



Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi

The Journal of International Social Research

Cilt: 9 Sayı: 43 Volume: 9 Issue: 43

Nisan 2016 April 2016

www.sosyalarastirmalar.com Issn: 1307-9581

TURİZM EĞİTİMİ ALAN ÖĞRENCİLERİN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN TURİZMDE KARIYER YAPMA İSTEKLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ*
THE EFFECT OF MAKING CAREER IN TOURISM THE PERSONALITY TRAITS OF STUDENTS WHO TAKE EDUCATION IN THE FIELD OF TOURISM: THE STUDY ON ÇANAKKALE ONSEKİZ MART UNIVERSITY

Erdem TEMELOĞLU**

Murat AKSU***

Öz

Çalışmanın temel amacı, önlisans ve lisans düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilerin kişilik özelliklerinin turizmde kariyer yapma istekleri üzerindeki etkisini belirlemektir. Belirlenen bu amaç çerçevesinde, araştırmanın evrenini önlisans ve lisans düzeyinde turizm eğitim alan öğrenciler oluşturmaktadır. Araştırma türüne uygun olarak ikincil verilerin bir taraması ve değerlendirilmesi yapılmış ve buna göre bir anket formu geliştirilmiştir. Anket formu oluşturulurken Goldberg (1990) tarafından geliştirilen “Beş Faktör Kişilik Ölçeği” kişilik ölçeği kullanılmıştır. Araştırma sonucunda turizm eğitimi alan öğrencilerin kişilik özelliklerinin turizmde kariyer yapma isteği üzerinde etkisinin olduğu bulunmuştur. Özellikle turizm eğitimi lise düzeyinde alanların daha fazla kariyer planlamasına önem verdiği saptanmıştır. Ayrıca kişiliğin alt boyutlarından uyumluluk, sorumluluk ve yeniliklere açıklık olma kişiliğine sahip öğrencilerin; dışadönüklük ve duygusal denge kişiliğine sahip öğrencilere göre daha fazla turizmde kariyer yapmak istediği bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Turizm, Eğitim, Kariyer, Öğrenci.

Abstract

The main purpose of this study is to determine the personality traits of students who take the undergraduate and graduate level education in the field of tourism and their influence on them in making career in tourism. Within the framework of the objectives, the population of the research constitutes the students taking the undergraduate and graduate level education in the field of tourism. According to research type, a survey of secondary data was evaluated and accordingly a questionnaire was developed. While a questionnaire was being designed, “Five Factor Model of Personality” personality scale developed by Goldberg (1990) was used. In the end of this research, it has been clear that, personal characteristics of students in the area of tourism have a significant effect on their choice of career. It has been found that especially those, who take high school courses that relates to the field of tourism, give more importance to career planning. However, students with the feeling of responsibility and compatibility to their sub-scales and adaptability to innovations, if compared to the extroverts and emotionally stabilized ones, are mostly found to make a choice of career in tourism. It has been found that especially those, who take high school courses that relates to the field of tourism, give more importance to career planning.

Keywords: Tourism, Education, Career, Student.

Giriş

İş hayatında insan ve onun çabaları, tüm organizasyonların başarısı için temel unsurlar olduğu, yönetim biliminin bir gerçeğidir. Bunun yanında iş hayatının etkinliğine katkıda bulunan nitelikli personelin organizasyondan beklentileri ve çalışma ilişkilerine bakış açısı önemli gelişmeler göstermiştir. Artık işletmeler için personelin sadece işini yapması değil, bunun yanında kendini sürekli yenilemesi, geliştirmesi ve takım çalışması içerisinde yer alması önem kazanmıştır. Öte yandan çalışanlar için ise; mesleklerinde ilerlemek, daha fazla para kazanmak, inisiyatif kullanabilmek, saygınlık ve prestij gibi faktörler daha da önemli bir hal almaya başlamıştır. Söz konusu olan yenilik ve değişmelerin gerçekleştirilebilmesi bir bakıma çalışanların sahip olduğu bilgi, yetenek, beceri ve güdülerin geliştirilmesiyle, organizasyon içindeki ilerleyişlerinin iyi bir şekilde planlamasının yapılmasıyla yani kariyer planlamasıyla mümkün olacaktır (Taşlıyan, Arı ve Duzman, 2011: 232).

Kişilik özelliklerinin önemi bilinmekle birlikte, turizm alanında kişilik özellikleri ile ilgili çalışmalar yeterli değildir. Çalışan her bireyden aynı düzeyde performans beklenmekte ve ona göre iş verilmektedir. Oysaki kişilik özellikleri dikkate alınarak yapılacak iş dağılımı bireylerin daha performanslı çalışmalarında etkili olacaktır. Bu amaçla çalışmada kişilik özelliklerinin kariyer planlamasına olan etkisinin belirlenmesine yönelik olarak bir araştırma yapılmıştır. Böylece kişilik özelliklerinin kariyer planlaması üzerindeki etkisi

* Bu çalışma 16. Ulusal Turizm Kongresinde bildiri olarak sunulmuştur. Bildiride düzenlemeler yapılarak makale’ye dönüştürülmüştür.

** Öğr. Gör. Dr., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Ayvacı Meslek Yüksekokulu, etemeloglu@comu.edu.tr, Çanakkale.

*** Yrd.Doç. Dr., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Ezine Meslek Yüksekokulu, drmurataksu@comu.edu.tr, Çanakkale.

belirlenmeye çalışarak hem üniversitelerde eğitim veren akademisyenlere hem de sektörde çalışan yöneticilere öneriler sunulmuştur.

Kariyer Kavramı ve Önemi

Kariyer kavramı, tam anlamıyla 1970'li yıllarda incelenmeye başlanmış olup, daha sonra iş dünyasında kullanılmaya başlanmıştır. Ancak, tarihi sürece bakıldığında modern kamu hizmet anlayışının gelişmeye başladığı 16. yüzyıldan başlayarak, özellikle devlet memurluğu kavramı ile birlikte ortaya çıkıp, gelişme gösterdiği görülmektedir (Erdoğan, 2009:3). Kariyer kavramı, 16. yüzyılda keşfedilmiş olmasına rağmen, insanlık ve iş dünyası için bilimsel olarak kullanılmaya başlanması ilk olarak (Özgen vd., 2005: 201), Anne Roe'nun 1956 yılında yazmış olduğu "Meslekler Psikolojisi" eserinde görülmüş ve Donald E. Super'in 1957 yılında yazdığı "Kariyer Psikolojisi" kitabında daha belirgin bir şekilde açıklanmıştır. 1963 yılında Tiedeman ve O'Hara'nın "Kariyer Gelişimi, Seçimi ve Uyarlaması ile Bireysel Kariyer Gelişim Teorisi" ve 1966 yılında John Holland'ın "Meslek Tercihi Psikolojisi" ile Borows'un 1964'te yazdığı "Endüstri Sosyolojisi" gibi kitaplar da kariyer kavramının gelişimine katkı sağlamıştır (Aytaç, 1997: 11).

Kariyer sözcüğü, Türkçeye Fransızca "carriere" sözcüğünden geçmiştir (Bingöl, 2006: 284). Kariyer kelimesinin yabancı dillerdeki köklerine bakıldığında ise, Latince "carrus" (at arabası), "carrera" (yol), Fransızca "carriere" (yarış yolu), İngilizce "career" (meslek) anlamlarında kullanıldığı görülmektedir. Kelimenin Türkçe kullanımında ise yaşam, iş ve meslek kavramlarını karşıladığı söylenebilir. Birey açısından kariyer, bir işe sahip olmanın ötesinde bir anlam taşımaktadır. Kariyerde ilerleme daha çok gelir, sorumluluk, mesleki ve sosyal anlamda daha yüksek saygınlık elde etmeyi ifade etmektedir (Seçer ve Çınar, 2011:51).

Kariyer; çalışma hayatının planlanması, mesleğinde ilerleme sağlanması, başarı göstermesi, deneyim ve beceri kazanması olarak tanımlanmaktadır (Uğur, 2008:248). Kariyer daha geniş bir ifadeyle; para, saygınlık, prestij, başarıma arzusu, daha iyi bir yaşama biçimi, bireyin önüne çıkan fırsatlar, ödüller, terfiler, yaşam boyu gelişim şeklinde de tanımlanmaktadır (Gürüz ve Özdemir Yaylacı, 2009: 184). Kariyer, kişisel ve örgütsel hedeflerle doğrudan bağlantılı olup, kişinin hayatı boyunca yaşayacağı ve kısmen kontrol altında tutabileceği iş tecrübesi ve faaliyetleriyle bağlantılı bir süreçtir (Güzel, 2005: 121).

Kariyer kavramında tanımlar ne kadar farklı olursa olsun, kariyer kavramının içeriğinin yanlış anlaşılmasını önlemek bakımından aşağıdaki hususların dikkate alınmasında fayda vardır (Şimşek, 2004: 7):

- Kariyer kavramı, yalnızca yüksek statüdeki ya da hızlı ilerleme olanakları bulunan işleri yapan kişilerle ilgili değildir. Organizasyondaki yöneticilerin kariyeri olabileceği gibi bir sekreterin hatta bir odacının da kariyerinin olabileceği söylenebilir.
- Kariyer kavramı, sadece dikey hareketlerle ilgilenmez. Yani örgütteki basamaklı hiyerarşik yükselmenin yanında yatay olarak şu anda yaptıkları işten memnun olan, yükselmek istemeyen personeli de kapsayabilir.
- Kariyer kavramı, bir örgütte işe alma ve/veya alınma ile eş anlamlı değildir. Birden fazla örgüt ve birden fazla faaliyet ile ilgili olabilir.
- Kariyer kavramı, hem örgütün birey üzerindeki etkilerini hem de bireyin kendi iş hayatı, planlaması ve denetiminde söz sahibi olması demektir.

Kariyer kavramını sadece üst düzeyde ilerleme olanağı bulunan bireyleri değil, tüm çalışanların iş yaşamları boyunca yaptıkları işler düzeyini de kapsamaktadır. Kariyer sadece dikey anlamda yukarı tırmanma değildir. Kariyer aynı zamanda yatay olarak kişinin hoşnut olabileceği çalışma alanlarına yönelmesini de kapsamaktadır. Günlük hayatta ilerlemek, meslek, iş hayatı, başarı, bireyin iş hayatı boyunca üstlendiği roller ve bu roller ile ilgili deneyimler anlamına gelecek şekilde kullanılan kariyerin kabul gören yaygın tanımı, bireyin iş hayatında bulunduğu pozisyonla ve pozisyonlarla ilgili tutum ve davranışlarıdır (Ergün, 2007:4).

Günlük konuşmalarda kariyerin işle aynı anlamda kullanıldığına tanık olunmaktadır ve kariyer kelimesi süslenmiş bir şekilde tanımlanması olarak algılanmaktadır. Ancak, kariyer kavramının esas içeriği bu değildir. Kariyer, bir kişinin hayatı boyunca edindiği işle ilgili tecrübeleridir. Kariyer, işe göre daha uzun vadeli bir içeriği vardır ve bir dizi iş içermektedir (Sabuncuoğlu, 2000:148).

Kariyer Seçimini Etkileyen Faktörler

Bireyler, kariyer hedeflerini belirlerken bazı faktörlerin etkisi altında kalmaktadır. Seçtiği meslek ya da ilerleyeceği kariyer süreci içerisinde bireyleri etkileyen faktörler ve bu faktörlerin bireyleri etkileme derecesi birbirinden farklı olabilmektedir. Bireylerin seçtikleri kariyer neredeyse tüm yaşamını doğrudan ve güçlü bir şekilde etkilemektedir. O nedenle bireylerin kariyerini seçerken kendi özelliklerini, beklentilerini, ideallerini, zayıf ve güçlü yönlerini iyi analiz etmesi gerekmektedir. Bu noktada kişinin kendisini tanıması son derece önemlidir (Ergün Özler, 2013:129).

Bireylerin kariyer seçimini etkileyen unsurlar iki faktör altında verilebilir (Çiftçi, 2007:138; Aytaç, 2010: 91):

Sosyal (Çevresel) Faktörler

Bireyin sosyal geçmişi, anne ve baba ilişkisi, ailenin toplumsal ve ekonomik düzeyi, bireyin içinde yer aldığı sosyal çevre kariyer seçimini etkileyen temel faktörlerdendir. Bireyin geldiği sosyal sınıf, ailelerinin sosyal statüsü ve gelir düzeyi de kariyer seçimi üzerinde etkili olmaktadır. Bunun yanında ailenin çalışma yaşamına girecek olan gence gerekli eğitimi verme olanaklarına sahip olup olmaması da büyük önem taşımaktadır.

Psikolojik (Kişisel) Faktörler

Kariyer seçimini etkileyen psikolojik faktörler; değerler, inançlar, tutumlar, beklentiler ya da kişilik yapıları ile yakından ilişkilidir. Kişiler sahip olmak istedikleri kariyerle ilgili düşüncelerini geliştirirken içinde doğup büyüdükleri ve kültürünü aldıkları sosyal çevreden mutlaka etkilenmektedir. Kariyer seçiminde etken olan bir diğer faktör de bireylerin beklentileridir. Kariyer seçiminde bazı bireyler kendilerine en yüksek geliri sağlayacak meslekleri tercih ederken bazıları da kendilerini gerçekleştirme olanağı sunan ve toplumda saygınlık sağlayacağına inandıkları bir kariyerde yoğunlaşmaktadır. Bunun yanında kişilik yapısı da kariyer seçimi açısından önemli bir unsurdur. Kişiliğin oluşmasında etkili olan duygular, düşünceler, başarılar, psikolojik güç gibi faktörler kariyer seçimini doğrudan etkilemektedir. Ayrıca, kişinin kendine olan güveni de meslek seçimini kuvvetli bir şekilde etkilemektedir.

Kariyer planlamasının diğer amaçları şöyle sıralanabilir (Can ve Güney, 2007: 485; Sabuncuoğlu, 2000:149; Barutçugil, 2004:320):

- İnsan kaynaklarının etkin kullanımı,
- Yükselme ihtiyaçlarının tatmini için işgörenlerin geliştirilmeleri,
- Yeni ve farklı bir alana giren işgörenlerin değerlendirilmesi,
- İşgören sadakatinin, iş tatmini ve işe bağlılığın sağlanması,
- Bireysel eğitim ve gelişme ihtiyaçlarının daha iyi belirlenmesidir.
- Verimlilik kayıplarını en aza indirmek,
- Örgütte ileride doğacak boş pozisyonlara eleman yetiştirmek,
- Çalışanların iş doyumunu ve işe bağlılığını artırmak,
- Örgütte yaratıcı düşüncenin gelişmesine fırsat vermek,
- Eğitim ve kariyer imkânlarının bir sonucu olarak iş başarımının yükseltilmesi olarak verilebilir.

Kişilik Ve Kişilik Özelliklerinin Turizmde Kariyer Planlamasına Etkisi

Turizmde kalifiye eleman yetersizliği gerek sektör temsilcileri gerekse işletme yöneticileri tarafından sıklıkla dile getirilmektedir. Kalifiye eleman yetersizliği, işletmelerde kaliteli mal ve hizmetlerin üretilmesi ve kaliteli kurumların geliştirilmesinde önemli bir engeldir. Oysaki Türkiye’de turizm alanında eğitim gören mevcut öğrenci sayısı ve eğitim olanakları bu ihtiyacı karşılayacak yeterliliğe sahiptir. Ancak turizm eğitimi gören öğrencilerin birçoğu mezun olduktan sonra turizm alanı dışında çalışmayı tercih etmektedir (Üngüren, 2007:16).

Turizm eğitimi gören bireylerin turizm mesleğine yönelmeleri ve turizm mesleğini sürdürmeleri, sahip oldukları kişilik özellikleri ile turizm mesleğinin gerektirdiği niteliklerin uyumlu olmasına bağlıdır. Bireyin farklı mesleklere yönelmesi hem bireyin turizm mesleği için almış olduğu eğitimin hem de turizm eğitimi için ayrılan olanakların sonuçsuz kalmasına yol açacaktır (Bilgin, 2011:IV).

Kişilik, bireyleri birbirinden ayırt eden ve bireylerin kendilerine özgü davranışların, duygu ve düşüncelerin bir bütünüdür (Macionis, 2003:115). Kişilik kavramı, insanın sosyal yaşantısının bir parçası olarak yüzyıllar boyunca ilgi görmesine rağmen bilimsel gelişimine 1930’lu yıllarda kişilik psikolojisinin diğer sosyal bilim alanlarından ayrı bir bilimsel disiplin olarak ortaya çıkmasıyla başlamıştır. Kişilik, bir insanın duyuş, düşünüş, davranış biçimlerini etkileyen etmenlerin kendine özgü görüntüsüdür. Devamlı olarak içten ve dıştan gelen uyarıcıların etkisi altında olan kişilik, bireyin biyolojik ve psikolojik, kalıtsal ve edinilmiş bütün yeteneklerini, güdülerini, duygularını, isteklerini, alışkanlıklarını ve bütün davranışlarını içine almaktadır (Yelboğa, 2006:197).

Literatürde “Beş Faktör Kişilik Modeli”, 1960 yılı sonrasında üzerinde pek çok çalışmanın yapıldığını, farklı ülkelerde ve farklı dil grupları üzerinde yayınlanan çalışmalarla desteklenen bir model olmuştur. Bu modelinin boyutları şunlardır (Somer, Korkmaz ve Tatar, 2002: 21; İyigün, 2014:31):

Dışadönüklük (Extraversion)

Sosyal, konuşkan, aktif, cana yakın olma gibi özellikleri içerir ve bu özellikler, bireylerin enerjisini ve potansiyelini harekete geçirerek daha iyi performansa neden olur. Dışadönüklük faktöründe yüksek puan alan kişiler, genelde sıcaklık, insanlarla bir arada olmayı seven, sosyal, girişken, canlılık, hareketlilik gibi özellikleri barındırır. Bu özellikteki kişiler etraflarında çok fazla uyarıcı bulunmasından zevk alır ve genelde neşeli, iyimser bir duygusal durum gösterirler. Yalnız bu kadar çok sosyal özelliklere rağmen, yüksek dışadönüklük, insanlar arasındaki ilişkinin kalitesini garanti eden bir özellik değildir. Dışadönük özellikteki

bireylerin diğer tarafında puan alan bireyler, çok fazla arkadaş sevmeyen kişiler olmaktan öte, kendilerini kolayca ortaya koymaktan hoşlanmayan, bu gibi durumlardan uzak durmaya çalışan kişilerdir. Çekingen görünüşleri, endişeli olmaktan çok yalnız olmayı istemesinden kaynaklanır. İçedönükler genelde, çok samimi olmayan, ciddi görünüşlü, dikkat çekmekten hoşlanmayan, kararlarını kendi başına almaktan hoşlanan kişilerdir.

Uyumluluk (Agreeableness)

Nazik, iyi mizaçlı, işbirlikçi, başıslayıcı, merhametli, güvenilir olma gibi özelliklerden meydana gelir. Bu özellikteki kişiler problemlerden uzak duran, geçimli olmaya çalışan ve işbirliğine yatkın olan kişilerdir. İnsanlara karşı ilgili olmayı seven, hassas, merhametli ve yardımsever olmalarının yanında vicdanen fazlaca etkilenen kişiler olarak görülebilirler. Bu özelliği zayıf olan bireyler başkalarının istekleri ile kendi ihtiyaçları çeliştiğinde daha kolay "hayır" diyebilen, insanlara güven duymaktan ziyade daha şüpheli bir yaklaşım içinde bulunan, zaman zaman kavgacı olarak tanımlanabilen bireylerdir. İşbirliğinden çok rekabeti önemserler. Başka insanlara karşı durmayı gerektiren durumlarda kendilerini daha rahat hissederler. Yani yukarıda anlatılanlara göre bu boyutun her iki tarafında da sosyal olarak hem avantajlı hem de dezavantajlı tarafları vardır.

Sorumluluk (Conscientiousness)

Planlı, dikkatli, sorumlu, düzenli, çalışkan, azimli ve başarı odaklı olma gibi özelliklerden oluşur. Bu faktör özelliğine sahip kişiler kurallarla uyma eğilimi gösteren, sorumluluk sahibi, amaca ulaşabilmek için kararlı çabalarla ilerleyerek kendini gösterebilen özelliklidir. Bu özelliğe sahip bireyler hem odaklanma hem de hareketliliği içerdiği için "aktive edici" ve "ketleyici" olarak iki yönü bulunur. Aktive edici yön karalılık, üretkenlik, çalışmayı seven ve başarı ihtiyacı olan, üretken olan özelliklerde kendini bulur. Ketleyici yön ise, daha çok tedbirli olabilme ve ahlaki durumları özellikleriyle kendini gösterir.

Duygusal Tutarlılık (Emotional Stability)

Öfke, kaygı, bunalım, güvensizlik, utangaçlık gibi duyguları yaşama eğilimini ifade eder. Bu kişilik özelliklerine sahip olan bireyler sınırlı, gergin ve evhamlı oldukları için çoğu zaman stres altına girmektedirler. Bu sebeple bu kişilerinin iş yaşamlarında özellikle kendilerine uygun işleri seçerken dikkat etmeleri uygun olacaktır.

Deneyime Açıklık (Openness to Experience)

Hayalci, yaratıcı, açık fikirli, yeni tecrübelerle açık olma, sanatsal ruha sahip olma gibi özelliklerden oluşmaktadır. Gelişime açık olan bu bireyler yaptıkları bütün işlerde daha başarılı olmak için kendilerini yenileme, yeteneklerini ve becerilerini eğilimindedirler.

Alanyazın Taraması

Bilgin (2013), çalışmasında lisans düzeyinde turizm eğitimi gören öğrencilerin kişilik özellikleri ile turizm mesleğine yönelik düşünceleri arasında bir ilişkinin olup olmadığını araştırmıştır. Araştırmada nicel araştırma yöntemi kapsamında anket tekniğinden yararlanılarak araştırma verileri toplamıştır. Öğrencilerin kişilik özellikleri beş faktör kişilik ölçeğiyle ölçülmüştür. Araştırmada toplam 402 anket formu elde edilmiş. Araştırma sonucunda, öğrencilerin kişilik özellikleri beş faktör kişilik ölçeğiyle ölçülmüştür. Araştırmanın amacına uygun olarak yapılan ilişki analizi sonucunda, öğrencilerin turizm mesleğine yönelik düşünceleri ile kişilik özellikleri arasında ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

Aslan, Ünüvar ve Başoda (2012), araştırmalarının temel amacı, potansiyel işgören konumundaki turizm eğitimi alan öğrencilerin kişilik özelliklerini, ilgili literatür ışığında turizm sektörü bağlamında değerlendirmişlerdir. Anket yöntemiyle elde edilen verileri test etmek için temel belirleyici istatistikler kullanılmış. İstatistiksel analiz sonuçları, turizm eğitimi alan öğrencilerin duygusal tutarlılık, deneyime açıklık ve dışadönüklük özelliklerinden aldıkları puanların orta; sorumluluk ve yumuşak başlılık özelliklerinden aldıkları puanların yüksek olduğunu göstermektedir.

Teng (2008), Tayvan'da turizm eğitimi alan öğrencilerin kişilik özellikleri ile turizme yönelik mesleklere karşı tutumları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmanın sonuçlarına göre, dışadönüklüğün turizm ile ilgili mesleklere karşı öğrencilerin tutum ve beklentileriyle önemli derecede ilişkili olduğunu vurgulanmıştır. Ayrıca, dışadönüklük ve yumuşak başlılığın sektör-kişi uyumu ve kişilerarası ilişkilerle ilgili tutumları etkilediğini ortaya çıkarılmıştır.

Periatt, Chakrabarty ve Lemay (2007), beş büyük kişilik özelliğinin (uyumluluk, dışa dönüklük, sorumluluk, duygusal istikrar ve deneyime açıklık) hizmet vermeye yatkın bireylerin, işletme seçiminde kullanılabileceğini ve ayrıca bu özelliklerin işgörenlerin hizmet verme yatkınlık düzeylerini arttırdığını bulmuştur. Uyumluluk ve deneyime açıklık müşteriyle temasta bulunan personelin hizmet verme yatkınlığını arttırırken, sorumluluk ve dışa dönüklük ise yöneticilerin hizmet verme yatkınlığını arttırmaktadır.

Lai (2003), çalışmasında Amerika'da ve Tayvan'da dört yıllık turizm eğitimi alan öğrencilerin kişilik özelliklerinin öğrenme şekillerini etkileyip etkilemediğini araştırmıştır. Araştırma sonucuna göre, kişilik

özelliklerinden dışadönüklük ile öğrenme şekilleri arasında bir ilişki olduğunu ortaya çıkmıştır. Çalışmada, kişiliklerinin gelişmesi, uygun ders planının seçilmesi ve öğrencilere kariyer seçimlerinde destek verilmesi açısından oldukça önemli ayrıca belirtilmiştir.

Chait, Carraher ve Buckley (2000), dışa dönüklüğün hizmet verme yatkınlığına katkı sağlayan en güçlü etmen olduğunu bulmuştur. Uyumluluk ve deneyime açıklık özellikleri de hizmet verme yatkınlığı ile ilişkilidir. Ayrıca, nezaket, incelik ve saygı gibi özellikler de hizmet verme yatkınlığını belirlemektedir.

Yukarıda belirtilen çalışmalar, Türkiye dışındaki ülkelerde gerçekleştirilmiştir. Bu çalışma Türkiye’de gerçekleştirildiğinden dolayı önemli bir açığı kapatması planlanmaktadır. Ayrıca, kişilik özellikleri ile turizm eğitimi incelendiğinden dolayı literatüre katkı yapması açısından önemlidir.

Araştırmanın Amacı Ve Yöntemi

Çalışmanın temel amacı, önlisans ve lisans düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilerin kişilik özelliklerinin turizmde kariyer yapma istekleri üzerindeki etkisini belirlemektir. Belirlenen bu amaç çerçevesinde, araştırmanın evrenini önlisans ve lisans düzeyinde turizm eğitim alan öğrenciler oluşturmaktadır. Çalışmada, zaman, maliyet ve ulaşılabilirlik nedenlerinden dolayı uygulama alanı sınırlandırılarak örnekleme yöntemine gidilmiştir. Çalışma, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi’nde önlisans ve lisans düzeyinde turizm eğitimi alan öğrenciler olarak sınırlandırılmıştır. Belirlenen bu uygulama alanında, “kota örnekleme yöntemi” kullanılmıştır. Buna göre, çalışmanın amacı ve sınırlılıkları doğrultusunda evren lisans ve önlisans düzeyinde turizm eğitimi alan öğrenciler olmak üzere kendi içerisinde iki homojen alt evrenden oluşmaktadır. Bu doğrultuda, lisans düzeyinde turizm eğitimi alan 239 öğrenci ve önlisans düzeyinde turizm eğitimi alan 182 öğrenci olmak üzere, toplam 421 öğrenci üzerinde araştırma gerçekleştirilmiştir.

Araştırma türüne uygun olarak ikincil verilerin bir taraması ve değerlendirilmesi yapılmış ve buna göre bir anket formu geliştirilmiştir. Anket üç bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümünde, öğrencilerin kişilik özelliklerini belirlemek amacıyla ortaya konan ölçek yer almaktadır. Goldberg (1990) tarafından geliştirilen “Beş Faktör Kişilik Ölçeği” kişilik özelliklerini belirlemek amacıyla kullanılmıştır. Söz konusu ölçekte, beş farklı kişilik türü bulunmaktadır. Bunlar; dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge ve yeniliklere açık olmaktır. Anketin ikinci bölümünde, öğrencilerin turizmde kariyer yapma isteklerini belirlemek amacıyla 5’li Likert ölçeğinde üç adet yargı (Mezun olunca turizm endüstrisinde çalışmayı düşünüyorum; Turizm endüstrisinde kariyer yapmanın bana kazandıracığı çok şey olacağını düşünüyorum; Turizm endüstrisindeki iş olanakları ile ilgileniyorum) yer almaktadır. Anketin üçüncü bölümde ise, öğrencilerin demografik özelliklerine ilişkin kapalı uçlu sorular yer almaktadır.

Tablo 1. Araştırma Sonuçlarına Göre Ölçeklere İlişkin Güvenirlilik Analizi Sonuçları

Kullanılan Ölçekler	Derecesi	İfade Sayısı	Cronbach Alfa Katsayısı (α)
Beş Faktör Kişilik Ölçeği	5’li Likert	50	0,65
Turizmde Kariyer Yapma İsteği Ölçeği	5’li Likert	3	0,93

Tablo 1’de araştırma sonucunda kullanılan ölçeklerin (beş faktör kişilik ölçeği, turizmde kariyer yapma isteği ölçeği) güvenilirlik katsayısı (cronbach alfa) yer almaktadır. Buna ilişkin olarak, beş faktör kişilik ölçeğinin güvenilirlik katsayısı $\alpha=0,65$ olarak hesaplanarak Altunışık v.d.(2005)’de belirtildiği üzere “ölçek oldukça güvenilir”; turizmde kariyer yapma isteği ölçeğinin güvenilirlik katsayısı $\alpha=0,93$ olarak hesaplanarak yine Altunışık v.d. (2005)’de belirtildiği üzere “ölçek yüksek derecede güvenilir” olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin vermiş oldukları cevaplar doğrultusunda elde edilen veriler, sosyal bilimler için geliştirilmiş olan istatistik paket programına aktarılmış ve bu yazılım vasıtasıyla analiz edilmiştir. Araştırmada, yüzde ve frekans analizi, t-testi analizi, varyans analizi, korelasyon ve regresyon analizleri kullanılmıştır.

Bulgular Ve Değerlendirmeler

Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Tablo 2’de, katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin yüzde ve frekans analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 2. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Demografik Özellikler		f	%
Eğitim Türü	Lisans	239	56,8
	Önlisans	182	43,2
Bölüm/Program	Turizm ve Otel İşletmeciliği (önlisans)	119	28,3
	Turizm ve Seyahat Hizmetleri (önlisans)	65	15,4
	Seyahat İşl. ve Turizm Rehberliği (lisans)	84	20,0
	Konaklama İşletmeciliği (lisans)	153	36,3
Sınıf	1. Sınıf	131	31,1
	2. Sınıf	140	33,3

	3. Sınıf	57	13,5
	4. Sınıf	93	22,1
Cinsiyet	Bay	202	48,0
	Bayan	219	52,0
Yaş	20 yaş ve altı	150	35,6
	21 - 23 yaş	213	50,6
	24 yaş ve üzeri	58	13,8
Kaç sezon/yıl turizm sektöründe çalıştınız?	Hiç çalışmadım	60	14,3
	1 sezon/yıl	136	32,3
	2 sezon/yıl	67	15,9
	3 sezon/yıl	48	11,4
	4 sezon/yıl	41	9,7
	5 ve üzeri sezon/yıl	69	16,4
Çoğunlukla hangi departmanda görev yaptınız?	Servis ve Bar	170	40,4
	Mutfak	49	11,6
	Önbüro	56	13,3
	Kat hizmetleri	10	2,4
	Acenta Yetkilisi	76	18,1
Turizm eğitimi veren bir liseden mi mezun oldunuz?	Evet	139	33,0
	Hayır	282	67,0
Turizm eğitimi almayı;	İsteyerek tercih ettim	296	70,3
	İstemeyerek tercih ettim	54	12,8
	Kararsızım	71	16,9

Tablo 2'deki sonuçlara göre, katılımcıların %56,8'i lisans, %43,2'si önlisans düzeyinde turizm eğitim almaktadırlar. Söz konusu öğrencilerin %48'i erkek %52'si kadın oluşmaktadır. Öğrencilerin %32,3'ü 1 sezon/yıl turizm sektöründe çalıştıklarını, %40'ı servis ve bar departmanında ağırlıklı olarak görev yaptıklarını ve %70,3'ü turizm eğitimi almayı isteyerek tercih ettiklerini belirtmişlerdir.

Katılımcıların Turizm Sektöründe Kariyer Yapma İsteklerinin Demografik Özelliklerine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Aşağıda yer alan tablolarda önlisans ve lisans düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilerin turizm sektöründe kariyer yapma isteklerinin demografik özelliklerine göre karşılaştırılmasına ilişkin bulgular yer almaktadır. Söz konusu karşılaştırmalar, tüm demografik özellikler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Fakat sadece istatistiksel olarak anlamlı fark çıkan sonuçlar çalışmada yer verilmiştir.

Tablo 3. Öğrencilerin Turizm Sektöründe Kariyer Yapma İsteklerinin Eğitim Türlerine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin t-Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Eğitim Türü	n	\bar{X}	s.s.	t	p
Turizmde Kariyer Yapma İsteği	Lisans	239	3,64	1,13	0,615	0,045*
	Önlisans	182	3,87	1,16		

**p<0,01 *p<0,05

Tablo 3'te öğrencilerin turizm sektöründe kariyer yapma isteklerinin eğitim türlerine göre karşılaştırılmasına ilişkin t-testi sonuçları yer almaktadır. Bu sonuca göre, öğrencilerin turizm sektöründe kariyer yapma isteklerinin eğitim türlerine göre anlamlı fark göstermektedir (p=0,045<0,05). Önlisans düzeyinde turizm eğitimi alan öğrenciler, lisans düzeyinde eğitim alan öğrencilere göre turizm sektöründe kariyer yapmayı daha fazla istemektedirler.

Tablo 4. Öğrencilerin Turizm Sektöründe Kariyer Yapma İsteklerinin Sınıflarına Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Sınıf	n	\bar{X}	s.s.	F	p	Çoklu Karşılaştırma (Scheffe)
Turizmde Kariyer Yapma İsteği	1. Sınıf	131	4,08	1,05	8,610	0,000***	1 - 4 2 - 4
	2. Sınıf	140	3,74	1,11			
	3. Sınıf	57	3,66	1,18			
	4. Sınıf	93	3,31	1,19			
	TOPLAM	421	3,74	1,15			

***p<0,001 **p<0,01 *p<0,05

Tablo 4'de öğrencilerin turizm sektöründe kariyer yapma isteklerinin sınıflarına göre karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi sonuçları yer almaktadır. Bu sonuca göre, öğrencilerin turizm sektöründe kariyer yapma isteklerinin sınıflarına göre anlamlı farklılıklar göstermektedir (p=0,000<0,001). Farklılıkların hangi ikili gruptan kaynaklandığını gösteren çoklu karşılaştırma testi (scheffe) sonuçlarına göre, 4. sınıfta olan öğrenciler 1. sınıfta ve 2. sınıfta olan öğrencilere göre daha az turizmde kariyer yapma

isteği duymaktadırlar. Diğer bir ifadeye göre, öğrenciler mezuniyete yaklaştıkça turizmde kariyer yapma istekleri her yıl azalmaktadır.

Tablo 5. Öğrencilerin Turizm Sektöründe Kariyer Yapma İsteklerinin Sektörde Çalışma Sürelerine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Sektörde Çalışma Süresi	n	\bar{X}	s.s.	F	p	Çoklu Karşılaştırma (Scheffe)
Turizmde Kariyer Yapma İsteği	Hiç çalışmadım	60	3,86	1,21	2,712	0,020*	2 - 6
	1 sezon/yıl	136	3,51	1,12			
	2 sezon/yıl	67	3,62	1,22			
	3 sezon/yıl	48	3,75	1,12			
	4 sezon/yıl	41	4,02	1,03			
	5 ve üzeri sezon/yıl	69	4,02	1,08			
	TOPLAM	421	3,74	1,15			

***:p<0,001 **:p<0,01 *:p<0,05

Tablo 5’de öğrencilerin turizm sektöründe kariyer yapma isteklerinin sektörde çalışma sürelerine göre karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi sonuçları yer almaktadır. Bu sonuca göre, öğrencilerin turizm sektöründe kariyer yapma isteklerinin sektörde çalışma sürelerine göre anlamlı farklılıklar göstermektedir (p=0,020<0,05). Farklılıkların hangi ikili gruptan kaynaklandığını gösteren çoklu karşılaştırma testi (scheffe) sonuçlarına göre, 5 ve üzeri sezon/yıl çalışan öğrenciler 1 sezon/yıl çalışan öğrencilere göre daha fazla turizmde kariyer yapma isteği göstermektedirler. Sonuçlar genel olarak incelendiğinde, turizm sektöründe çalışılan süre arttıkça kariyer yapma istekleri de buna paralel olarak artmaktadır. Diğer bir sonuç ise, turizm sektöründe hiç çalışmayanlar, turizm sektöründe 1-2 ve 3 yıl/sezon çalışanlara göre daha fazla turizmde kariyer yapma isteği göstermektedirler.

Tablo 6. Öğrencilerin Turizm Sektöründe Kariyer Yapma İsteklerinin Turizm Eğitimi Veren Liseden Mezun Olma Durumlarına Göre Karşılaştırılmasına İlişkin t-Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Turizm Eğitimi Veren Liseden Mezun Olma Durumu	n	\bar{X}	s.s.	t	p
Turizmde Kariyer Yapma İsteği	Evet	139	3,91	1,11	1,322	0,035*
	Hayır	282	3,65	1,16		

**p<0,01 *:p<0,05

Tablo 6’da öğrencilerin turizm sektöründe kariyer yapma isteklerinin turizm eğitimi veren liseden mezun olma durumlarına göre karşılaştırılmasına ilişkin t-testi testi sonuçları yer almaktadır. Bu sonuca göre, öğrencilerin turizm sektöründe kariyer yapma isteklerinin turizm eğitimi veren liseden mezun olma durumlarına göre anlamlı farklılıklar göstermektedir (p=0,035<0,05). Buna göre, turizm eğitimi veren bir liseden mezun olan öğrenciler, diğer liselerden mezun olan öğrencilere göre daha fazla turizmde kariyer yapma isteği sergilemektedirler.

Tablo 7. Öğrencilerin Turizm Sektöründe Kariyer Yapma İsteklerinin Turizm Eğitim Alma İstekliliklerine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Turizm Eğitimi Almayı;	n	\bar{X}	s.s.	F	p	Çoklu Karşılaştırma (Scheffe)
Turizmde Kariyer Yapma İsteği	İsteyerek tercih ettim	296	4,06	1,04	49,779	0,000***	1 - 2 1 - 3
	İstemeyerek tercih ettim	54	2,83	1,10			
	Kararsızım	71	3,07	0,96			
	TOPLAM	421	3,74	1,15			

***:p<0,001 **:p<0,01 *:p<0,05

Tablo 7’de öğrencilerin turizm sektöründe kariyer yapma isteklerinin turizm eğitimi alma istekliliklerine göre karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi sonuçları yer almaktadır. Bu sonuca göre, öğrencilerin turizm sektöründe kariyer yapma isteklerinin turizm eğitimi alma istekliliklerine göre anlamlı farklılık göstermektedir (p=0,000<0,001). Buna göre, turizm eğitimi almayı isteyerek tercih edenler, istemeyerek tercih edenlere göre turizmde daha fazla kariyer yapma isteği duymaktadırlar.

Kişilik Özellikleri ile Turizm Sektöründe Kariyer Yapma İsteği Arasındaki İlişki

Kişilik özellikleri ve alt boyutlarının (dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge, yeniliklere açık olma) turizm sektöründe kariyer yapma isteği ile ilişkisini belirlemeye yönelik korelasyon analizi sonuçları Tablo 8’de gösterilmektedir. Söz konusu turizm sektöründe kariyer yapma isteği bağımlı değişken, kişilik özellikleri ve alt boyutları (dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge, yeniliklere açık olma) ise bağımsız değişken olarak analize tabi tutulmuştur.

Tablo 8. Kişilik Özellikleri ve Alt Boyutları (Dışadönüklük-Uyumluluk-Sorumluluk-Duygusal Denge-Yeniliklere Açık Olma) İle Turizm Sektöründe Kariyer Yapma İsteği Arasındaki İlişkiye Ait Korelasyon Matrisi

Kişilik Özellikleri Boyutları	Pearson Korelasyon Katsayısı	Turizm Sektöründe Kariyer Yapma İsteği	Belirtme Katsayısı R ²
Dışadönüklük	r	0,083	0,007
	p	0,090	
Uyumluluk	r	0,109	0,012
	p	0,026*	
Sorumluluk	r	0,125	0,016
	p	0,010*	
Duygusal Denge	r	-0,10	0,01
	p	0,830	
Yeniliklere Açık Olma	r	0,216	0,047
	p	0,000***	
Genel: Kişilik Özellikleri	r	0,159	0,025
	p	0,001**	

***:p<0,001 **:p<0,01 *:p<0,05

Tablo 8'deki bulgulara göre, turizm sektöründe kariyer yapma isteği ile genel kişilik özellikleri arasında, 0,001 anlamlılık düzeyinde önemli bir ilişki bulunmuştur. Diğer bir ifade ile, turizm sektöründe kariyer yapma isteği ile genel kişilik özellikleri arasındaki "Pearson Korelasyon Katsayısı (r)" anlamlıdır (p<0,001). Aşağıda algılanan riskin alt boyutları ile kişilik özelliklerinin alt boyutları arasındaki ilişki sonuçları incelenmektedir.

Bu sonuçlara göre, turizmde kariyer yapma isteği ile uyumluluk (p=0,026<0,05), sorumluluk (p=0,010<0,05) ve duygusal denge (p=0,000<0,001) arasında doğru orantılı önemli bir ilişki bulunmuştur. Bu noktadan hareketle, uyumluluk, sorumluluk ve yeniliklere açık olma kişiliğine sahip öğrenciler turizmde kariyer yapmayı; dışadönüklük ve duygusal denge kişilik özelliğine sahip öğrencilere göre daha fazla istemektedirler.

Tablo 9. Kişilik Özellikleri Alt Boyutları İle Turizm Sektöründe Kariyer Yapma İsteği Arasındaki İlişkiye Ait Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi

Bağımsız Değişkenler	β_j	S(bj)	t	p	R ²	Anlamlılık
Sabit	0,657	0,772	0,850	0,396	0,237	F=4,954 p=0,000***
Dışadönüklük	0,092	0,151	0,613	0,540		
Uyumluluk	0,175	0,164	1,068	0,286		
Sorumluluk	0,220	0,162	1,360	0,174		
Duygusal Denge	-0,052	0,081	-0,646	0,519		
Yeniliklere Açık Olma	0,496	0,139	3,565	0,000***		

***:p<0,001 **:p<0,01 *:p<0,05

$$Kariyer = (0,657) + (0,496)YAO + (-0,052)DUYDEN + (0,220)SOR + (0,175)UYUM + (0,092)DIŞ$$

Öğrencilerin kişilik özellikleri alt boyutları ile turizm sektöründe kariyer yapma isteği arasındaki ilişkinin, matematiksel bir modelle açıklanmasına yönelik çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları tablo 9'da verilmiştir. Burada, turizmde kariyer yapma isteği bağımlı, kişilik özellikleri alt boyutları ise bağımsız değişken olarak alınmıştır.

Tablo 9'daki sonuçlara göre, öğrencilerin turizm sektöründe kariyer yapma isteği ile kişilik özellikleri alt boyutları arasındaki çoklu doğrusal regresyon modeli anlamlı bulunmuştur (F=4,954; p<0,001). Bu durum ise, değişkenler arası ilişkinin varlığını ortaya koymaktadır. Dolayısıyla bu sonuçlar, kişilik özellikleri alt boyutları bağımsız değişkeninin, turizm sektöründe kariyer yapma isteği bağımlı değişkeniyle arasındaki ilişkinin varlığını ortaya koymaktadır. Tablo 9'da verilen çoklu belirlilik (determinasyon) katsayısı (R²=0,237) dikkate alındığında, turizm sektöründe kariyer yapma isteğindeki toplam varyansın (değişkenliğin) %24'ünün yeniliklere açık olma (YAO) bağımsız değişkeninden kaynaklandığı söylenebilir. Diğer taraftan, turizmde kariyer yapma isteğinin üzerinde dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk ve duygusal denge kişilik özelliğinin 0,05 anlamlılık düzeyinde önemli bir etkisinin olmadığı tablo 9'da görülmektedir.

Sonuç

Turizm sektörü son 20 yılda en çok istihdam sağlayan sektörler arasında yer almaktadır. Bu özelliği ile turizm eğitiminin önemi günden güne artmaktadır. Bu amaçla bu çalışmada turizm eğitimi alan öğrencilerin kişilik özelliklerine göre kariyer planlamasına yönelik tutumlarının belirlenmesine yönelik bir çalışma yapılmıştır.

Araştırma sonuçları göre katılımcıların %56,8'i lisans, geriye kalanlar ise önlisans öğrencileridir. Katılımcıların cinsiyete göre kadın oranı erkeklere göre %4 daha fazladır. Yaş aralığı ise 21-23 en fazla

olanıdır. Katılımcıların %32,3'ü en az bir sezon turizm sektöründe çalışmıştır. Çalışanlar departman bazında incelendiğinde ise ilk sırayı servis ve bar almaktadır. Öğrencilerin büyük bir kısmı turizm eğitimi veren bir liseden mezundur. Katılımcıların %70,3'ü turizm eğitimi almayı isteyerek seçmişlerdir.

Araştırmanın diğer sonuçlarına göre, önlisans eğitimi alan öğrenciler, lisans düzeyinde eğitim alanlara göre turizm sektöründe daha fazla kariyer yapmak istemektedir. Katılımcıların okudukları sınıflara göre kariyer yapma isteklerini incelendiğinde 4. Sınıf öğrencilerinin turizmde daha az kariyer yapmak isteği saptanmıştır. Katılımcıların turizm sektöründe kariyer yapma isteklerinin sektörde çalışma sürelerine göre incelendiğinde 5 ve üzeri sezon/yıl çalışanların 1 sezon/yıl çalışanlara göre daha fazla turizmde kariyer yapma isteği bulunmaktadır. Turizm eğitimi veren liseden mezun olan katılımcıların diğer katılımcılara göre daha fazla kariyer yapma isteği sergilemişlerdir. Bu sonuç, Aslan, Ünüver ve Başoda (2012) çalışmasını desteklemektedir. Turizm eğitimi almayı tercih edenlerin, istemeyerek tercih edenlere göre turizmde daha fazla kariyer yapma isteği bulunmaktadır.

Turizm sektöründe kariyer yapma isteği ile genel kişilik özellikleri arasında bir ilişki bulunmuştur. Bu sonuç Bilgin (2013), Aslan, Ünüver ve Başoda (2012), Teng (2008), Peratt, Chakrabarty (2007), Lai (2003) ve Chait, Carraher ve Buckley (2000) çalışmalarını desteklemektedir. Uyumluluk, sorumluluk ve yeniliklere açıklık olma kişiliğine sahip öğrencilerin; dışadönüklük ve duygusal denge kişiliğine sahip öğrencilere göre daha fazla turizmde kariyer yapmak istemektedir. Bazı çalışmalarda ise Teng (2008), Lai (2003) ve Chait, Carraher ve Buckley (2000) dışadönüklük daha ön planda yer almaktadır.

Sonuç olarak şu önerilerde bulunulabilir;

- Turizm eğitimi veren kurumların sektöre uyumlu olacak bir şekilde ders planları güncellenmelidir.
- Turizm eğitimi veren akademisyenlerin ve öğretmenlerin mutlaka pedagojik formasyon eğitim alması sağlanmalıdır.
- Turizm eğitimi verirken öğrencilerin kişilik özellikleri dikkate alınmalıdır.
- Staj, kariyer yapmada ilk basamaktır. İşletmelerin bunu iyi kullanmaları gerekir.
- İşletmelerin, çalışanlarının kariyer yapmalarına yardımcı olmaları gerekir.
- Kamu yönetiminin meslek standartları konusunda çalışma yapması gerekir.
- Liselerde rehber öğretmenler tarafından üniversite aday öğrencilerine kişilik testi yapılarak, turizm eğitimi almaya yönlendirmeler yapılabilir.

Bu çalışmanın da zaman ve maddiyet vb. sınırlılıkları bulunmaktadır. Bu nedenle genelleme imkânı bulunmamaktadır. Sadece, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi'ndeki önlisans ve turizm eğitimi alan öğrencilerin durumu göstermektedir. Çalışmanın daha genelleştirilmesi için diğer turizm eğitimi veren üniversiteler de yapılması çalışmanın daha sağlıklı olmasını sağlayacaktır. Ayrıca, kariyer yapmada kişilik özelliklerinin yanın da çevre etkisinin de araştırılması önemlidir.

KAYNAKÇA

- ALTUNİŞİK, Remzi., Coşkun, Recai, Bayraktaroğlu, Serkan, ve Yıldırım, Engin. (2005). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri ve SPSS Uygulamalı, Sakarya: Sakarya Kitabevi.
- ASLAN, Zeynep, Ünüvar, Şafak ve Başoda, Alaaddin. (2012). Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Kişilik Özelliklerinin Belirlenmesi ve Turizm Sektörüne Uyumu Açısından Değerlendirilmesi, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 23(2): 203 - 219.
- AYTAÇ, Serpil. (1997). Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi, Planlaması, Geliştirilmesi, Sorunları, 1. Baskı, İstanbul: Epsilon Yayınları.
- AYTAÇ, Serpil. (2010). "İş Yaşamında Kariyer Yönetimi", Yönetimde İnsan Kaynakları Çalışmaları, Ed., Atilla Yelboğa, s.385-430, Ankara: Turhan Kitabevi Yayınları.
- Barutçugil, İsmet. (2004). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul: Kariyer Yayınları.
- BİLGİN, Yusuf. (2011). Turizmde Lisans Öğrenimi gören Öğrencilerin Kişilik Özellikleri ve Mesleğe Yönelik Düşünceleri Üzerine Bir Alan Araştırması, Düzce Üniversitesi SBE Turizm ve Otel İşletmeciliği Anabilim Dalı
- Bingöl, Dursun. (2006). İnsan Kaynakları Yönetimi, 6. Baskı, İstanbul: Arıkan Yayınları.
- CAN, Halil ve Güney, Semra. (2007). Genel İşletme, İstanbul: Arıkan Yayınları.
- CHAİT, Herschel N., Carraher, Shawn M. ve Buckley, Ronald M. (2000). Measuring Service Orientation with Biodata, *Journal of Managerial Issues*, 12(1): 109- 120.
- ÇİFTÇİ, Birgül. (2007). "Kariyer Planlama", Uğur Dolgun (Ed.), İnsan Kaynakları Yönetimi, S.139-166, Bursa: Ekin Kitabevi.
- ERDOĞAN, Hasan Turgut. (2009). Bireysel Kariyer Planlama İle Kişisel Başarı Arasındaki İlişkiye Yönelik Dumlupınar Üniversitesinde Bir Uygulama, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, SBE, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim Ve Organizasyon Dalı, Kütahya.
- ERGÜN ÖZLER, D. (2013). İnsan Kaynakları Yönetimi, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2900, Açıköğretim Fakültesi Yayını NO: 1857, Eskişehir.
- ERGÜN, Eda. (2007). İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlama ve Bir Uygulama, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Marmara Üniversitesi, SBE, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri anabilim Dalı, İstanbul.
- GÜRÜZ, Demet ve Yaylacı, Gaye Özdemir. (2009). İnsan Kaynakları Yönetimi: İletişimci Gözüyle, 4. Baskı, İstanbul: MediaCat Yayınları.
- GÜZEL, T. (2005). "Eğitim ve Gelişme", Cengiz Demir (Ed.), Konaklama İşletmelerinde İnsan Kaynakları Yönetimi: İlkeler ve Uygulamalar, S. 99-128, Ankara: Nobel Yayınları.
- İYİGÜN, U.H. (2014). Kişilik Özelliklerinin İş Performansına Etkisi: Çalışanlar Üzerinde Bir Uygulama, Bahçeşehir Üniversitesi SBE İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul.

- KUŞLUVAN, Salih ve Eren, Duygu. (2011). "İşgörenlerin Kişilik Özelliği Olarak Hizmet Verme Yatkınlığı ve Ölçümü: Bir Literatür Taraması", *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 22 (2): 139-153.
- MACİONÍS, J. James. (2003). *Sociology*, 9. Baskı, New Jerseys: Pearson Education, Inc.
- ÖZGEN, Hüseyin, Öztürk, Azim ve Yalçın, Azmi. (2005). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Adana: Nobel Kitabevi.
- PERİATT, Jeffery. A., Chakrabarty, Subhra ve Lemay, Stephan A. (2007). Using Personality Traits to Select Customer-Oriented Logistics Personnel, *Transportation Journal*, 46 (1). 22-37.
- SABUNCUOĞLU, Zeyyat. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, 1. Baskı, Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları.
- SEÇER, Barış ve Çınar, Efe. (2011). "Bireycilik ve Yeni Kariyer Yönelimleri". *Yönetim ve Ekonomi*, 18(2), s. 49-62.
- SOMER, Oya, Korkmaz, Mediha ve Tatar, Arkun (2002). "Beş Faktör Kişilik Envanteri'nin Geliştirilmesi-1: Ölçek ve Alt Ölçeklerin Oluşturulması", 17(49): 21-33.
- ŞİMŞEK, Şerif. (2004). *Kariyer Yönetimi*, Ankara: Gazi Kitabevi.
- TAŞLIYAN, Mustafa, Arı, Nazmiye Ülkü. ve Duzman, Burak. (2011). İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlama ve Kariyer Yönetimi: İİBF Öğrencileri Üzerinde Bir Alan Araştırması, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), s. 231-241.
- UĞUR, Adem. (2008). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, 2. Baskı, Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- ÜNGÜREN, Emre. (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.
- YELBOĞA, Atilla. (2006). Kişilik Özellikleri ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8(2): 196-211.