulu, İşletme Fakültesi Turizm İşletmeciliği bölümü ve Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim dalında öğrenim gören 287 öğrenciden oluşmaktadır. Araştırmanın örneklemini, söz konusu bölümlerde öğrenim gören öğrenciler arasından basit tesadüfi örnekleme yöntemiyle seçilen öğrenciler ile oluşturulmuştur. Basit tesadüfi örnekleme yöntemi, tanımlanan evrende her elemanın eşit seçilme şansına sahip olduğu ve diğerlerini engellemediği bir yöntemdir (Altunışık vd., 2007: 129; Al, 2010: 34).

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniğinden yararlanılmıştır. Elde edilen verilerin istatistik programları tarafından işlenmesinin görece kolay olması ve çok sayıda kişiden veri elde etmede kolaylık sağlaması bakımından (Altunışık vd., 2007: 69) araştırmada anket tekniği tercih edilmiştir. Araştırma kapsamında 323 öğrenciye anket dağıtılmış, ancak kayıp veri analizi neticesinde eksik veri oranı % 10'un üzerinde olan 36 anket analizden çıkarılmıştır.

Anketler, söz konusu okullarda 2010-2011 eğitim öğretim yılı güz döneminde gerçekleştirilmiştir. Öğrencilere uygulanan anket formu temelde iki bölümden meydana gelmektedir. Anket formunun birinci bölümünde 5'li Likert ölçeğine göre düzenlenmiş 61 ifade yer almaktadır. Birinci kısımda yer alan değerlendirme aralığı, en olumsuzdan (1- Kesinlikle Katılmıyorum), en olumluya (5- Kesinlikle Katılıyorum) doğrudur. Anketin ikinci bölümünde öğrencilerin yaş, cinsiyet, eğitim durumu gibi demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular yer almaktadır.

Anket formunun birinci bölümünde yer alan 45 ifade liderlik becerileri, zaman yönetimi kariyer değerleri ve turizmde kariyer yapma isteklerini ölçmeye yönelik kullanılan ölçeklerin toplamından meydana gelmektedir. Liderlik becerileri ölçeği McKinley ve arkadaşları (1993) tarafından öğrencilerin liderlik becerilerini ölçmeye yönelik çalışmasından yararlanılarak Türkçeye uyarlanmıştır. Liderlik becerileri ölçeğinde, literatür taraması kısmında da belirtildiği üzere, yalnızca *kişilerarası ilişkiler* boyutunu ölçen 10 ifade kullanılmıştır. Öğrencilerin sahip olduğu kariyer değerlerini belirlemek üzere kullanılan ölçek, Türkay ve Eryılmaz (2010)'ın kariyer değerleri ve kariyer yolu tercihleri arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmalarında kullandıkları kariyer değerleri ölçeğidir. Bu ölçekte 25 ifade bulunmaktadır.

Turizmde kariyer yapma isteği ölçeği ise, Türkay ve Yağcı (2007)'nin okulda ve sektörde öğrenmenin turizm sektöründe kariyer yapma isteğine etkisini incelediği çalışmalarında kullandıkları kariyer yapma isteği ölçeğinden faydalanılmıştır. Bu ölçekte 10 ifade yer almaktadır.

Anket yolu ile elde edilen veriler istatistikî metotlarla analiz edilmiştir. Bu bağlamda, ölçeğin güvenilirliğinin belirlenmesi amacıyla güvenilirlik analizi gerçekleştirilmiştir. Güvenilirlik analizi neticesinde ölçeğin toplanabilirlik özelliğinin bozulmaması için soru ile bütün arasındaki korelasyonun (0,25)'in üzerinde olması beklenmektedir (Kayış, 2005: 412). Bu sebeple ifade-toplam korelasyonu (0,25)'in altında olan ifadeler ölçekten çıkarılmıştır. Geriye kalan ifadelerin tamamı için Cronbach alfa katsayısı (0,896) olarak bulunmuştur. Bu değer, ölçeğin iyi derecede güvenilir olduğunu göstermektedir (Kayış, 2005: 405). Ölçekte yer alan ifadeleri daha az sayıda boyut altında toplamak için faktör analizi gerçekleştirilmiş ve her bir boyut için ayrı olarak Cronbach alfa katsayıları hesaplanmıştır. Faktör analizi, arasında ilişki bulunduğu düşünülen çok sayıda değişken arasındaki ilişkilerin anlaşılması ve yorumlanmasını kolaylaştırmak (Altunışık vd., 2007: 222) ve ilişkisiz yeni değişkenler yaratmak için kullanılan istatistikî bir yöntemdir (Saruhan ve Özdemirci, 2005: 151). Bu

analizlerin dışında, faktör analizinde ortaya çıkan boyutların arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla korelasyon analizi ve araştırmanın bağımsız değişkenlerini oluşturan liderlik becerileri ve kariyer değerlerinin bağımlı değişkenler olan zaman planlama ve turizmde kariyer yapma isteği üzerindeki etkisini açıklayabilmek için çoklu doğrusal regresyon analizinden yararlanılmıştır.

4. BULGULAR VE YORUM

Araştırmaya katılan toplam öğrenci sayısı 287'dir. Bunun (% 42,5) 122 kişisi erkek ve (%55,7) 160 kişisi de bayanlardan oluşmaktadır. Yaş aralıklarına bakıldığında öğrencilerin büyük bir kısmının (%40,4) 19-21 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Bunu, % 22,3'lük yüzdelerle 13-18 yaş ve 22-24 yaş arasındaki öğrenciler takip etmektedir. Ankete katılan öğrencilerin büyük çoğunluğunu ön lisans (%34,8) ve lisans (%32,1) öğrencileri oluşturmaktadır. Ankete katılan orta öğretim öğrencilerinin oranı (%22,6) iken, lisansüstü öğrenciler de bu oran (%8,7)'dir.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özellikleri

Cinsiyet	Frekans	Yüzde (%)
Erkek	122	42,5
Kadın	160	55,7
Toplam	282	98,3
Yaş		
13-18 Yaş	64	22,3
19-21 Yaş	116	40,4
22-24 Yaş	64	22,3
25-30 Yaş	29	10,1
Toplam	273	95,1
Eğitim		
Orta Öğretim	65	22,6
Ön Lisans	100	34,8
Lisans	92	32,1
Lisansüstü	25	8,7
Toplam	282	98,3
Turizmi,		
İsteyerek Seçtim	162	56,4
İstemeyerek Seçtim	55	19,2
Kararsız	48	16,7
Toplam	265	92,3
Turizmde kariyer olanakları hakkında		
Bilgi Sahibiyim	188	65,5
Bilgi Sahibi Değilim	78	27,2
Toplam	266	92,7
Staj		
Yaptım	160	55,7
Yapmadım	116	40,4
Toplam	276	96,2

Tablo 1’de de görüldüğü üzere, araştırmaya katılan öğrencilerden (%56,4)’ünün turizm eğitimi almayı isteyerek seçtiği anlaşılmaktadır. Bunun yanında kararsızların (%16,7) ve istemeyerek seçenlerin oranı (% 19,2) birbirine yakın olduğu anlaşılmaktadır. Araştırmaya katılan öğrencilerin oldukça büyük bir kısmı (% 65,5) turizmde kariyer olanakları hakkında bilgi sahibi olduğunu ifade etmektedir. Bir diğer bulgu ise, öğrencilerin (%55,7)’inin stajını tamamlamış olduğu buna karşın (% 40,4)’ünün stajını henüz yapmamış olmasıdır.

Ölçekte yer alan çok sayıda ifadeyi daha az sayıda boyut altında toplamak, aynı zamanda yapının geçerliliğini de test etmek amacıyla faktör analizi gerçekleştirilmiştir.

Faktör analizi gerçekleştirilmeden önce, verilerin faktör analizine uygunluğunu değerlendirmek üzere Keiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği ve Barlett testleri uygulanmıştır. Yapılan test sonucunda KMO değerinin (0,824) olduğu tespit edilmiştir. Barlett küresellik testinin sonucu ise anlamlı bulunmuştur ($p>0,00$). Bu değerler, mevcut verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir (Kalaycı, 2005: 322).

Araştırmada sınanan değişkenlere ilişkin yapılan faktör analizi sonucunda ölçekte yer alan ifadelerin 7 boyut altında toplandığı görülmektedir. Bu 7 temel değişken toplam varyansın % 65,15’ini açıklamaktadır. Yapılan faktör analizi neticesinde açıklanan boyutlar araştırma kapsamında birbiri ile ilişkisi sınanan bağımlı ve bağımsız değişkenlerin boyutlarını ortaya koymaktadır. Öğrencilerin liderlik becerileri ile ilgili ifadelerin tek boyut altında toplandığı görülmektedir. Bu boyut, “İnsanları motive etme kabiliyetim vardır.”, “Yakınımdakiler benim önerilerimi önemserler ve beklerler.”, “İnsanlar zor zamanlarında benden yardım bekler.” “İnsanları etkileyip ilham verebilirim.” ve “Yakınımdaki kişiler beni bir lider olarak görürler.” ifadelerini içermektedir. Bu boyutun öz değeri, 3,01’tür. Toplam varyansın % 11,61’ini açıklamaktadır.

Tablo 2: Faktör Analizi Sonuçları

	Faktör Yükleri	Özde ğer	Açıkla- nan Varyan s	Cronba ch Alfa
Liderlik Yeteneği		3,019	11,612	,82
İnsanları motive etme kabiliyetim vardır.	,799			
Yakınımdakiler benim önerilerimi önemserler ve beklerler.	,796			
İnsanlar zor zamanlarında benden yardım bekler.	,763			
İnsanları etkileyip ilham verebilirim.	,737			
Yakınımdaki kişiler beni bir lider olarak görürler.	,634			
Saf Meydan Okuma ve Hizmete Adanmışlık		2,691	10,351	,78
Başkalarıyla rekabet edip başarabileceğim bir kariyer isterim.	,819			
Hangi alanda olduğuna bakılmaksızın, zor problemlerle karşı karşıya geldiğim ve bu problemleri çözdüğüm bir kariyer isterim.	,757			
Rekabet ve kazanmak kariyerimin en önemli parçasıdır.	,672			
Bilgi ve becerilerimi başkalarının hizmetinde kullanabileceğim bir kariyer isterim.	,615			
Her zaman diğer insanlara yardım edebileceğim bir kariyer isterim.	,505			
Turizmde Kariyer Yapma İsteği		2,678	10,300	,82
Bu sektörde uzun yıllar çalışmam.	,832			
Mezun olunca turizm sektöründe çalışacağımı sanmıyorum.	,800			
Turizm sektöründe kariyer yapmanın bana kazandıracığı fazla bir şey yok.	,799			
Bu mesleği seçmem benim için bir hata idi.	,740			
Otonomi		2,357	9,065	,78
Kariyerimde en önemli şey serbest hareket edebilmektir.	,822			
Kendi çalışma saatlerimi seçme serbestliğine izin veren bir kariyer isterim.	,785			
Bir işletmenin kuralları ile sınırlandırılmadan, hayat tarzıma uygun bir kariyer isterim.	,756			
Yönetmel Yetkinlik		2,122	8,163	,81
İnsanlara liderlik edecek ve onları etkileyecek bir pozisyona yükselmek isterim.	,761			
Her kademede ki insanları yönetmek, etkilemek, yönlendirmek ve kontrol etmekten hoşlanırım.	,754			
Bir işletmede verdiğim kararların farklılık	,691			

yaratacağı bir sorumluluk düzeyine ulaşmak isterim.				
Girişimci Yaratıcılık		2,083	8,010	,76
Bilgi ve becerilerimi yeni bir işletme kurmak için kullanmak isterim.	,858			
Tamamen kendi fikir ve ürünüm olan bir şeyleri yaratacak ve yapacak bir kariyer isterim.	,785			
Girişimcilik faaliyetleri kariyerimin en önemli parçasıdır.	,619			
Teknik Yetkinlik		1,989	7,650	,70
Uzmanlık alanım dışında terfi etmektense alanımda aynı düzeyde kalmayı tercih ederim.	,847			
Sadece uzmanlık alanımda bir yönetim görevini kabul ederim.	,782			
Genel yönetim kademesine terfi etmek yerine uzmanlık alanımda kalmayı tercih ederim.	,713			

Varimax Rotasyonlu Temel Bileşenler Analizi: Keiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği: % 82,4 ;Ki-Kare test sonucu: 2882,88 ;Barlett test sonucu: $p>0,00$; df: 325; Toplam Açıklanan Varyans: % 65,152 ; Değerlendirme Aralığı: 1-Kesinlikle Katılmıyorum. – 5-Kesinlikle Katılıyorum.

Araştırmanın bağımsız değişkenlerinden birisi olan kariyer değerlerini ölçmek üzere kullanılan ölçekte yer alan ifadelerin faktör analizi sonucunda 5 alt boyutta toplandığı görülmektedir. “*Saf meydan okuma ve hizmete adanmışlık*” kariyer değerlerinin her ikisinin aynı boyut altında toplandığı anlaşılmaktadır. Bu boyutun öz değeri, 2,69’dir. Toplam varyansın % 10,35’i bu boyut tarafından açıklanmaktadır. Kariyer değerlerinin bir diğer boyutu ise, “*Otonomi*” dir. Bu faktörün öz değeri, 2,35’dir. “Kariyerimde en önemli şey serbest hareket edebilmemdir.” (.822), “Kendi çalışma saatlerimi seçme serbestliğine izin veren bir kariyer isterim.” (.785) ve “Bir işletmenin kuralları ile sınırlandırılmadan, hayat tarzıma uygun bir kariyer isterim.” (.756) ifadeleri faktör yükleri itibariyle bu boyutun üç temel değişkeni olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu boyut toplam varyansın % 9,06’sını açıklamaktadır. “*Yönetsel yetkinlik*” boyutunun öz değeri, 2,12’tür ve toplam varyansın % 8,16’sı bu boyut tarafından açıklanmaktadır. Kariyer değerlerinin bir diğer boyutu olan “*Girişimci yaratıcılık*” boyutu olarak görülmektedir. Bu boyutun öz değeri 2,08’dir ve toplam varyansın % 8,01’ini açıklamaktadır. Kariyer değerini son boyutu “*Teknik yetkinlik*” boyutu ise, toplam varyansın % 7,65’ini açıklamaktadır. Bu boyutun öz değeri 1,98’dir.

Faktör analizi sonucunda, turizmde kariyer yapma isteğini ölçen ifadelerin tek bir boyutta toplandığı anlaşılmıştır. “Bu sektörde uzun yıllar çalışmam.” (.832) ve “Mezun olunca turizm sektöründe çalışacağımı sanmıyorum.” (.800)

ifadeleri faktör yükleri itibarıyla bu faktörün iki temel değişkeni olarak görülmektedir. Bu faktörün öz değeri 2,67'dir. Toplam varyansın % 10,30'u bu faktör tarafından açıklanmaktadır.

Faktör analizi neticesinde ortaya çıkan boyutların aralarındaki ilişkinin yönünü ve derecesini incelemek amacıyla korelasyon analizinden faydalanılmıştır. Korelasyon analizi sonucunda, liderlik becerisi ile teknik yetkinlik haricindeki kariyer değerlerinin boyutları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. Turizmde kariyer yapma isteği ise liderlik becerisi ile ilişkili değilken, saf meydan okuma ve hizmete adanmışlık, yönetsel yetkinlik ve girişimci yaratıcılık ile ilişkili görünmektedir. Teknik yetkinlik boyutunun diğer hiçbir değişkenle ilişkisinin tespit edilememesi ilginç bir bulgu olarak değerlendirilebilir (Tablo 3).

Tablo 3: Korelasyon Analizi Sonuçları

	Ort.	S.S.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
(1) Liderlik Yeteneği	3,62	,78						
(2) Saf MO ve Hizmet Ad.	3,80	,76	,279 (**)					
(3) Turizmde Kariyer Yapma İst.	3,61	1,01	,054	,233 (**)				
(4) Otonomi	3,64	,97	,212 (**)	,380 (**)	,074			
(5) Yönetsel Yetkinlik	3,79	,94	,354 (**)	,517 (**)	,291 (**)	,397 (**)		
(6) Girişimci Yaratıcılık	3,78	,85	,273 (**)	,470 (**)	,190 (**)	,356 (**)	,469 (**)	
(7) Teknik Yetkinlik	3,10	,96	-,029	,064	,047	,109	-,017	,056

** 0,01 düzeyinde anlamlı korelasyon

Korelasyon analizi sonuçları, değişkenler arasındaki ilişkiyi ortaya koymakla birlikte, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkeni açıklama gücü konusunda bir fikir vermemektedir. Bu sebeple, bağımsız değişkenlerin boyutlarının bağımlı değişkenleri açıklama gücünü ortaya koyabilmek amacıyla çok değişkenli regresyon analizinden yararlanılmıştır.

Araştırmada çok değişkenli bir regresyon metodu olan stepwise metodu kullanılmış ve etki üretmeyen değişkenler modelden çıkarılmıştır (Tablo 5). Tablo 5 incelendiğinde, insanları etkileyebilme, onlara ilham verebilme ve motive edebilme yeteneklerinin bir toplamı olarak ortaya çıkan liderlik yeteneğinin, kişilerin kendi kariyerleri için olmazsa olmaz olarak gördüğü ve bir kişinin algıladığı yetenek, beceri ve temel değerleri ile kariyer gelişimi için bir ge-

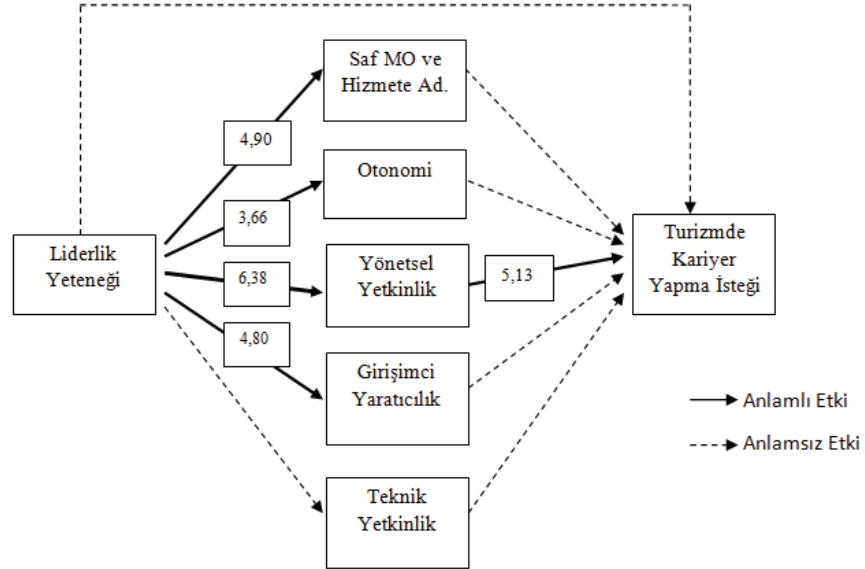
rekililik olarak gördüğü kişisel, istek ve motivasyonlarından oluşan kariyer değerlerinin boyutlarını açıklamada önemli ölçüde etkili olduğu görülmektedir.

Tablo.4: Regresyon Modelleri ve Anlamlılık

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Beta	Std. Hata	T	Anlamlılık	R ²	F	Anlamlılık (Model)	DW
Saf M.O. ve Hiz. Ad.	Liderlik Yeteneği	,274	,056	4,909	,000	,075	24,098	,000	1,91
Otonomi	Liderlik Yeteneği	,264	,072	3,664	,000	,045	13,428	,000	1,96
Yönetmel Yetkinlik	Liderlik Yeteneği	,429	,067	6,386	,000	,125	40,780	,000	1,81
Girişimci Yaratıcılık	Liderlik Yeteneği	,300	,062	4,800	,000	,075	23,039	,000	1,94
Turizmde Kar. Y. İ.	Yönetmel Yetkinlik	,313	,061	5,138	,000	,085	26,395	,000	1,86

Modeldeki R² değerlerine bakıldığında, “Saf meydan okuma ve hizmete adanmışlık” ile “Girişimci yaratıcılık” kariyer değerlerinin her biri için liderlik yeteneğinin açıklama gücünün %7,5 olduğu anlaşılmaktadır. Bunun dışında, liderlik yeteneğinin Otonomi kariyer değerinin açıklayabilme gücünün ise, % 4,5 ile oldukça düşük bulunmuştur. Liderlik yeteneğinin, örgütün üst kademe-lerinde yer almak isteyen, belirsizlik ve kriz durumlarında problem çözmekten hoşlanan bireylerin sahip olduğu yönetmel yetkinlik kariyer değeri üzerinde önemli bir etkisinin olduğu söylenebilir. Nitekim, bu modeldeki R² değeri 0,125’tir. Bu rakam, yönetmel yetkinlik kariyer değerinin oluşmasında liderlik yeteneğinin %12 oranında bir etkisinin olduğu şeklinde yorumlanabilir. Bunun dışında liderlik yeteneğinin turizmde kariyer yapma isteği üzerinde doğrudan bir etkisinin olduğunu söylemek mümkün değildir. Bu etkiyi ölçmeye yönelik regresyon modellerinin anlamlı olmadığı görülmüştür. (p>0,05). Korelasyon analizi sonuçlarında da, bu değişken ile turizmde kariyer yapma isteği arasında anlamlı bir korelasyon tespit edilmemiştir (p>0,05).

Araştırma kapsamında oluşturulan modelde, liderlik yeteneğinin turizmde kariyer yapma isteği üzerinde anlamlı bir etki üretmediği görülmektedir. (p>0,05). Liderlik yeteneği; saf meydan okuma ve hizmete adanmışlık, otonomi, yönetmel yetkinlik ve girişimci yaratıcılık değerlerini belirlediği; bu boyutlardan da yalnızca yönetmel yetkinliğin turizmde kariyer yapma isteği üzerinde etkili olduğu görülmektedir. Yönetmel yetkinlik kariyer değeri, turizmde kariyer yapma isteğini açıklamada % 8,5’lik bir etkiye sahiptir. Model, öğrencilerin turizm sektöründe kariyer yapma isteğinin yönetme istekleri tarafından etkilendiğini ortaya koymaktadır.



5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Turizm sektörünün Türkiye ekonomisi açısından önemli olması (Kar vd., 2008; Ünlüöner ve Tayfun, 2009), sektörün ihtiyacı olan nitelikli ve bilgili iş gücünü yetiştirmeyi amaçlayan turizm okullarının sayısındaki artışı da beraberinde getirmiştir. Turizmin emek-yoğun bir sektör olması, sunulan hizmetin kalitesinin büyük ölçüde hizmet veren işgücünün niteliklerine bağlı olması, bu alanda eğitim görmüş çalışanların önemini işletmeler açısından daha da artırmaktadır.

Söz konusu okullarda öğrenim gören öğrencilerin sektörde çalışma isteklerini belirlemeye yönelik araştırmaların bazılarında bu isteğin yüksek olduğu (Roney ve Öztin, 2007; Erdem, 2010; Gürkan, 2010; Avcı, 2011), bazılarında ise düşük olduğu ve öğrencilerin turizm sektörüne yönelik negatif bir bakış geliştirdiği görülmektedir (Kusluvan ve Kusluvan, 2000; Aksu ve Köksal, 2005; Richardson, 2008). Ancak, öğrencilerin sektöre yönelik bu olumsuz tutumunun büyük ölçüde sektörün yapısal özelliklerinden meydana geldiği anlaşılmaktadır.

Bireylerin kariyer planları ve meslek seçimlerini etkileyen çok farklı değişkenler mevcuttur (Uyguç, 2003; Sav, 2008). Ancak turizm sektörüne yönelik yapılan çalışmaların genellikle aynı bakış açısıyla gerçekleştirildiği görülmek-

tedir. Yapılan diğer araştırmalara bakıldığında, turizmde kariyer yapma isteğini etkileyen farklı değişkenleri ele alan çalışmaların da olduğu görülmektedir (Türkay ve Yağcı, 2007; Türkay vd., 2011; Avcı, 2011). Bu çalışmaların sayısının diğer çalışmalara oranla görece az olduğu söylenebilir. Bu bağlamda, Türkay ve Yağcı (2007), öğrenme olgusunun turizmde kariyer yapma isteği üzerindeki etkisini incelemiş ve sektörün sunduğu öğrenme olanaklarının turizmde kariyer yapma isteği üzerinde etkili olduğunu ifade etmiştir. Diğer taraftan Türkay, Solmaz ve Erkol (2011), çalışmalarında bir kişilik özelliği olan hedef yöneliminin sektörde kariyer yapma isteği üzerinde etkisi olan bir diğer değişken olduğu ifade etmektedir.

İlgili literatüre dayanarak bu çalışmada da, değer ve tutumların turizm sektöründe kariyer yapma isteği üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bu anlamda, liderlik yeteneğinin kariyer değerleri üzerinde önemli ölçüde etkili olduğu görülmekle birlikte, turizmde kariyer yapma isteği üzerinde doğrudan bir etkisinin olmadığı anlaşılmıştır. Araştırmada sınanan çok sayıda değişken arasından yalnızca “Yönetmel yetkinlik” kariyer değerinin turizmde kariyer yapma isteği üzerinde etkili olduğu görülmüştür. Bu anlamda, yönetme isteği, örgütün üst kademelerinde bulunma isteği ve zorluklarla mücadele ederek problem çözmekten hoşlanan kişilerin sahip olduğu kariyer değeri olan yönetmel yetkinliğin turizmde kariyer isteği üzerinde önemli oranda etkisinin olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, liderlik yeteneği boyutunun yönetmel yetkinlik üzerinde etkisinin olması, liderlik yeteneğinin de turizmde kariyer yapma isteği üzerinde dolaylı bir etkisinin olabileceği şeklinde yorumlanabilir.

Şüphesiz her çalışmada olduğu gibi bu çalışmada da bazı kısıtlar söz konusu olmuştur. Bu anlamda, araştırmacının en temel kısıtı nispeten dar bir örneklem üzerinde gerçekleştirilmiş olmasıdır. Gerek maddi imkânlar, gerekse zaman kısıtı dolayısıyla çalışma mevcut örneklem üzerinde gerçekleştirilmiştir. Ancak, Türkiye çapında tüm turizm eğitimi veren okullarda öğrenim görmekte olan öğrencilerin katılımı ile gerçekleştirilecek olan çalışmalardan elde edilecek sonuçlar, turizmde kariyer yapma isteğini etkileyen mevcut değişkenlerin etkisini daha detaylı bir biçimde ortaya koymayı sağlayabilecektir. Bunun dışında, bir araştırmada tüm değişkenlerin sınanması mümkün değildir. Ancak çalışma, sonuçları itibarıyla turizm sektöründe kariyer yapma isteğine sektörel yapının dışındaki faktörlerin de etki ettiğini varsayımını destekler niteliktedir.

Bu anlamda, kişilik özellikleri, değerler, inançlar gibi farklı değişkenlerin de turizmde kariyer yapma isteği üzerindeki etkilerinin incelenmesinin literatüre anlamlı katkılar sunabileceği düşünülmektedir.

6. KAYNAKÇA

ADIGÜZEL, Orhan (2009), "Schein'in Kariyer Çapaları Perspektifinde Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Öğrencilerinin Kariyer Değerlerine İlişkin Bir Araştırma", Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Yıl 2009, Cilt. 14, ss. 277-292.

AIREY, D. ve FRONTISTIS, A. (1997), "Attitudes to Careers in Tourism: An Anglo Greek Comparision", Tourism Management, 18(3): 149-158.

AKSU, A. A. ve KÖKSAL, C. D. (2005), "Perceptions and attitudes of tourism students in Turkey" Internatioanal Journal of Contemporary Hospitality Management, Vol. 17, No.5, pp. 436-477.

ALTUNIŞIK, R., ÇOŞKUN, R., BAYRAKTAROĞLU, S. ve YILDIRIM, E. (2007), "Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri", Sakarya Yayıncılık, 5. Bası, İstanbul.

ARKONAÇ, S. A. (1998), "Sosyal Psikoloji", Alfa Basım Yayım, Bursa.

AVCI, N. (2011), "Turizm Eğitimi Alan Lisans Öğrencilerinin İş Değerleri: Çeşme Turizm ve Otelcilik Yüksekokulu Örneği", Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi, Cilt. 22, Sayı. 1, ss. 7-18.

AVCI, N. ve KÜÇÜKUSTA, D. (2009), "Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Öğrenme, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişki", Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi, Cilt. 20, Sayı. 1, ss. 33-44.

AYKAN, E. (2004), "Kayseri'de Faaliyet Gösteren Girişimcilerin Liderlik Özellikleri", Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı.17, Yıl, 2004/2 ss. 213-224.

BALTACI, F. ve ÜNGÜREN, E. (2010), "Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Eğitim Memnuniyetlerinin ve Geleceğe Yönelik Bakış Açılarının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", 11. Ulusal Turizm Kongresi, 2-5 Aralık 2010, Kuşadası, ss. 312-323.

BİRDİR, K. (2002), "Turizm ve Otel İşletmeciliği Eğitimi Alan Lisans Öğrencilerinin Turizm Endüstrisinde Çalışmayı Tercih Etmemelerinin Temel Nedenleri: Bir Nominal Grup Araştırması Tekniği", Turizm Eğitimi Konferans-Workshop, 11-13 Aralık 2002, Ankara, ss. 495-511.

BIRKENBOLZ, R. J. & SCHUMACHER L. G. (1994), "Leadership skills of college agriculture graduates", Journal Of Agriculture Education, Vol. 35, No. 4, pp. 1-8.

CONNELY, M. S., GILBERT J. A, ZACCARO S. J, THRELFALL K. V., MARKS, M. A., MUMFORD M. D. (2000), "Exploring The Relationship Of Leadership Skills And Knowledge to Leader Performance", The Leadership Quarterly, 11(1), pp. 65-86.

ÇAĞLAR, İ. (2004), "İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğrencileri İle Mühendislik Fakültesi Öğrencilerinin Liderlik Tarzına İlişkin Eğilimlerin Karşılaştırmalı Olarak Analizi ve Çorum Örneği", Gazi Üniversitesi Ticaret Ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi (2) ss. 91-108.

ÇELEBİ, M. (2002), "Doğa Eğitimi Etkinliklerinin Liderlik Becerilerinin Ortaya Çıkarılmasındaki Rolü", Yayınlanmamış Doktora Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.

ÇİMEN, H. (2008), "Turizm Lisans Öğrencilerinin Mesleki Yönelimleri: Akçakoca Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu Örneği", Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi, Cilt. 19, Sayı. 2, ss. 194-202.

DANGIZER, Nira ve VALENCY, R. (2006), Career Anchors: distribution and impact on job satisfaction, the Israeli Case, Career Development International, Vol. 11, No. 4, pp. 293-303.

DUMAN, T., TEPECİ, M. ve UNUR, K. (2006), "Mersinde Yükseköğretim ve Ortaöğretim Düzeyinde Turizm Eğitimi Almakta Olan Öğrencilerin Sektörün Çalışma Koşullarını Algılamaları ve Sektörde Çalışma İsteklerinin Karşılaştırmalı Analizi", Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi, Cilt.17, Sayı. 1, ss. 51-69.

DUMITRESCU, Diana Mariana (2009), Human Resources Profile In The Virtual Organization Based On The Career Anchors of Edgar Schein, Annals of DAAM, Vol. 20, No. 1 pp. 755-756.

EAGLY, A.ve SCHMIDT, Mary (2001), "The leadership styles of women and men", Journal Of Social Issues, Vol. 57, No.4 pp. 781-792.

EFİL, İ. (2004), "İşletme Yönetimi", Aktüel Yayınları, Motif Matbaası, İstanbul.

ELLISON, J. A. ve SCHREUDER, Amg (2000), The Relation Between Career Anchors, Occupational Types And Job Satisfaction of Midcareer Employees, Journal of Industrial Psychology, 26 (2), pp. 1-6.

ERDEM, B. (2010), "Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Otel İşletmelerinin Animasyon Bölümüne Yönelik Tutumları: Ampirik Bir Araştırma", Ege Akademik Bakış, 10 (3): 1085-1113.

ERDOĞMUŞ, Nihat (2004), Career Orientations Of Salaried Professionals : The Case of Turkey, Career Development International, Vol. 9 No. 2, pp. 153-175.

EREN, E. (2008) “Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi”, Beta Basım Yayım, İstanbul.

EVANS, Clieve (1996), A Review of Career Anchors in Use, European Journal Of Work And Organizational Psychology, Vol. 5 No. 4, pp. 609-615.

FARR, John V. Ve DONNA, M. Brazil (2009), “Leadership skills development for engineers”, Engineering Management Journal, Vol. 21, No. 1 pp. 3-8.

FELDMAN, C. D. And ARNOLD, H. J. (1993) “ Managing Individual and Group Behaviour in Organizations” McGraw Hill Company.

FREEDMAN, J. L., SEARS, D. O. ve CARLSMITH, J. M. (1998), “Sosyal Psikoloji” Çev: Ali Dönmez, İmge Kitabevi, Ankara.

GÜRKAN, G. Ç., DÖNMEZ, D. ve KÜÇÜKALTAN, D. (2010), “Turizm Alanında Eğitim Gören Öğrencilerin Kariyer Hedefleri: Ön Lisans Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma”, 11. Ulusal Turizm Kongresi, 2-5 Aralık 2010, Kuşadası, ss. 351-363.

GÜZEL, T. (2009) “Turizm İşletmelerinde Liderlik” içinde “Turizm İşletmelerinde Örgütsel Davranış” Editör: Zeyyat Sabuncuoğlu, MKM Yayınları, Bursa.

HACIOĞLU, N. (2005), “Turizm Pazarlaması”, 5. Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

HACIOĞLU, N., KAŞLI, M., ŞAHİN, S. ve TETİK, N. (2008), “Türkiye’de Turizm Eğitimi”, Detay Yayıncılık, Ankara.

HARDIN, Russell, MORRIS, J. H., STOCKS, H., and GRAVES, O. Finley (2001), The Effect of Match or Mismatch Between The Career Anchors And The Job Settings of CPAs: An Emprical Analyses, Advance in Accounting, Vol. 18, pp. 119-148.

İBİCİOĞLU, H., ÖZMEN, İ. ve TAŞ, S. (2009), “Liderlik Davranışı Ve Toplumsal Norm İlişkisi: Ampirik Bir Çalışma”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt.14 ss. 1-23.

KALAYCI, Ş. (2005), “Faktör Analizi”, içinde “SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri”, Edt. Şeref Kalaycı, Asil Yayın Dağıtım, Ankara.

KAR, M., ZORKİRİŞÇİ, E. ve YILDIRIM, M. (2004), "Turizmin Ekonomiye Katkısı Üzerine Ampirik Bir Değerlendirme", Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, (8): 87-112.

KASAPOĞLU, A. (1991), "Sosyoloji Öğrencilerinin Sosyal Değer ve Tutumları", Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dergisi, Cilt.35, Sayı. 1, ss. 141-158

KAYIŞ, A. (2005), "Güvenilirlik Analizi", içinde "SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri", Edt. Şeref Kalaycı, Asil Yayın Dağıtım, Ankara.

KNIVETON, Bromley H. (2004), Managerial Career Anchors in Changing Business Environment, Journal Of European Industrial Training, Vol. 28 No. 7, pp. 564-573.

KOÇEL, T. (2007) "İşletme Yöneticiliği" Arıkan Yayınları, İstanbul

KUŞLUVAN, S. ve KUŞLUVAN, Z. (2000), "Perception and attitudes of undergraduate tourism students toward working in the tourism industry in Turkey", Tourism Management, 21: 251-269.

LORD, Robert G. Ve ROSALIE J. Hall (2005), "Identity, deep structure and development of leadership skills", The Leadership Quarterly, (16), pp. 591-615.

LYONS, Joseph B. Ve Tamera R. Scheneider (2009), "The effects of leadership style on stres outcomes", The Leadership Quarterly, Vol. 20 Issue. 5, pp. 737-748.

MACAN, T. H., SHAHANI, C., DIPBOYE, R. L., ve PHILIPS, A. P. (1990) "College students time management: Correlations with academic performance and stress", Journal of Educational Psychology, 82, 760–768.

MARTIN, San H. ve RODRIGUEZ, A. I. (2008), "Exploring The Cognitive-Affective Nature Of Destination Image And The Role Of Psychological Factors In Its Formatino", Tourism Management (29) pp. 263-277.

MCKINLEY, B. G. BIRKENHOLZ R. J. & STEWART B. R. (1993), "Characteristic and experiences related to leadership skills of agriculture students in college", Journal Of Agriculture Education, 34 (3), pp. 76-83.

MUMFORD T. V., CHAMPION, Michael A. ve MORGESON, F. P. (2007), "The Leadership Skills Strataplex : Leadership Skill Requeriments Across Organizational Level", The Leadership Quarterly 18 (2007) pp. 154. 166

MUMFORD, M. D., ZACCARO S. J., CONNELLY M. S., MARKS, M. A., (2000), "Leadership Skills: Conclusion and future directions", The Leadership Quarterly, 11(1), pp. 155-170.

O'MAHONEY, G. B. Ve SILLITOE, J. F. (2001), "Identifying the perceived barriers to participation in tertiary education among hospitality employees", International Journal of Contemporary Hospitality Management, 13/1: 21-29.

ÖSYM (2010), "Yükseköğretim Programları ve Kontenjanları Klavuzu", Öğrenci Seçme Yerleştirme Merkezi, Ankara.

ÖZDEMİR, B., AKTAŞ, A. ve ALTINTAŞ, V. (2005), "Turizm ve Otelcilik Eğitimi Görmekte Olan Lisans Düzeyindeki Öğrencilerin Otel İşletmelerinin Yiyecek-İçecek Bölümüne Yönelik Tutumları", Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi, Cilt.16, Sayı.1, ss. 46-58.

ÖZTÜRK, Y. ve PELİT, E. (2008), "Turizm Alanında İşletmecilik ve Öğretmenlik Eğitimi Alan Öğrencilerin Kariyer Tercihleri Üzerine Bir Araştırma", III. Balıkesir Ulusal Turizm Kongresi, Balıkesir Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu, 17-19 Nisan 2008, Balıkesir ss. 353-360.

PELİT, E. ve GÜÇER, E. (2006), "Turizm Alanında Öğretmenlik Eğitimi Alan Öğrencilerin Turizm İşletmelerinde Yaptıkları Stajları Değerlendirmeleri Üzerine Bir Araştırma", Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, Yıl.2006, Sayı.1, ss. 139-164.

RICHARDSON, S. (2009), "Undergraduates' perceptions of tourism and hospitality as a career choice", International Journal of Hospitality Management (28): 382-388.

ROBBINS S. P. And DECENZO, D. A. (1998), "Organizational Behaviour" Prentice Hall International Inc. New Jersey.

RONEY, S. A. ve ÖZTİN, P. (2007), "Career Perceptions of Undergraduate Tourism Students: A Case Study in Turkey", Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education, Vol. 6, No.1, pp. 4-17.

SABUNCUOĞLU, Zeyyat ve TÜZ, Melek (1996), "Örgütsel Psikoloji", Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa.

SARI, D. ve MUĞAN Ertuğral, S.(2010) "Yüksek Öğretimde Turizm İşletmeciliği Eğitimi Alan Öğrencilerin Staj Dönemlerinde Karşılaştıkları Sorunlar ve Çözüm Önerileri", 9. Geleneksel Turizm Paneli, Sakarya Üniversitesi, 15 Nisan 2010, Sakarya, ss. 12-21.

SARUHAN, Ş. C. Ve ÖZDEMİRCİ, A. (2005), “Bilim, Felsefe ve Metodoloji”, Alkım Yayınevi, İstanbul.

SAV, D. (2008), “Bireysel Kariyer Planlamada Etkili Olan Faktörler ve Üniversitelerin Etkisi Üzerine Bir Araştırma” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

SCHEIN, Edgar H. (1974), Career Anchors and Career Paths: A Panel Study of Management School Graduates, Technical Report No:1, Sloan School Management.

SCHEIN, Edgar H. (1996), Career Anchors Revisited: Implications for Career Development In The 21th Century, Academy Of Management Executive, Vol. 10, No. 4, pp. 80-88.

SİLAH, M. (2005), “Sosyal Psikoloji, Davranış Bilimi”, Seçkin Yayıncılık, Ankara.

SKOGSTAD, Anders ve EINARSEN, Stale (1999), “The importance of change-centered leadership style in four organizational culture”, Scandinavian Journal Of Management, (15) pp. 289-306.

SUUTARI, Vesa ve TAKA, Milla (2004), Career anchors of managers with global careers, Journal of Management Development, Vol. 23, No. 9, pp. 833-847.

Szivas, E., Riley, M. ve Airey, D. (2008), “Labor Mobility Into Tourism Attraction and Satisfaction”, Annals of Tourism Research, Vol. 30, No.1, pp. 64-76.

TAN ve Quek (2001), An Exploratory Study On The Career Anchors of Educators In Singapore, The Journal Of Psychology, 135 (5),pp. 527-545.

TRUEMAN M. ve HARTLEY J. (1996), “A Comparision between the time management skills and academic performance of mature and traditional-entry university student”, Higher Education, 32, pp. 199-215.

TURSAB (2009), Erişim Tarihi: 27.01.2011 “Küresel Ekonomik Kriz Ortamında Dünya ve Türkiye Turizmindeki Gelişmeler, TURSAB Ar-Ge Departmanı, Nisan 2009, <http://www.tursab.-org.tr/tr/istatistikler/arastirma-dosyalari/turizm-uzerine-dosyalar>.

TÜRK DİL KURUMU (1998), “Büyük Türkçe Sözlük”, Türk Dil Kurumu Yayınları, Ankara.

TÜRKAY, O. ve TÜZEMEN, A. (2009), "Turizm Öğrencilerinin Çalışma Bölgesi Seçimleri Üzerine Bir Uygulama", *Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi*, Cilt. 20, Sayı. 2, ss. 215-229.

TÜRKAY, O. ve YAĞCI, K. (2007), "Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Okulda ve Turizm Sektöründe "Öğrenme"lerinin Sektörden Ayrılma Eğilimine Etkisi", *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt.9, Sayı. 4, ss. 219-246.

TÜRKAY, O., SOLMAZ, S. A. ve ERKOL, G. (2011), "Hedef Yönelimliliğin Turizmde Kariyer Yapma İsteğine Etkisi: Potansiyel Turizm Çalışanları Üzerine Bir Araştırma", *II. Turizmde İnsan Kaynakları Gelişimi Sempozyumu*, 11-13 Mart 2011 Akdeniz Üniversitesi, Antalya, ss.228-247.

TÜRKAY, O. ve ERYILMAZ, B. (2010), *Kariyer Değerleri ve Kariyer Yolu Tercihleri İlişkisi: Türk Turizm Sektöründen Örnekler*, Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Bahar 2010, Sayı 24, ss. 179-199.

TÜRKİYE İSTATİSTİK KURUMU Haber Bülteni (2011), <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=8430>, Erişim Tarihi: 04.07.2011.

UNWTO (2011) "World Tourism Barometer". Vol.9, No.1 February, 2011, http://www.unwto.org/facts/eng/pdf/barometer/UNWTO_Barom11_1_key_trends_web_en.pdf, Erişim Tarihi: 04.07.2011

USAL, A. ve KUSLUVAN, Z. (2006), "Davranış Bilimleri, Sosyal Psikoloji", Barış Yayınları, İzmir.

UYGUÇ, N. (2003), "Cinsiyet, Bireysel Değerleri ve Meslek Seçimi" *Dokuz Eylül Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt.18, Sayı. 1, ss. 93-103.

UZUN, E. ve Serkan D. (2007), "Kobi Sahiplerinin Girişimcilik, Kişilik ve Liderlik Özelliklerinin Değerlendirilmesi: Muğla İlinde Ampirik Bir Araştırma", *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Yıl. 6, Sayı.11, 2007/2 ss. 133-148.

ÜNLÜÖNEN, K. ve TAYFUN, A (2009), "Turizmin Türkiye Ekonomisindeki Yeri", *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt.8, Sayı. 27, ss. 1-17.

YARNALL, Jane (1998), *Career Anchors: results of an organisational study in the UK*, Career Development International, 3/2 pp. 56-61.

<http://www.unwto.org/facts/eng/historical.htm>, Erişim Tarihi: 04.07.2011.