

Turizm Ve Otelcilik Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Öz Yeterlik İnançlarının Turizm İşletmelerinde Kariyer Beklentisi Üzerindeki Etkisinde Demografik Değişkenlerin Düzenleyici Rolü

Mehmet DÜZGÜN

*Sorumlu Yazar, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Anabilim Dalı,
duzgunsmehmet@gmail.com, 0000-0003-4318-0729*

Mazlum ÇELİK

*Hasan Kalyoncu Üniversitesi, İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi,
İşletme Bölümü,
mazlum.celik@hku.edu.tr, 0000-0001-5021-3256*

Öz

Turizm işletmelerinin ihtiyacı olan nitelikli çalışanların turizm sektöründe yer alması söz konusu işletmelere yönelik kariyer beklentisi taşıyan bireyleri ve turizm işletmelerini doğrudan etkilemektedir. Bu araştırma Turizm ve Otelcilik Meslek Yüksekokulu öğrencilerinin öz yeterlik inançlarının turizm işletmelerinde kariyer beklentisi üzerindeki etkisinde demografik değişkenlerin düzenleyici rolünün belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Nedensel tarama modeline göre tasarlanan çalışma kapsamında oluşturulan anket formu Gaziantep Üniversitesi Turizm ve Otelcilik Meslek Yüksekokulunda öğrenim gören 221 öğrenci üzerinde uygulanmıştır. Bu kapsamda elde edilen bulgulara göre öğrencilerin öz yeterlik inançlarının turizm işletmelerine yönelik kariyer beklentisi üzerinde anlamlı etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda oluşturulan araştırma modeli kapsamında öğrencilerin kariyer hedefleri yanında, cinsiyet ve öğrenim gördükleri sınıf düzeyi gibi demografik değişkenler öz yeterliğin kariyer beklentisi üzerindeki etkisinde düzenleyici rol üstlenmektedir.

Anahtar Kelimeler: Turizm, İşletme, Öz yeterlik, Kariyer
Jel Sınıflandırma Kodları: L83, M51, M53, M54

The Moderator Role Of Demographic Variables In The Effect Of Self-Efficiency Beliefs Of Tourism And Hotels Vocational School Students On Career Expectations In Tourism Enterprises¹

Abstract

The fact that qualified employees in need of tourism enterprises take part in the tourism sector directly affects individuals and tourism enterprises that have career expectations for these enterprises. The aim of this study was to determine the regulatory role of demographic variables in the effect of self-efficacy beliefs of the Vocational School of Tourism and Hotel Management on career expectancy in tourism enterprises. The questionnaire was applied to 221 students studying at Gaziantep University Vocational School of Tourism and Hotel Management. According to the findings, self-efficacy beliefs of students have a significant effect on career expectations of tourism enterprises. Within the context of this research model, the students have a regulatory role in the effect of demographic variables such as career goal, gender and class level on self-efficacy career expectations.

Keywords: Tourism, Business, Self-efficacy, Career
JEL Classification Codes: L83, M51, M53, M54

¹ Extended abstract is presented at the end of the article

Geliş Tarihi (Received): 14.07.2019 – Kabul Edilme Tarihi (Accepted): 17.12.2020

Atıfta bulunmak için/Cite this paper:

Düzgün, M. ve Çelik, M. (2020). Turizm ve otelcilik meslek yüksekokulu öğrencilerinin öz yeterlik inançlarının turizm işletmelerinde kariyer beklentisi üzerindeki etkisinde demografik değişkenlerin düzenleyici rolü, *Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi*, 10 (2), 475- 507. Doi: 10.18074/ckuııbfd.591802

1. Giriş

Çalışanların kariyer başarılarını etkileyen faktörlerin anlaşılması motivasyon düzeyi yüksek ve yapılan iş kapsamında yetkin çalışanlara sahip olmak isteyen işletmeler açısından büyük önem arz etmektedir. Bu bağlamda yapılan araştırmalarda öne çıkan konular arasında öz yeterlik önemli bir yere sahiptir. Öte yandan turizm işletmelerinin nitelikli personel ihtiyacı her geçen gün artmakta, işletmelerin söz konusu ihtiyacı turizm sektöründe sunulan hizmetler için kritik derecede önem taşımaktadır. Hiç kuşkusuz, nitelikli çalışan ihtiyacının sağlanmasında bu alanda eğitim görmüş çalışanlar öncelikli olarak tercih edilmektedir. Bu ihtiyacın karşılanmasına yönelik eğitimler Türkiye’de ortaöğretim düzeyinde Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı eğitim kurumlarında, yükseköğrenim düzeyinde ise Üniversitelerin ön lisans, lisans ve lisansüstü programlarında sürdürülmektedir. Bu programların temel amacı sektöre kalifiye eleman ve yöneticilerin yetiştirilmesidir. Turizm sektörü emek yoğun bir sektördür. Dolayısıyla otomasyon düzeyi oldukça düşük, yapılan işler genellikle insanların kontrolü altındadır. Turizm sektörünün bu durumu, turizm işletmelerindeki insan kaynağının önemini büyük ölçüde vurgulamaktadır. Ne var ki literatürde turizm işletmelerinde gerçekleştirilen işlerin statüsünün düşük olarak nitelendirildiğini (Baum, 2007; Jenkins, 2001; Kusluvan ve Kusluvan, 2000), turizm eğitimi tamamlamış bireylerin turizm işletmeleri dışındaki işletmelerde çalıştıklarını (Arman ve Şahin, 2013; Çatı ve Bilgin, 2013; Duman, Tepeci ve Unur, 2006; Birdir, 2002), turizm işletmelerindeki çalışma şartlarının olumsuzluğunu (Roney ve Öztin, 2007; Aksu ve Köksal, 2005; Zhang ve Wu, 2004; Koyuncu, 2000) sebepleri ile ayrıntılı bir şekilde ortaya koyan oldukça fazla sayıda araştırma bulunmaktadır. Diğer taraftan çalışanların ya da bir mesleğe aday olarak öğrenim gören öğrencilerin doğru mesleklerde kariyer tercihi yapmış olmaları yukarıda ifade edilen olumsuz sonuçların engellenmesine yönelik katkı sağlayabilir. Bu temelde bireyin kariyer tercihini gerçekleştirmeden önce öz yeterlik düzeyinin kendisi tarafından bilinmesi ise, bireyin bu kararı vermesine önemli katkı sağlayan temel bir parametre olarak kabul edilebilir. Öz yeterlik ya da farklı bir ifade ile öz etkililik ise, bireyin belli bir eylemi başarıyla gerçekleştirme ve olayları kontrol edebilmeye yönelik inançları olarak tanımlanmaktadır (Gözüm ve Aksayan, 1999, s. 22). Öz yeterlik temel olarak belirli bir duruma özgü inanç ve algı olarak kavramsallaşmıştır. Bu bağlamda öz yeterlik inancı bireyin belirli bir duruma yönelik özel beklentisine de katkıda bulunur. Kariyer planlama süreci bireylerin iş yaşamlarında büyük önem taşımakla beraber özellikle iş yaşamına başlayan bireyler için söz konusu sürecin başlangıcı lise yıllarına kadar uzanmaktadır (Dinçer vd., 2013, s. 54). Üniversite yıllarında ise bu tercih olgunlaşma sürecine girmekte dolayısıyla başlamış olmaktadır. Bu bağlamda özellikle eğitim kurumlarında gelecekte yapılması planlanan mesleğe yönelik yapılan tercih bireyin yaşamında oldukça kritik bir tercih olarak karşımıza çıkmaktadır.

Diğer taraftan turizm sektörü ve sektör içerisinde yer alan alt dallar olan konaklama yeme içme ve diğer işletmelerde yapılan bütün işlerde otomasyon yerine insan faktörünün ön planda olduğu bilinmektedir (Yanardağ ve Avcı, 2012; Çeken ve Erdem, 2003). Bununla birlikte turizm sektöründe görev alma kendine özgü bir takım nitelikleri gerektirmektedir. Turizm sektöründe birbirinden farklı sosyo-demografik yapıya sahip çalışanlar bulunmakta, sektörün alt dalları olan yeme içme ulaştırma ve konaklama işletmelerinde özellikle diğer insanların tatil yaptıkları dönemlerde farklı periyotlar içerisinde yirmi dört saat çalışılmakta, sektörün mevsimsel özelliğinden dolayı yılın belirli dönemlerinde daha fazla çalışılmaktadır (Olçay ve Düzgün, 2015; Demirkol vd. 2004). Diğer taraftan ülkemizde turizm eğitimi almış nitelikli çalışanlara yönelik talep artmaya devam ederken turizm eğitimi almış bireylerin farklı sektörlerle yönelmesi (Duman, Tepeci ve Unur 2006; Birdir, 2002), konuya yönelik incelemenin sadece sektör üzerinde değil, sektöre yönelik kariyer beklentisi taşıyan öğrenciler açısından da bakılmasını gerekli kılmaktadır. Bu noktada ise bireyin turizm sektöründe kariyerine başlaması ve sürdürüp başarılı olması bakımından kendisine yönelik öz yeterlik inancı önemli bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bağlamda araştırmanın problem cümlesi “Turizm ve Otelcilik Meslek Yüksekokulu öğrencilerinin öz yeterlik inançlarının turizm işletmelerinde kariyer beklentisi üzerinde bir etkisi var mıdır?” olarak belirlenmiştir. Oluşturulan model ve ulaşılan sonuçlar itibari ile özgün nitelikler taşıyan bu araştırmanın, turizm işletmelerinin ihtiyaçları ile doğru meslek seçimini eşleştiren plan ve politikaların oluşturulmasına ilişkin yapılacak çalışmalara temel oluşturabileceği değerlendirilmektedir.

2. Kuramsal Çerçeve

2.1. Öz yeterlik

Öz yeterlilik inancı bireylerin doğrudan kendi yetenek ve yetkinliklerine olan inançlarını ifade etmektedir (Bandura, 2006, s. 307). Farklı bir ifade ile bireyin kendi yeteneklerine yönelik olarak sahip olduğu güven düzeyidir (Bandura, 1977; Bandura ve Adams, 1977). Öz yeterlik inancı, bireyin yaşamını değiştirebilecek davranışlar üzerinde etkilidir (Arseven, 2016, s. 67). Bireyin öz yeterlik inancının ölçülmesi ile daha önceden gerçekleştirilmesi planlanan bir hedefe ulaşabilmesine ilişkin kapasitesine yönelik bilgi edinilebilir (Bandura, 1997). Yapılan araştırmalarda öz yeterlik inancı yüksek olan bireylerin bir hedefe ulaşma noktasında ilgi ve motivasyon düzeylerinin yüksek olduğu, bu bağlamda başarılı olmak için daha fazla çaba sarf ettikleri ifade edilmektedir. Diğer taraftan düşük öz yeterlik inancına sahip olan bireylerin rahatsız edici durumlar karşısındaki motivasyon düzeyi ise düşüktür (Bandura, 1997; Bandura, 2012). Öz yeterlik inancı temel olarak dört farklı alan üzerine odaklanmaktadır. Bunlardan birincisi başlangıç davranışını sergileme yönündeki isteklilik, ikincisi başlanmış olan davranışı sürdürme, üçüncüsü başlanmış bir davranışı tamamlama, dördüncüsü ise

sıkıntılı durumlarda engellere karşı mücadele edebilme yeteneğidir. Söz konusu alanlar temel anlamda bireylerin başarıma kapasitelerini temsil etmektedir (Gözüm ve Aksayan, 1999, s. 22).

2.2. Kariyer Beklentisi

Farklı iş kollarında bazı insanların diğerlerine göre daha fazla başarılı olması araştırmacılar için dikkat çekici bir konudur. Hiç şüphesiz bu farklılığın meydana gelmesinde bireysel farklılıkların, çevresel koşulların ve yapılan işlerin teknik özelliklerinin etkisi söz konusudur. Bireysel farklılıklar bağlamında kariyer kavramına yönelik yapılmış olan araştırmalarda bireylerin kariyer beklentilerini nasıl algıladıkları konusuna odaklanılmıştır (Ballout, 2009). Kariyer bireyin iş yaşamında ilerlemesini ifade eder (Kozak ve Dalkıranoglu, 2013, s. 143). Farklı bir ifade ile kariyer, çalışanların iş yaşamı süresince ilerleyişidir (Baruch, 2006, s. 126). Bununla birlikte kariyer kavramı birey açısından oldukça uzun bir zaman dilimini kapsamakla beraber bireylerin iş yaşamlarına başlamadan önce oluşmaktadır (Patton ve McMahon 2006, s. 4).

Diğer taraftan 1990 yılından itibaren kariyer düşüncesi büyük değişikliklere uğramış örgütlerin bireylerin kariyer gelişimine olan katkısı azalmış böylelikle kariyer kavramının daha çok bireylerin kontrolü altında olduğu düşüncesi ağırlık kazanmıştır (Onay ve Vezneli, 2012; Soysal, 2003). Çok yönlü kariyer anlayışına göre ise bireyler kariyerlerini kendi değer ve yeteneklerine göre yönlendirmektedirler. Bu doğrultuda bireysel ilke ve prensipler daha fazla ön plana çıkmaktadır (Hall, 2004). 1980 yılından önce kariyer kavramı genellikle 'mesleki ilerleme' şeklinde değerlendirilirken, yeni kariyer yaklaşımları birey açısından kariyer gelişimini psikolojik mutluluk, iş tatmini ve kendini gerçekleştirme temelinde ele almaktadır (Dikili, 2012, s. 476). Bireylerin ilgi kabiliyet ve değerleri ile birlikte amaç ve hayat yaklaşımına uygun bir kariyer tercihi için öncelikle bireyin kendini tanıması ve belirlemiş olduğu hedef çerçevesinde kendini geliştirmesi gerekmektedir. Bireyin gelecekteki yaşam standartları için stratejik anlamda önemli olan kariyer tercihi işe yerleşme aşamasında yapılmış gibi görünse de aslında bireyin bir mesleğe yönelik olan bir yükseköğretim programını tercih etmesi ile başlamış olmaktadır (Sezer, 2013, s. 50). Bu temelde bir mesleki eğitim programını tercih eden öğrencilerin söz konusu mesleğe yönelik 'kariyer beklentisi' içerisinde olduğunu söylemek mümkündür. Bu bağlamda yapılan meslek tercihi söz konusu mesleğe yönelik olarak kariyer beklentisini ifade etmektedir.

3. Hipotezler

3.1. Öz yeterlik ve Kariyer Beklentisi

Yapılan literatür araştırmasında öz yeterlik kavramının geniş bir yelpazede farklı çalışmalara konu olduğu görülmekle birlikte turizm işletmelerinde kariyer

beklentisi olan turizm öğrencilerinin konu olduğu bir araştırmaya ulaşamamıştır. Turizm alanında öğrenim gören öğrencileri konu alan araştırmaların ise söz konusu işletmelerde gerçekleştirilen işlerin statüleri (Baum, 2007; Jenkins, 2001; Kusluvan ve Kusluvan, 2000), mezuniyet sonrası istihdam alanları (Arman ve Şahin, 2013; Çatı ve Bilgin, 2013; Duman, Tepeci ve Unur 2006; Birdir, 2002), çalışma şartları (Roney ve Öztin, 2007; Aksu ve Köksal, 2005; Zhang ve Wu, 2004; Koyuncu, 2000) konularını incelediği tespit edilmiştir. Öz yeterlik üzerine yapılan araştırmaların ise öz yeterliliğin pazarlama faaliyetleri üzerindeki etkisini (Antoncic vd. 2016; Ryerson, 2008), sürekli ve part-time çalışanların öz yeterlik düzeylerinin karşılaştırılması (Cunnien vd. 2009), öz yeterlik ile iş arama ve istihdam arasındaki ilişkinin karşılaştırılması (Edward, 2014; Fort vd. 2011), ileri yaş çalışanlarının mesleki öz yeterlikleri (Chiesa vd. 2016), öz yeterliğin yenilikçilik, örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş başarısı üzerindeki etkisi (Lyons ve Bandura, 2018; Slatten, 2014; Beauregard 2012; Tams, 2007), öz yeterliğin eğitim programlarındaki kalite üzerindeki etkisi (Loomba ve Karsten, 2019), mesleki öz yeterlik ve öz yeterlik açısından cinsiyet farklılıkları (Schyns ve Sanders 2005; Schyns ve Sczesny 2009), fen bilimleri alanında lisansüstü öğrencilerin öz yeterlik inançları (Charleston ve Leon, 2006), öz yeterlik ve öğretmen etkinliği arasındaki ilişki (Sehgal, 2017; Gkolia vd. 2016; Lev ve Koslowsky 2008), iş aile çatışması ve öz yeterlik (Graser ve Hect, 2012), muhasebe öğrencilerinin iletişim öz yeterlilikleri (Hassal vd. 2013; Mooi, 2006) kadın girişimcilerin öz yeterlik inançları (Kazumi ve Kawai), kariyer başarısı ve öz yeterlik ilişkisi (Ballout, 2009), liderlik ve öz yeterlik (Cziraki vd. 2017; Paglis, 2010) konularına odaklandığı tespit edilmiştir. Yurt içinde öz yeterlik konusunda yapılan araştırmaların büyük bir kısmını ise öğretmen adaylarının öz yeterlik inançlarını (Yeşilyurt, 2013; Ülper ve Bağcı, 2012; Yenice, 2012; Akbaş ve Çelikkaleli, 2006; Akkoyunlu ve Orhan, 2003) konu aldığı görülmüştür. Söz konusu araştırmalardan elde edilen sonuçlar ise şu şekildedir:

Lyons ve Bandura (2018), işletmelerin çalışanların öz yeterlik inançlarının artırılması ile işletmelerde verimliliğin de artırılabilceğini ifade etmektedirler. Bununla birlikte yapılan araştırmada bireyin kendi yeteneklerine olan inancının yüksek olmasının bireyin iş performansı üzerine olumlu bir etkiye sahip olduğunu belirtmişlerdir. Cziraki vd. (2017), hemşirelerin liderlik öz yeterliği motivasyon ve kariyer hedeflerini konu almış olduğu araştırmasını Kanada'da 727 hemşire üzerinde gerçekleştirmiştir. Araştırmada elde edilen sonuçlara göre hemşirelerin liderlik öz yeterlikleri ile motivasyon düzeyleri ve kariyer hedefleri arasında anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Antoncic vd. (2016), yapmış oldukları araştırmalarında öz yeterliliğin ve kişisel yeteneklerin pazarlama faaliyetlerine yönelik görevlerin gerçekleşmesi üzerinde olumlu etkilerinin olduğunu tespit etmiştir. Paglis (2010), yapmış olduğu araştırmasında öz yeterliğin bireysel performans üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkiye sahip olduğunu tespit etmiştir. Bununla birlikte öz yeterlik bireyin kolektif çalışmalara olan katkısını artırmaktadır. Ballout (2009), öz yeterliğin kariyer başarısı üzerindeki aracı rolünü

konu almış olduğu araştırmasını çalışanlar üzerinde gerçekleştirmişlerdir. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre öz yeterlik kariyer başarısını olumlu yönde etkilemektedir. Bununla birlikte öz yeterlik ile iş tatmini arasında da anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Hassal vd. (2013), muhasebe öğrencilerinin iletişim tutumu ve öz yeterlik arasındaki ilişkiyi konu almış oldukları araştırmalarında öğrencilerin iletişim tutumu ve öz yeterlik algılamaları arasında güçlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Chiesa vd. (2016), araştırmasında tecrübeli çalışanların mesleki öz yeterlik seviyelerinin daha yüksek olduğunu ifade etmektedir. Slatten (2014), öz yeterliğin yenilikçilik üzerindeki etkisini konu aldığı araştırmasında öz yeterliğin yenilikçi faaliyetler üzerinde olumlu bir etkisinin olduğunu tespit etmiştir. Bununla birlikte özerkliğin öz yeterlik üzerinde belirleyici bir etkisinin var olması araştırmadan elde edilen dikkat çekici diğer bir sonuçtur. Graser ve Hect (2012), öz yeterlilik ile duygusal tükenme arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu dolayısı ile öz yeterliğin performans üzerinde etkili olduğunu tespit etmişlerdir. Lev ve Koslowsky (2008), öz yeterlik ile sosyal yetenekler arasında anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Cunnien vd. (2009), lise öğrencilerinin kısa dönemli iş tecrübeleri ile öz yeterliliklerini konu almış oldukları araştırmalarında daha uzun süreli iş deneyimine sahip olan öğrencilerin öz yeterlik inançların da yüksek düzeyde olduğunu tespit etmişlerdir. Edward (2014), İngiltere’de gerçekleştirmiş olduğu araştırmasında bir işe yerleşen öğrencilerin öz yeterlik inançlarını konu almış olduğu araştırmasında istihdam edilmiş olmanın öz yeterlik inancını pozitif yönde etkilediğini tespit etmiştir. Fort vd. (2011), araştırmalarında iş arama, iş hedefi ve öz yeterlik arasındaki ilişkiyi konu aldıkları araştırmalarını 100 katılımcı ile gerçekleştirmişlerdir. Araştırma sonuçlarına göre öz yeterlilik iş arama davranışı üzerinde doğrudan bir etkiye sahip iken istihdam hedefi, iş arama davranışı ve bu davranışa yönelik gösterilen çabaya aracılık etmemektedir. Dolayısıyla söz konusu araştırma sonuçlarına göre öz yeterliğin bir mesleğe adım atma ya da sürdürme üzerinde etkili olduğunu söylemek mümkündür. Öz yeterlik kavramına yönelik yapılan görgül çalışmalardan elde edilen sonuçlar bağlamında öz yeterliğin kariyer beklentisi üzerindeki etkisini test etmek amacıyla tasarlanan hipotez aşağıda belirtilmiştir:

H₁: Turizm ve Otelcilik Meslek Yüksekokulu öğrencilerinin öz yeterlik inançlarına ilişkin faktörler turizm işletmelerine yönelik kariyer beklentisi faktörlerini pozitif ve anlamlı olarak etkilemektedir.

3.2. Demografik değişkenler, Öz yeterlik ve Kariyer Beklentisi

Turizm işletmelerinde yüksek personel devir oranının mevcut olmasının temel sebepleri arasında söz konusu işletmelerde kariyerlerini sürdürmek isteyen çalışan sayısının düşük olması gösterilebilir (Dawson, vd. 2011, s. 292). Turizm işletmelerinde uzun çalışma saatleri, çalışanlara ödenen ücret miktarının düşük olması ve sektörün taşıdığı mevsimsel özelliklerden dolayı çalışanlar için bir takım zorluklar söz konusudur (Teng, 2008, s. 78). Bununla birlikte sektörün

istihdam alanının geniş olması ve artan ihtiyaçlardan dolayı turizm işletmelerinin kalifiye çalışan ihtiyacı da artmaktadır (Wang vd. 2010, s. 48). Diğer taraftan turizm eğitimi almış öğrencilerin farklı sektörlere yönelmesi (Arman ve Şahin, 2013; Çatı ve Bilgin, 2013; Duman, Tepeci ve Unur 2006; Birdir, 2002) meydana gelen bu durumun sadece işletme ya da sektör anlamında değil turizm işletmelerinde kariyer beklentisi taşıyan öğrenciler açısından da sorgulanması gerektiğini gündeme getirmektedir. Bu noktada turizm işletmelerinde kariyer hedefi olan öğrencilerin bir anlamda bir görevi ya da bir işi başarmaya yönelik öz yeterlik/etkililik inançlarının sorgulanması büyük önem arz etmektedir. Kariyer kavramı ve kariyer yönetimi çalışanların bireysel anlamda bir sorumluluğudur (Deniz ve Ünal, 2007, s. 107). Dolayısı ile kariyer hedefi bireysel bir sorumluluk arz etmekle beraber bireyin hayatında önemli bir karar olarak karşımıza çıkmaktadır. Bununla birlikte kariyer planlama sürecinin aşamaları içerisinde hedef belirleme aşaması kendini değerlendirme ve kariyer olanaklarının değerlendirilmesi aşamalarından sonra gelmektedir (Erdoğan, 2003). Hedef belirleme süreci tamamlandıktan sonra ise kariyer planının uygulanması aşamasına geçilmesi kariyer hedefinin bireyin meslek yaşamı için önemini açıkça ortaya koymaktadır. Diğer taraftan Locke ve Latham (2002), kariyer hedefi kuramında bireyin kariyeri açısından önceden belirlenmiş bir hedefin olmasının motivasyon düzeyini arttırdığını ifade etmektedir. Wiese ve Freund (2005) ise gerçekleştirmiş oldukları araştırmalarında çalışanların kariyer hedefleri doğrultusunda ilerleyen iş yaşamlarının bireysel başarıları üzerinde artırıcı bir etkisinin olduğunu tespit etmişlerdir. Bu bilgilerden ve görgül araştırmaların sonuçlarından hareketle H₂ şu şekilde tasarlanmıştır:

H₂: Turizm ve Otelcilik Meslek Yüksekokulu öğrencilerinin kariyer hedefleri, öz yeterlik inancının kariyer beklentisi üzerindeki etkisinde düzenleyici rol üstlenmektedir.

Lyons ve Bandura (2018), nitelikli eğitim programlarının öz yeterlik üzerindeki etkisini konu almış oldukları araştırmalarında kaliteli eğitim uygulamalarına yönelik yaklaşımların ekip çalışmasına yatkınlık temelinde öz yeterlik üzerinde etkili olduğunu tespit etmişlerdir. Sehgal (2017), öğretmenin öz yeterliği ile öğretmen etkinliği arasındaki ilişkiyi karşılaştırmak amacı ile 575 öğretmen üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında öğretmen öz yeterliliği ile öğretmenin verimliliğinin üç boyutu (öğretmenin ders bilgilerini sunumu, öğretmenin öğretmen-öğrenci etkileşimlerini kolaylaştırmadaki rolü ve öğretmenin öğrencilerin öğrenmesini düzenlemedeki rolü) arasında pozitif bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Gkolia vd. (2016), Yunanistan'da ilköğretim ve ortaöğretim öğretmenlerinin temel özellikleri ile öz yeterlik yapıları arasındaki ilişkinin araştırılması konu almış oldukları araştırmalarında öğretmenlerin cinsiyeti, öğretim deneyimi, eğitim düzeyi ve yaş gibi temel özelliklerin mesleki öz yeterlik faktörlerini (öğrenci katılımında etkinlik, öğretim stratejilerinde etkinlik ve sınıf yönetiminde etkinlik) etkilediğini göstermektedir. Charleston ve

Leon (2006), lisanüstü öğrenciler üzerinde gerçekleştirmiş oldukları araştırmalarında öz yeterliğin kariyer seçimleri üzerinde etkili olduğunu vurgulamışlardır. Bununla birlikte yapılan araştırmada öğretmenlerin, ebeveynlerin, danışmanların ve akranların katkısının fen bilimleri, teknoloji, mühendislik ve matematik bilimlerinde öz yeterlik üzerinde derin bir etkisi olduğunu ortaya konulmuştur. Mooi (2006), öz yeterliğin öğrencilerin akademik performansı üzerindeki etkisini konu almış olduğu araştırmada önceki akademik başarıların, haftalık ders çalışma saatlerinin öz yeterlik ölçümlerindeki değişkenliklerin %40' ını açıkladığını tespit etmiştir. Yapılan bu araştırmada sınıf seviyesi okulda geçirilen bir zaman dilimi olarak görülmekte ve okulda gerçekleştirilen uygulamaların (teori-pratik-staj vb.) akademisyenler ile birlikte ilerlediği düşünülmektedir. Dolayısıyla farklı sınıf seviyelerinde geçirilen sürenin de kariyer beklentisi ve kariyer hedefinin oluşumuna yönelik önemli katkısı söz konusu olabilmektedir. Sonuç olarak öz yeterlik okulda geçirilen süre ya da alınan eğitimler neticesinde şekillenebilmektedir. Bu bilgilerden ve ulaşılan görgül araştırmalardan hareketle H₃ şu şekilde tasarlanmıştır:

H₃: Turizm ve Otelcilik Meslek Yüksekokulu öğrencilerinin buldukları sınıf, öz yeterlik inancının kariyer beklentisi üzerindeki etkisinde düzenleyici rol üstlenmektedir.

Turizm işletmelerinde farklı demografik yapıda iş görenler çalışmaktadırlar. Turizm sektöründe kariyer tercihi konusunu cinsiyet temelinde sorgulayan sınırlı sayıda araştırma bulunmaktadır. Zengin vd. (2011), konaklama işletmelerinde kariyer beklentisi olan öğrencilerin bu beklentilerini cinsiyet temelinde konu almış olduğu araştırmada öğrencilerin cinsiyetlerinin konaklama işletmelerindeki departman tercihleri üzerinde etkili olduğunu tespit etmiştir. Çimen (2008), ise öğrencilerin mesleki yönelimlerini konu aldığı araştırmada kız öğrencilerin kruvaziyer gemilerde, eğlence ve ulaştırma işletmelerinde çalışma konusunda erkek öğrencilere göre daha isteksiz olduklarını tespit etmiştir. Görgül araştırmalarda elde edilen sonuçlardan hareketle cinsiyetin turizm sektöründe kariyer beklentisini etkilediğini söylemek mümkündür. Diğer taraftan Kazumi ve Kawai (2017), kadın çalışanların girişimci öz yeterliklerinin konu almış olduğu araştırmasını 202 kadın çalışan üzerinde Japonya'da gerçekleştirmiştir. Araştırmada elde edilen sonuçlara göre girişimci öz yeterlik risk performansı üzerinde güçlü bir etkiye sahiptir. Schyns ve Sczesny (2009), Almanya, Avusturya ve Hindistan'da yönetim alanında öğrenim gören öğrencilerin insan odaklı liderlik vasıfları ve öz yeterlikleri arasındaki ilişkiyi konu almış oldukları araştırmalarında öğrencilerin liderlik vasıfları ile öz yeterlikleri arasında anlamlı ilişkiler olduğunu tespit etmişlerdir. Üstüner vd. (2009), öğretmenlerin öz yeterlik algılamalarını konu almış oldukları araştırmalarında öz yeterlik algılamalarının cinsiyete göre farklılaşmadığı ancak çalışılan kurum türüne göre anlamlı farklılıklar olduğunu tespit etmişlerdir. Schyns ve Sanders (2005), dönüşümsel liderlerdik ile öz yeterlik üzerinde cinsiyete ilişkin farklılıkları konu almış

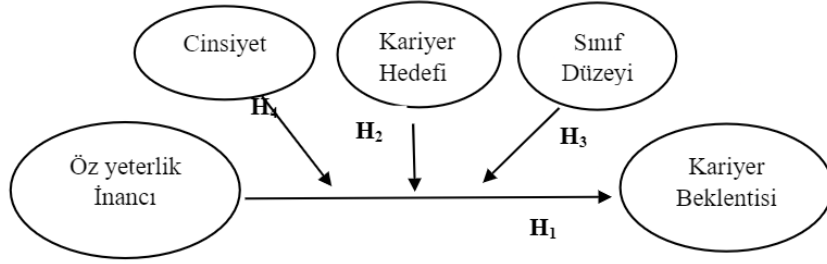
oldukları araştırmalarında erkekler açısından anlamlı farklılıklar tespit ederken kadın yöneticilerin dönüşümsel liderlik davranışları ile öz yeterlilikleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını tespit etmişlerdir. Beauregard (2012), İngiltere’de 223 kamu çalışanı üzerinde gerçekleştirmiş olduğu araştırmasında öz yeterlik algısının örgütsel vatandaşlık davranışlarının geliştirilmesine katkı sağladığını bu durumun ise erkek çalışanlarda daha üst seviyede görüldüğünü tespit etmiştir. Öz yeterlik kavramına yönelik yapılan çalışmalarda öz yeterliğin cinsiyete göre farklılaştığını ortaya koyan bu çalışmalardan hareketle H_4 ise şu şekilde belirlenmiştir:

H_4 : Turizm ve Otelcilik Meslek Yüksekokulu öğrencilerinin cinsiyetleri, öz yeterlik inancının kariyer beklentisi üzerindeki etkisinde düzenleyici rol üstlenmektedir.

4. Araştırmanın Yöntemi

Turizm işletmeciliği ve otelcilik programlarındaki öğrencilerin öz yeterlik inançlarının kariyer beklentisi üzerindeki etkisini tespit etmeye yönelik olarak gerçekleştirilmiş olan bu çalışmada ilk olarak araştırma modeli ile birlikte evren ve örneklem bilgileri ve çalışmada kullanılan ölçeklere ilişkin detaylı bilgilere yer verilmiştir. Daha sonra ulaşılan veriler ile oluşturulan modele yönelik analizler gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında öz yeterlik ve kariyer beklentisi değişkenleri öncelikle keşfedici faktör analizine tabi tutulmuş söz konusu değişkenler arasındaki korelasyon değerleri hesaplanmıştır. Daha sonra oluşturulan araştırma modeline göre yapısal eşitlik modeli uyum iyiliği testleri gerçekleştirilmiştir. Uyum iyiliği değerleri ile birlikte değişkenler arası regresyon analizi sonuçlarına da yer verilmiştir. Son olarak ise turizm işletmelerinde kariyer hedeflerinin yanında cinsiyet ve sınıf düzeyinin düzenleyici etkisini tespit etmek amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Yapılan bu araştırma nedensel tarama modeline göre tasarlanmıştır. Bununla beraber yapılan bu araştırma temel felsefesi açısından uygulamalı, amacı bakımından açıklayıcı, yöntem bakımından nicel, süre bakımından kesitsel, analiz birimi bakımından ise birey temelli olarak betimlenebilir. Bu bağlamda oluşturulmuş araştırma modeli ve hipotezleri Şekil 1’ de gösterilmiştir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

4.1. Evren ve Örneklem

Yapılan bu araştırmada örneklem çerçevesinin belirlenmesi aşamasında okuldaki kayıtlı olan öğrencilerin sayısı dikkate alınmıştır. Gaziantep Üniversitesi Turizm ve Otelcilik Meslek Yüksek Okuluna kayıtlı 339 öğrenci bulunmaktadır. 2019 yılı bahar dönemi itibarı ile söz konusu öğrencilerden 222'si Otel Lokanta ve İkram Hizmetleri bölümünde 117'si ise Seyahat Turizm ve Eğlence Hizmetleri bölümünde öğrenimlerine devam etmektedirler. Buna göre ana kütlede %95 güvenilirlik sınırları içinde %5 hata payı dikkate alınarak örneklem büyüklüğü 183 kişi olarak hesaplanmıştır. Bu bağlamda kümelere göre örnekleme tekniği ile anket uygulamasının gerçekleştirildiği tarihlerde okulda bulunan tesadüfi olarak ulaşılan 226 öğrenci ile anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Bu aşamadan sonra eksik ya da özensiz doldurulan 5 anket formu değerlendirmeye alınmamış 221 anket formu üzerinden analizler gerçekleştirilmiştir.

4.2. Veri Toplama Araçları

Turizm ve Otelcilik Meslek Yüksekokulu öğrencilerinin öz yeterlik inançlarının turizm işletmelerine yönelik kariyer beklentisi üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla gerçekleştirilen bu araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin geçerlik ve güvenilirlik bilgilerine aşağıda yer verilmiştir. Kariyer hedefi ise öğrencilerin Turizm Otelcilik Meslek Yüksekokulu'nda öğrenim görmelerinden dolayı "kariyer hedefim var" ve "kararsızım" şeklinde seçeneleştirilen bir soru ile belirlenmeye çalışılmıştır.

Öz yeterlik ölçeği; Yapılan bu araştırmanın bağımsız değişkeni öğrencilerin öz yeterlik inançlarıdır. Söz konusu değişkenin ölçümü için Sherer (1982) tarafından geliştirilen ve yirmi üç ifadeden oluşan öz yeterlik ölçeği kullanılmıştır. Söz konusu ölçek Sherer ve Adams (1983), tarafından beşli likert ölçeğine dönüştürülmüş Gözüm ve Aksayan (1999) tarafından ise Türkçe'ye uyarlanmıştır. Gözüm ve Aksayan'ın çalışmasında öz yeterlik ölçeğinin güvenilirlik katsayısı (Cronbach Alfa) $\alpha = 0,92$ olarak hesaplanmıştır. Söz konusu ölçeğin faktör yapısını incelemek amacıyla verilerin normal dağılım koşullarını

sağladığı, gerçekleştirilen faktör analizi neticesinde ise toplam varyansın %54,4 ünü açıklayan 4 faktörlü bir yapıya ulaşılmıştır.

Araştırmada kullanılan öz yeterlik ölçeğinin yapı geçerliğinin test edilmesi amacıyla ilk olarak keşfedici faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Bu aşamada öncelikle ölçeğe ilişkin KMO ve Bartlett Küresellik testi değerleri hesaplanmıştır. Ölçeğin KMO değerinin $\alpha=0,855$ Bartlett küresellik testi sonuçlarının ise ($\chi^2:1569,031$, sd:253, p:0.00, $p<0.05$) olduğu görüldükten sonra verilerin faktör analizine uygun olduğu kanaatine varılmıştır. Yapılan analizlerde faktör yüklerinin 0,456 ile 0,817 arasında olduğu ulaşılan 5 faktörlü yapının toplam varyansın %55,286'sını açıkladığı belirlenmiştir. Öz yeterlik ölçeğinin orijinali 4 faktörlü bir örüntüye sahiptir. Yapılan bu araştırmada ise orijinal ölçekten farklı bir dağılım tespit edilmiş, 3 ifadenin (yapmam gereken bir işe girişememe gibi bir problemim vardır, bir şeyleri yapabilme konusunda kendime fazla güvenmem, kolaylıkla vazgeçerim) birden fazla faktörde yer aldığı görülmüş ve analizden çıkarılmıştır. Elde edilen yeni faktörler ise “Başlama, Sürdürme, Tamamlama, Mücadele ve Kararlılık” olarak isimlendirilmiştir. Gerçekleştirilmiş olan güvenilirlik analizi sonucunda ise Cronbach's Alpha 0,849 olarak hesaplanmış dolayısı ile ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğu görülmüştür. Ölçeğin uyum iyiliği değerleri ise Tablo 1'de gösterilmiştir.

Kariyer beklentisi ölçeği; Yapılan bu araştırmanın bağımlı değişkeni araştırmaya katılan Turizm ve Otelcilik Meslek Yüksekokulu öğrencilerinin turizm sektörüne yönelik kariyer beklentileridir. Bu değişkeninin ölçümü için Aymankuy ve Aymankuy (2013), tarafından geliştirilen ve yirmi iki ifadeden oluşan kariyer beklentisi ölçeği kullanılmıştır. Söz konusu araştırmada kullanılan ölçeğin güvenilirliği (Cronbach Alfa) $\alpha=0,894$ olarak hesaplanmıştır. Yapılan örneklem yeterlilik (KMO) ve Bartlett analizi sonucunda, KMO oranı $\alpha=0,828$, Bartlett değerinin ise 0,05 den küçük olduğu ve faktör analizinin yapılabilir olduğu görülmüştür. Faktör analizi sonucunda toplam varyansı % 55,48 olan 6 faktörlü bir yapıya ulaşılmıştır.

Araştırmada kullanılan kariyer beklentisi ölçeğinin yapı geçerliğinin test edilmesi amacıyla ilk olarak keşfedici faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Bu aşamada öncelikle ölçeğe ilişkin KMO ve Bartlett Küresellik testi değerleri hesaplanmıştır. Ölçeğin KMO değerinin $\alpha=0,860$ Bartlett küresellik testi sonuçlarının ise ($\chi^2:1898,363$, sd:231, p:0.00, $p<0.05$) olduğu görüldükten sonra verilerin faktör analizine uygun olduğu kanaatine varılmıştır. Yapılan analizlerde faktör yüklerinin 0,478 ile 0,865 arasında olduğu ulaşılan 6 faktörlü yapının toplam varyansın %64,769'unu açıkladığı belirlenmiştir. Kariyer beklentisi ölçeğinin orijinali 6 faktörlü bir örüntüye sahiptir. Yapılan bu araştırmada ise yine orijinal ölçek ile aynı şekilde 6 faktörlü bir yapıya ulaşılmış ancak birden fazla faktör altında yer alan iki ifade (turizm sektöründe çalışmak, diğer sektörlerde çalışmaktan daha yorucu değildir, turizm sektöründe sosyal güvence imkanları

yeterlidir) analizlere dahil edilmemiştir. Bu aşamadan sonra elde edilen yeni faktörler “Çalışma Beklentisi, İstihdam Beklentisi, Terfi Beklentisi, İş Bulma Beklentisi, Eğitim Beklentisi, Cinsiyet Algısı” olarak isimlendirilmiştir. Gerçekleştirilmiş olan güvenilirlik analizi sonucunda ise Cronbach’s Alpha 0,862 olarak hesaplanmış dolayısı ile ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğu görülmüştür. Ölçeğin uyum iyiliği değerleri ise Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1: Faktör Analizi Sonuçlarına İlişkin Uyum Değerleri

Öz yeterlik Ölçeği	Kariyer Beklentisi Ölçeği
1. Düzey Uyum İndeksleri	
CMIN/DF: 1,71	CMIN/DF: 2,07
GFI: ,892	GFI: ,874
CFI: ,891	CFI: ,892
RMSEA: ,057	RMSEA: ,070
2. Düzey Uyum İndeksleri	
CMIN/DF: 1,72	CMIN/DF: 1,99
GFI: ,888	GFI: ,871
CFI: ,888	CFI: ,894
RMSEA: ,057	RMSEA: ,067
Kabul Edilebilir Uyum	
CMIN/DF: < 3-5	
GFI: > ,85	
CFI : > ,85	
RMSEA :< ,08	

5. Bulgular ve Tartışma

5.1. Demografik Bulgular

Araştırma kapsamında elde edilen bulguların analizleri SPSS 23 ve IBM AMOS 23 paket programında gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda öncelikle araştırmaya katılanlara yönelik demografik bilgilere yer verilmiştir. Buna göre araştırmaya katılan 221 katılımcıdan % 89,6’ sı (n=198) 25 ve altı, % 9’ u (n=20) 25-35, % 1,4’ ü (n=3) 35-45 yaş aralığındadır. Araştırmaya katılanlardan % 38,9 ‘u (n=86) kadın, % 61,1’ i (n=135) erkektir. Bununla birlikte öğrencilerin % 53,8’ i (n=119) birinci sınıf seviyesinde, % 46,2’ si (n=102) ikinci sınıf seviyesinde öğrenim görmektedirler.

5.2. Korelasyon Analizi

Katılımcıların öz yeterlik inançlarını ifade eden faktörler ile turizm sektöründe kariyer beklentisini ifade eden faktörlere ilişkin standart sapma, ortalama ve korelasyon değerleri hesaplanmış elde edilen sonuçlar ise Tablo 2’ de gösterilmiştir.

Tablo 2: Ölçek Faktörlerine İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları

DEĞİŞKENLER	Ort.	S.S.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Sürdürme(Özy).	3,5	,83	(,80)										
2. Başlama(Özy)	3,4	,93	,563**	(,69)									
3. Tamamlama(Özy)	3,1	,69	,335**	,297**	(,63)								
4. Kararlılık(Özy)	4,1	,80	-,024	,074	,284**	(,55)							
5. Mücadele(Özy)	3,2	,88	-,024	,074	,284**	,081	(,41)						
6. Çalışma Beklentisi (Kb)	3,4	,85	,113	,038	,332**	,089	,255**	(,78)					
7. İstihdam Beklentisi (Kb)	3,2	,99	,018	-,048	,272**	,077	,149*	,529**	(,82)				
8. Terfi Beklentisi (Kb)	3,4	1,06	,087	,063	,277**	,189**	,240**	,433**	,567**	(,79)			
9. İş bulma Beklentisi (Kb)	3,0	,90	-,286**	-,172*	,189**	,035	,167*	,318**	,406**	,388**	(,50)		
10. Eğitim Beklentisi (Kb)	3,7	,93	,011	,019	,206**	,122	,170*	,282**	,415**	,432**	,290**	(,73)	
11. Cinsiyet Algısı (Kb)	3,6	,95	,129	,137*	,195**	,024	,105	,360**	,346**	,294**	,258**	,186**	(,51)

* $p < .05$ ** $p < .01$

Tablo 2’ de görüldüğü üzere araştırma kapsamında bağımsız değişken olarak kabul edilen öz yeterlik inancına ilişkin faktörler ile bağımlı değişken olarak kabul edilen turizm sektöründe kariyer beklentisine ilişkin faktörler arasında anlamlı ilişkilerin olduğu görülmektedir. Dolayısıyla faktörlerin genellikle ilişkili olduğu ancak sürdürme ve başlama öz yeterliği ile kariyer beklentisi ölçeğinin iş bulma beklentisi faktörü dışında bir ilişki bulunmadığı belirlenmiştir. Bununla birlikte veri setinde yer alan faktörlere yönelik regresyon analizlerinin uygulanabilmesi için çoklu bağlantı sorununun olup olmadığının kontrol edilmesi gerekmektedir. Bu doğrultuda araştırma modeli kapsamında bağımsız değişkeni oluşturan tüm faktörlerin Tolerans değerlerinin 0.1’in üzerinde VIF değerlerinin ise 10’un altında olduğu Tablo 3’te gösterilmiştir.

Tablo 3. Bağımsız Değişkenlere Yönelik Çoklu Bağlantı Analizi

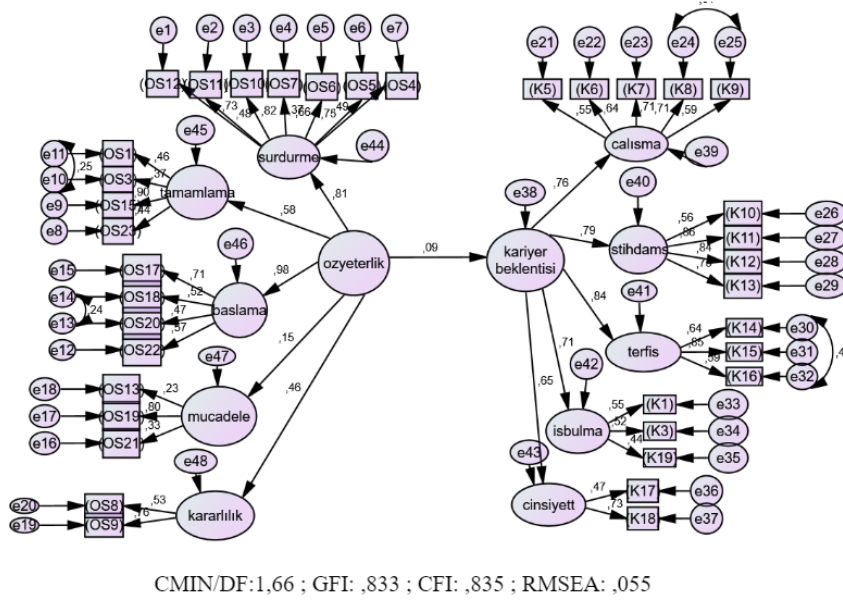
Bağımsız Değişkenler	Tolerans	VIF
Başlama	0,664	1,505
Sürdürme	0,634	1,578
Kararlılık	0,899	1,112
Tamamlama	0,758	1,319
Mücadele	0,899	1,113

Bağımlı Değişkenler: Çalışma Beklentisi, İşbulma Beklentisi, İstihdam Beklentisi, Terfi, Beklentisi Eğitim Beklentisi, Cinsiyet Algısı

Tablo 3’te elde edilen sonuçlara göre bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantı sorununun olmadığı dolayısıyla veri seti üzerinde regresyon analizlerinin gerçekleştirilebileceği söylenilebilir.

5.3. Yapısal Eşitlik Modeli Analizi

Veri seti üzerinde IBM AMOS 23 paket programı kullanılarak gerçekleştirilmiş olan birinci ve ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizleri sonucunda elde edilen uyum değerlerine göre ölçeğin yapı geçerliğinin sağlanmış olduğu görülmüştür. Doğrulayıcı faktör analizi neticesinde modifikasyon indeks değerleri incelenmiş yapılan literatür araştırması ve araştırma varsayımları temelinde ilişkisi olduğu değerlendirilen maddeler ilişkilendirilmiştir. Bu aşamada ise elde edilen uyum değerlerine göre oluşturulan araştırma modeli doğrulanmış ve yol analizine geçilmiştir. Söz konusu analiz neticesinde elde edilen modele ilişkin diyagram ve uyum değerleri ise Şekil 2’ de gösterilmiştir.



Şekil 2: Öz yeterliğin Kariyer Beklentisi Üzerindeki Etkisine İlişkin Path Diyagramı

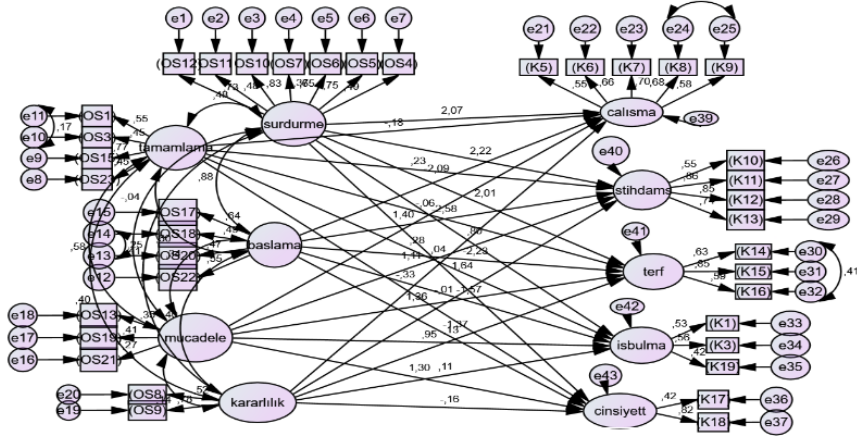
5.4. Regresyon Analizleri

5.4.1. Öz yeterliğin Kariyer Beklentisi Üzerindeki Etkisi

Araştırmamın birinci hipotezini teşkil eden öz yeterliğin kariyer beklentisi üzerindeki etkisini test etmek amacıyla gerçekleştirilmiş olan regresyon analizine ilişkin elde edilen sonuçlar ise Tablo 4' te gösterilmiştir. Buna göre sürdürme öz yeterliğinin çalışma istihdam ve turizm sektöründe terfi beklentisi üzerinde pozitif yönlü etkisi tespit edilmiştir ($p < 0.05$). Diğer taraftan iş bulma beklentisi ve cinsiyet algısı üzerinde ise bir etki görülememiştir. Başlama öz yeterliğinin turizm sektöründe çalışma iş bulma terfi ve istihdam beklentileri üzerinde pozitif yönlü etkisinin olduğu belirlenmiştir ($p < 0.05$). Mücadele faktörünün ise çalışma ve terfi beklentisi üzerinde pozitif yönlü etkisinin olduğu görülmektedir ($p < 0.05$). Bu bulgular H_1 hipotezini desteklenmesine yönelik katkı sağlamaktadır. Regresyon analizine ilişkin uyum iyiliği değerlerine göre model doğrulanmış söz konusu modele yönelik diyagram Şekil 3' te gösterilmiştir.

Tablo 4: Faktörlerin Regresyon Değerleri

Bağımlı	Bağımsız	β	s. β	P
Çalışma	Sürdürme	,645	2,250	,024
İstihdam	Sürdürme	,751	2,420	,016
Terfi	Sürdürme	,817	2,203	,028
İş bulma	Sürdürme	,496	1,195	,232
Cinsiyet Algısı	Sürdürme	,472	1,894	,058
Çalışma	Tamamlama	,595	-,357	,721
İstihdam	Tamamlama	,680	,480	,631
Terfi	Tamamlama	,757	-,113	,910
İş bulma	Tamamlama	,475	,744	,457
Cinsiyet Algısı	Tamamlama	,418	-,724	,469
Çalışma	Başlama	,769	-2,304	,021
İstihdam	Başlama	,930	-2,743	,006
Terfi	Başlama	,985	-2,460	,014
İş bulma	Başlama	,609	-2,313	,021
Cinsiyet Algısı	Başlama	,541	-1,681	,093
Çalışma	Mücadele	1,204	2,030	,042
İstihdam	Mücadele	1,271	1,783	,075
Terfi	Mücadele	1,514	2,013	,044
İş bulma	Mücadele	,918	1,913	,056
Cinsiyet Algısı	Mücadele	,925	1,918	,055
Çalışma	Kararlılık	,296	,140	,889
İstihdam	Kararlılık	,337	-,045	,964
Terfi	Kararlılık	,381	,445	,656
İş bulma	Kararlılık	,238	,510	,610
Cinsiyet Algısı	Kararlılık	,205	-,607	,544



CMIN/DF:1.55; GFI:.824; CFI:869; RMSEA:.050

Şekil 3: Regresyon Analizine İlişkin Diyagram

5.4.2. Öz yeterliğin Kariyer Beklentisi Üzerindeki Etkisi Üzerinde Kariyer Hedefinin, Cinsiyetin ve Sınıf Seviyesinin Düzenleyici Rolü

Araştırmamın modelinin ikinci hipotezi olan öz yeterliğin kariyer beklentisi üzerindeki etkisinde kariyer hedefinin düzenleyici rolünün tespit edilmesi amacıyla turizm sektöründe kariyer hedefi olan ve kararsız olan öğrenciler için model çalıştırılmış ulaşılan uyum indeksleri ile birlikte elde edilen sonuçlar ise Tablo 5’ te gösterilmiştir.

Tablo 5: Kariyer Hedefine Göre Yapılan Regresyon Analizi Sonuçları

BAĞIMLI		BAĞIMSIZ	VAR			KARARSIZ		
			β	s. β	p	β	s. β	p
Çalışma	←-	Sürdürme	,567	1,578	,115	1,065	1,347	,178
İstihdam	←-	Sürdürme	2,590	,069	,945	1,277	1,321	,186
Terfi	←-	Sürdürme	,362	1,121	,262	1,283	1,302	,193
İş Bulma	←-	Sürdürme	,261	-1,401	,161	1,228	,868	,385
Cinsiyet Algısı	←-	Sürdürme	,243	,762	,446	,990	1,073	,283
Çalışma	←-	Tamamlama	2,555	1,144	,253	1,224	1,763	,078
İstihdam	←-	Tamamlama	42,541	,450	,653	1,473	1,711	,087
Terfi	←-	Tamamlama	1,913	1,366	,172	1,461	1,696	,090
İş bulma	←-	Tamamlama	1,334	1,354	,176	1,440	2,005	,045
Cinsiyet Algısı	←-	Tamamlama	,533	,526	,599	1,143	1,774	,076
Çalışma	←-	Başlama	,450	-,490	,624	3,585	-1,406	,160
İstihdam	←-	Başlama	4,732	,305	,761	4,333	-1,404	,160
Terfi	←-	Başlama	,293	-,242	,809	4,350	-1,422	,155
İş bulma	←-	Başlama	,203	,452	,651	4,137	-1,394	,163
Cinsiyet Algısı	←-	Başlama	,093	-,409	,683	3,261	-1,339	,181
Çalışma	←-	Mücadele	1,936	1,129	,259	,088	-,012	,991
İstihdam	←-	Mücadele	20,664	-,341	,733	,078	-,012	,991
Terfi	←-	Mücadele	,950	,591	,554	,033	,012	,991
İş bulma	←-	Mücadele	,606	-,064	,949	,022	,012	,991
Cinsiyet Algısı	←-	Mücadele	,726	,703	,482	,228	-,012	,991
Çalışma	←-	Kararlılık	1,654	-1,676	,094	,109	,301	,763
İstihdam	←-	Kararlılık	27,242	-,462	,644	,047	-,180	,857
Terfi	←-	Kararlılık	1,127	-1,599	,110	,053	,207	,836
İş bulma	←-	Kararlılık	,760	-1,163	,245	,073	-,265	,791
Cinsiyet Algısı	←-	Kararlılık	,614	-,734	,463	,049	,238	,812

CMIN/DF:1,660; GFI:,659; CFI: ,669; RMSEA: ,080

Tablo 5' e göre tamamlama öz yeterliğinin turizm sektöründe iş bulma beklentisi üzerindeki etkisinde kariyer hedefi kararsız olan öğrenciler açısından düzenleyici bir rol üstlenmektedir ($p<0.05$).

Araştırmanın diğer hipotezi olan öz yeterliğin kariyer beklentisi üzerindeki etkisinde cinsiyetin düzenleyici rolünün tespit edilmesi amacıyla kadın ve erkek öğrenciler için model çalıştırılmış ulaşılan uyum indeksleri ile birlikte elde edilen sonuçlar ise Tablo 6' da gösterilmiştir.

Tablo 6: Cinsiyete İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

BAĞIMLI	BAĞIMSIZ	KADIN			ERKEK			
		β	s. β	P	β	s. β	P	
Çalışma	<---	Sürdürme	,359	1,194	,232	63,132	-,172	,864
İstihdam	<---	Sürdürme	,493	1,724	,085	74,424	-,177	,860
Terfi	<---	Sürdürme	,729	1,166	,243	76,881	-,176	,860
İş bulma	<---	Sürdürme	,307	,263	,792	73,193	-,187	,852
CinsiyetAlgısı	<---	Sürdürme	,247	,262	,793	63,079	-,173	,863
Çalışma	<---	Tamamlama	,438	-,594	,552	124,468	-,175	,861
İstihdam	<---	Tamamlama	,578	-,149	,881	146,727	-,175	,861
Terfi	<---	Tamamlama	,973	-1,214	,225	151,566	-,173	,862
İş bulma	<---	Tamamlama	,393	-,723	,469	144,286	-,171	,864
CinsiyetAlgısı	<---	Tamamlama	,382	-1,028	,304	124,364	-,176	,860
Çalışma	<---	Başlama	,394	-1,631	,103	177,291	,176	,860
İstihdam	<---	Başlama	,559	-2,251	,024	208,999	,178	,859
Terfi	<---	Başlama	,767	-1,430	,153	215,894	,176	,860
İş bulma	<---	Başlama	,360	-1,616	,106	205,533	,179	,858
Cinsiyet Algısı	<---	Başlama	,257	-,063	,950	177,143	,178	,859
Çalışma	<---	Mitcadele	,847	1,668	,095	94,023	,183	,855
İstihdam	<---	Mitcadele	1,090	1,712	,087	110,840	,181	,856
Terfi	<---	Mitcadele	1,789	1,739	,082	114,495	,183	,854
İş bulma	<---	Mitcadele	,775	1,601	,109	109,002	,179	,858
CinsiyetAlgısı	<---	Mitcadele	,800	1,306	,192	93,946	,181	,856
Çalışma	<---	Kararlılık	,282	,961	,337	12,196	-,178	,859
İstihdam	<---	Kararlılık	,360	,705	,481	14,377	-,170	,865
Terfi	<---	Kararlılık	,611	1,306	,192	14,851	-,169	,866
İş bulma	<---	Kararlılık	,280	1,375	,169	14,139	-,158	,875
CinsiyetAlgısı	<---	Kararlılık	,203	,632	,527	12,188	-,190	,849

CMIN/DF: 1,504; GFI: ,684; CFI:,770; RMSEA: ,077

Tablo 6'ya göre başlama öz yeterliğinin turizm sektöründe istihdam beklentisi üzerindeki etkisinde cinsiyet kadınlar açısından düzenleyici bir rol üstlenmektedir ($p< 0.05$). Elde edilen regresyon analizi sonuçlarına göre H_4 hipotezi desteklenmiştir. Bu sonuç Zengin vd. (2011) ile Çimen (2008), tarafından yapılan çalışmaları destekler niteliktedir. Zengin vd. (2011), çalışmasında cinsiyetin

departman tercihi üzerinde etkili olduğunu tespit etmişlerdir. Bununla birlikte aynı çalışmada öğrencilerin kariyerlerinde başarılı olabilmeleri için ilgi ve kişisel becerilerine uygun kariyer düşünceleri geliştirmelerinin önemli olduğu sonucuna varılmıştır. Çimen (2008), ise kız öğrencilerin işletme tercihi bağlamında mesleki yönelimlerinin farklılık arz ettiğini tespit etmiştir.

Araştırmanın diğer hipotezi olan öz yeterliğin kariyer beklentisi üzerindeki etkisinde sınıf seviyesinin düzenleyici rolünün tespit edilmesi amacıyla 1. ve 2. sınıf öğrencileri için model çalıştırılmış uyum indeksleri ile birlikte elde edilen sonuçlar ise Tablo 7’ de gösterilmiştir.

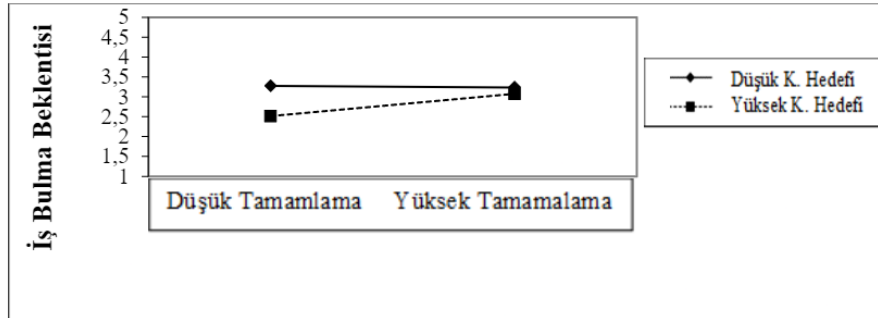
Tablo 7: Sınıf Seviyesine Göre Regresyon Analizi Sonuçları

BAĞIMLI	BAĞIMSIZ	1.Sınıf			2.Sınıf		
		β	s. β	P	β	s. β	P
Çalışma	<--- Sürdürme	,492	,407	,684	,531	-,515	,607
İstihdam	<--- Sürdürme	,311	-,432	,665	65,334	,175	,861
Terfi	<--- Sürdürme	,309	-,163	,870	1,166	-,253	,800
İş bulma	<--- Sürdürme	,330	-2,766	,006	1,215	-1,334	,182
Cinsiyet	<--- Sürdürme	,148	-,615	,539	1,842	-,800	,424
Algısı							
Çalışma	<--- Tamamlama	,879	-1,215	,224	,906	1,795	,073
İstihdam	<--- Tamamlama	,516	,121	,903	17,330	,351	,725
Terfi	<--- Tamamlama	,516	-,472	,637	1,868	2,111	,035
İş bulma	<--- Tamamlama	,442	1,736	,083	1,836	1,743	,081
Cinsiyet	<--- Tamamlama	,282	-,906	,365	2,761	1,747	,081
Algısı							
Çalışma	<--- Başlama	,506	,569	,570	,607	-,181	,856
İstihdam	<--- Başlama	,319	-,064	,949	84,970	-,185	,853
Terfi	<--- Başlama	,318	,119	,905	1,348	-,536	,592
İş bulma	<--- Başlama	,233	,946	,344	1,379	,521	,602
Cinsiyet	<--- Başlama	,224	1,149	,251	2,115	,447	,655
Algısı							
Çalışma	<--- Mücadele	,850	2,535	,011	1,313	-1,116	,264
İstihdam	<--- Mücadele	,504	2,359	,018	2,209	,131	,896
Terfi	<--- Mücadele	,556	2,337	,019	2,733	-1,113	,266
İş bulma	<--- Mücadele	,337	1,611	,107	3,040	-1,248	,212
Cinsiyet	<--- Mücadele	,406	1,303	,192	4,741	-1,279	,201
Algısı							
Çalışma	<--- Kararlılık	,726	-,930	,352	,201	-,879	,379
İstihdam	<--- Kararlılık	,463	-,970	,332	7,783	-,242	,808
Terfi	<--- Kararlılık	,466	-,951	,342	,418	-,774	,439
İş bulma	<--- Kararlılık	,322	-,684	,494	,441	-,551	,582
Cinsiyet	<--- Kararlılık	,225	-,754	,451	,731	-1,318	,188
Algısı							

CMIN/DF:1,501; GFI:,738; CFI: ,795; RMSEA: ,065

Buna göre birinci sınıf öğrencileri açısından sürdürme öz yeterliğinin iş bulma beklentisi, mücadele öz yeterliğinin ise çalışma, istihdam ve terfi beklentisi üzerindeki etkisinde sınıf seviyesi düzenleyici bir rol üstlenmektedir. İkinci sınıf öğrencileri açısından ise tamamlama öz yeterliğinin terfi beklentisi üzerindeki etkisinde sınıf seviyesi düzenleyici rol üstlenmektedir ($p < 0.05$). Elde edilen regresyon analizi sonuçları H_3 hipotezinin desteklenmesine yönelik kanıtlar içermektedir. Araştırma kapsamında sınıf seviyesi okulda geçirilen bir zaman dilimi olarak görülmekte ve okulda gerçekleştirilen uygulamaların (teori – pratik - staj vb.) eğitimciler ile birlikte ilerlediği düşünülmektedir. Dolayısıyla eğitimde geçen sürenin de kariyer sürecine önemli katkısı söz konusu olabilmektedir. Bu bağlamda ulaşılan bulgular ise Charleston ve Leon (2006) ve Cunnien vd. (2009)'un araştırmalarını destekler niteliktedir. Charleston ve Leon (2006), araştırmalarında lisansüstü öğrencilerin öz yeterlik inançlarının kariyer seçimleri üzerinde etkili olduğu sonucu tespit edilmiştir. Bununla birlikte Cunnien vd. (2009) ise daha uzun süreli iş deneyimine sahip olan öğrencilerin öz yeterlik inançların da yüksek düzeyde olduğunu tespit etmişlerdir.

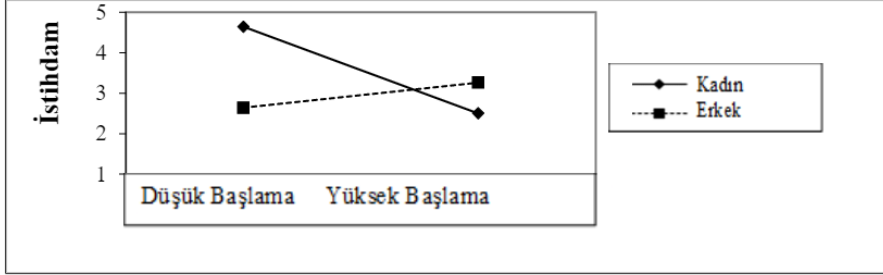
Biçimleyici değişken olarak da isimlendirilen düzenleyeci değişken temel anlamda bağımsız ve bağımlı değişkenler arasındaki ilişkinin şiddetini ve yönünü etkileyebilmektedir. Bu bakımdan düzenleyici değişkenin durumsal bir nitelik taşıdığı söylemek mümkündür. Diğer taraftan düzenleyici etki artırıcı azaltıcı ve karşıt yönde değerler alabilmektedir (Şahin ve Gürbüz, 2018:292). Araştırma kapsamında söz konusu durumun tespit edilebilmesi dolayısıyla kariyer hedefinin, cinsiyetin ve sınıf düzeyinin özyeterliğin kariyer beklentisi üzerindeki etkisindeki düzenleyici rolü SPSS 23 paket programında yer alan Process Makrosu üzerinden regresyon eğrileri ile sınamıştır.



Şekil 4 : Tamamlama Özyeterliğinin İşbulma Beklentisi Üzerindeki Etkisinde Kariyer Hedefinin Düzenleyici Rolü

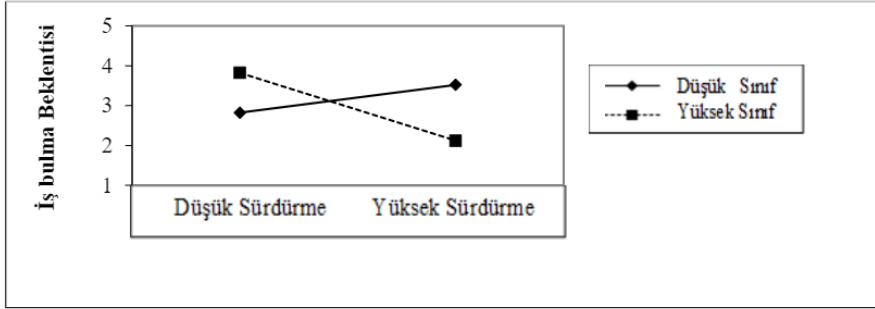
Şekil 4'te tamamlama özyeterliğinin iş bulma beklentisi üzerindeki etkisinde kariyer hedefinin düzenleyici etkisi gösterilmiştir. Buna göre kariyer hedefinin

yüksek olduğu durumda tamamlama özyeterliği iş bulma beklentisini de artırmaktadır ($\beta= 1,44, p<0 .05$).



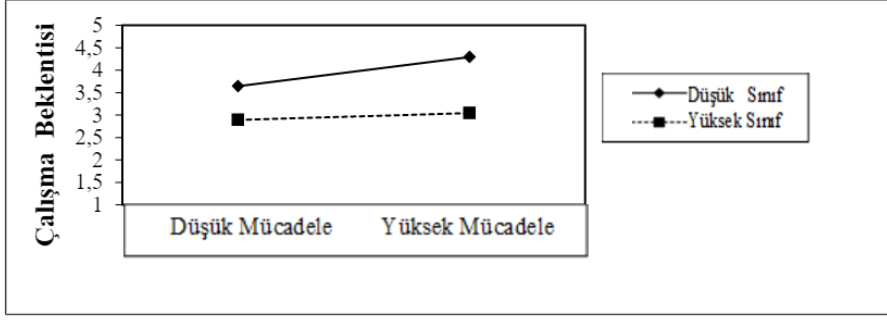
Şekil 5: Başlama Özyeterliğinin İstihdam Beklentisi Üzerindeki Etkisinde Cinsiyetin Düzenleyici Rolü

Şekil 5' te başlama öz yeterliğinin istihdam beklentisi üzerindeki etkisinde cinsiyetin düzenleyici etkisi gösterilmiştir. Buna göre kadınlar açısından başlama öz yeterliğinin artması istihdam beklentisini azaltmaktadır ($\beta= -2,251, p<0 .05$)



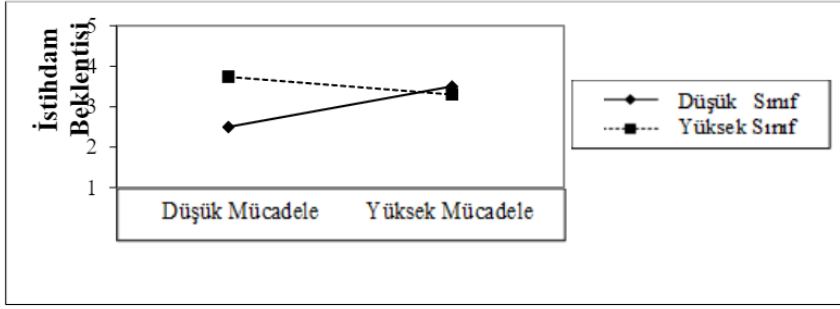
Şekil 6: Sürdürme Özyeterliğinin İşbulma Beklentisi Üzerindeki Etkisinde Sınıf Seviyesinin Düzenleyici Rolü

Şekil 6' da sürdürme öz yeterliğinin iş bulma beklentisi üzerindeki etkisinde sınıf seviyesinin düzenleyici etkisi gösterilmiştir. Sınıf düzeyinin düşük olduğu durumda (1. sınıf) sürdürme öz yeterliğinin artması turizm sektöründe iş bulma beklentisini de artırmaktadır. ($\beta= 0,330, p< 0.05$).



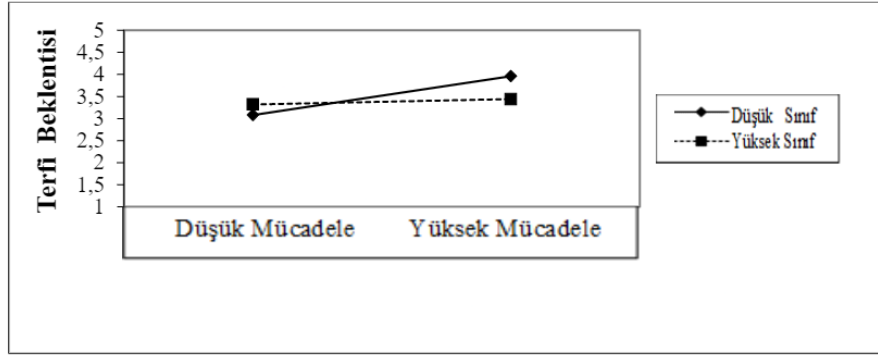
Şekil 7: Mücadele Özyeterliğinin Çalışma Beklentisi Üzerindeki Etkisinde Sınıf Seviyesinin Düzenleyici Rolü

Şekil 7’ de mücadele öz yeterliğinin turizm sektöründe çalışma beklentisi üzerindeki etkisinde sınıf seviyesinin düzenleyici etkisi gösterilmiştir. Buna göre sınıf düzeyinin yüksek olduğu durumda mücadele öz yeterliğinin bir etkisi söz konusu değildir. Ancak sınıf düzeyinin düşük olduğu durumda ise (1. sınıf) mücadele öz yeterliğinin artması turizm sektöründe çalışma beklentisini de artırmaktadır ($\beta = 0,850$, $p < 0.05$).



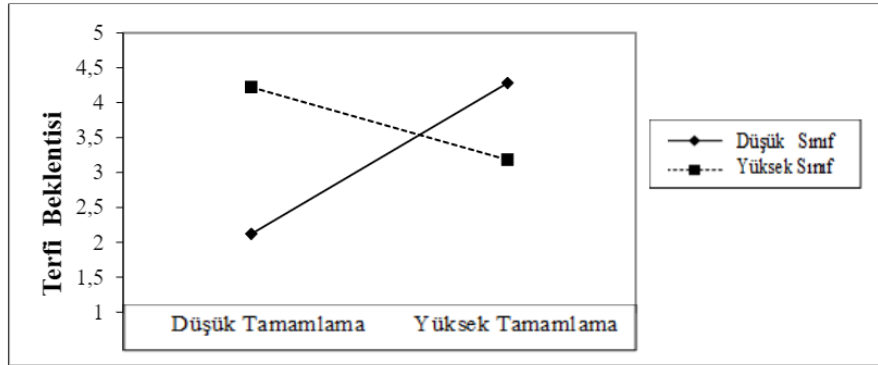
Şekil 8: Mücadele Özyeterliğinin İstihdam Beklentisi Üzerindeki Etkisinde Sınıf Seviyesinin Düzenleyici Rolü

Şekil 8’ de mücadele öz yeterliğinin istihdam beklentisi üzerindeki etkisinde sınıf seviyesinin düzenleyici etkisi gösterilmiştir. Sınıf düzeyinin düşük olduğu durumda (1. sınıf) mücadele öz yeterliğinin artması turizm sektöründe iş bulma beklentisini de artırmaktadır ($\beta = 0,504$, $p < 0.05$).



Şekil 9: Mücadele Özyeterliğinin İş Bulma Beklentisi Üzerindeki Etkisinde Sınıf Seviyesinin Düzenleyici Rolü

Şekil 9' da mücadele öz yeterliğinin terfi beklentisi üzerindeki etkisinde sınıf seviyesinin düzenleyici etkisi gösterilmiştir. Buna göre sınıf düzeyinin yüksek olduğu durumda (2. sınıf) mücadele öz yeterliğinin terfi beklentisi üzerinde etkisinin olmadığı görülmektedir. Ancak sınıf düzeyinin düşük olduğu durumda ise (1. sınıf) mücadele öz yeterliğinin artması turizm sektöründe terfi beklentisini de artırmaktadır ($\beta= 0,556, p< 0.05$).



Şekil 10: Tamamlama Özyeterliğinin Terfi Beklentisi Üzerindeki Etkisinde Sınıf Seviyesinin Düzenleyici Rolü

Şekil 10' da tamamlama öz yeterliğinin terfi beklentisi üzerindeki etkisinde sınıf seviyesinin düzenleyici etkisi gösterilmiştir. Buna göre sınıf düzeyinin yüksek olduğu durumda (2. sınıf) tamamlama öz yeterliğinin artması terfi beklentisini azaltmaktadır ($\beta= 1,868, p< 0.05$) Sınıf düzeyinin düşük olduğu durumda ise (1. sınıf) tamamlama öz yeterliğinin artması turizm sektöründe terfi beklentisini de artırmaktadır.

6. Sonuç

Turizm ve Otelcilik Meslek Yüksekokulu öğrencilerinin öz yeterlik inançlarının turizm sektöründe kariyer beklentisi üzerindeki etkisini ve bu etkide kariyer hedefi, cinsiyet ve sınıf seviyesinin düzenleyici rolünü tespit etmek amacıyla gerçekleştirilen bu araştırmada önemli sonuçlara ulaşılmıştır.

Öz yeterliğin kariyer beklentisi üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla yapılan analiz sonucunda sürdürme öz yeterliğinin turizm sektöründe çalışma, turizm sektöründe istihdam ve terfi beklentileri üzerinde, mücadele öz yeterliğinin ise turizm sektöründe çalışma ve terfi beklentileri üzerinde pozitif ve anlamlı etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Diğer taraftan başlama öz yeterliğinin ise turizm sektöründe çalışma istihdam ve terfi beklentileri üzerinde negatif yönde etkilediği belirlenmiştir.

Yapılan bu araştırmada öz yeterliğin kariyer beklentisi üzerindeki etkisinde kariyer hedefi, cinsiyet ve sınıf seviyesi değişkenlerinin düzenleyici etkisi de sınırlıdır. Gerçekleştirilen analizler sonucunda ulaşılan bulgulara göre kariyer hedefi, tamamlama öz-yeterliliği ile iş bulma beklentisi arasındaki ilişki de düzenleyici rol üstlenmektedir. Bununla birlikte başlama öz-yeterliliği ile turizm sektöründe istihdam beklentisi arasındaki ilişkide cinsiyetin düzenleyici rolü bulunmaktadır. Ayrıca yapılan analizler sonucunda sınıf seviyesinin sürdürme öz yeterliği ile iş bulma beklentisi ilişkisinde, mücadele öz yeterliği ile çalışma, istihdam, terfi beklentileri ilişkisinde ve tamamlama öz yeterliği ile terfi beklentisi ilişkisinde düzenleyici rol üstlendiği tespit edilmiştir.

Gerçekleştirilen analizler ve yapılan literatür araştırmasında özyeterliğin bireyin meslek yaşamı açısından oldukça önemli olduğu görülmüştür. Bununla birlikte yapılan bu araştırmanın turizm işletmelerinin nitelikli insan kaynağı temin edilebilmesine yönelik katkılar sağlayacağı değerlendirilmektedir. Turizm işletmelerinde yürütülen işlerin insan odaklı olması ve kendine özgü bir takım nitelikler taşımasından dolayı bireysel anlamda öz yeterliğinin ve hedeflerinin öneminin farkında olan çalışanların istihdam edilmesine yönelik plan ve politikaların geliştirilmesine yönelik olarak yapılan bu araştırmanın önemli katkılar sağlayacağı değerlendirilmektedir.

Eğitim kurumlarında turizm alanında öğrenimlerini sürdüren öğrencilerin öğrenim gördükleri alanda meslek yaşamına atılmaları hem turizm sektörü hem de öğrenciler açısından büyük önem arz etmektedir. Bu bağlamda ileride yapılacak araştırmalar için daha geniş örneklem çerçevesinde lisans düzeyinde turizm eğitimini sürdüren öğrenciler açısından öz yeterlik ile kariyer beklentisi konulu çalışmaların yapılması önerilebilir. Bu tür araştırmaların turizm işletmelerinde nitelikli yönetici ve çalışanların istihdamına yönelik olumlu katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

Kaynakça

- Arman, A. ve Şahin T. (2013). Anadolu otelcilik ve turizm meslek lisesi öğrenci stajlarında işletmelerden beklentileri: Mengen Aşçıları Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi örneği. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 6(2),13-24.
- Aksu, A. A. ve Köksal, C. D. (2005). Perceptions and attitudes of tourism students in Turkey. *International Journal Of Contemporary Hospitality Management*, 17(5), 436-447.
- Akbaş, A. ve Çelikkaleli, O. (2006). Sınıf öğretmeni adaylarının fen öğretimi öz yeterlik inançlarının cinsiyet, öğrenim turu ve üniversitelerine göre incelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(1), 98–110.
- Akbulut Y. (2010). Sosyal bilimlerde SPSS uygulamaları. *İdeal Kültür Yayıncılık*. İstanbul.
- Akkoyunlu B. ve Orhan F. (2003). Bilgisayar ve öğretim teknolojileri eğitimi bölümü öğrencilerinin bilgisayar kullanma öz-yeterlik inancı ile demografik özellikleri arasındaki ilişki. *The Turkish Online Journal of Educational Technology*, 2(3), 86-93.
- Altunışık R. Recai C. Bayraktaroğlu S. ve Yıldırım E. (2007). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı 5. Baskı, *Sakarya Yayıncılık*, Sakarya.
- Antoncic, B., Antoncic, J. A., Aaltonen, H. M. (2016) Marketing self-efficacy and firm creation. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 23 (1), pp. 90-104.
- Arseven, A. (2016). Öz yeterlilik: Bir kavram analizi. *International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 1(19), 63-80.
- Aymankuy, Y. ve Aymankuy, Ş. (2013). turizm işletmeciliği eğitimi alan öğrencilerin turizm sektöründeki istihdamla ilgili görüşleri ve sektördeki kariyer beklentileri Balıkesir Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu örneği, *Akademik Bakış Dergisi*, 35, 1-21.
- Ballout, H. I. (2009). Career commitment and career success: Moderating role of self- efficacy. *Career Development International*, 14 (7),pp.655-670.
- Birdir, K. (2002).Turizm ve otel işletmeciliği eğitimi alan lisans öğrencilerinin turizm endüstrisinde çalışmayı tercih etmemelerinin temel nedenleri: Bir

Nominal grup tekniği araştırması. Turizm Bakanlığı Turizm Eğitimi Genel Müdürlüğü. *Turizm Eğitimi Konferansı-Workshop*. 495-594.

- Bandura, A. ve Adams, N.A. (1977). Analysis of self-efficacy theory of behavioural change. *Cognitive Therapy and Research*, 1(4), 287-310.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: Freeman.
- Bandura, A. (2006). Guide for constructing self-efficacy scales. In F. Pajares, and T. Urdan (Eds.), *Self-Efficacy Beliefs of Adolescents* (Vol. 5, pp. 307–337). Greenwich, CT: Information Age Publishing
- Bandura, A. (2012). On the functional properties of perceived self-efficacy revisited. *Journal of Management*, 38(1), 9–44.
- Baruch, Y. (2006). Career development in organizations and beyond: balancing traditional and contemporary viewpoints. *Human Resource Management*.
- Baum, T. (2007). Progress in tourism management human resources in tourism: Still waiting for change. *Tourism Management*, 28, 1383–1399.
- Beauregard, T.A. (2012). Perfectionism, self efficacy and OCB: The moderating role of gender. *Persomel Review*, 41(5), 590-608.
- Charleston, L. V.,l Leon, R. (2016). Constructing self-efficacy in STEM graduate education. *Journal for Multicultural Education*, 10(2),152-166.
- Chiesa, R., Toderi, S., Dordoni, P., Henkens, K., Fiabane,E. M., Setti, I. (2016). Older workers: Stereotypes and occupational self efficacy. *Journal of Managerial Psychology*, 31(7), 1152-1166.
- Cunnien, K. A., Rogers, N. M. Mortimer, J.T. (2009). Adolescent work experience and self- efficacy. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 29 3/4, pp.164 175.
- Cziraki, K., Read, E., Laschinger, H. K. S., Wong, C. (2018). Nurses leadership self-efficacy, motivation, and career aspirations. *Leadership in Health Services*, 31(1), 47-61.
- Çatı, K. ve Bilgin, Y. (2013). Turizm lisans öğrencilerinin turizm sektöründe çalışma eğilimleri. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 14(1), 23-46.
- Çeken, H. ve Erdem, B. (2003).Turizm sektörünün istihdam yaratmadaki etkisi. *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi* 5(1). <http://www.isgucdergi.org>. (Erişim Tarihi: 25 Mart 2019).

- Çimen, H. (2008).Turizm lisans öğrencilerinin mesleki yönelimleri: Akçakoca Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu örneği. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 19(2), 194-202.
- Dawson, M., Abbott, J., Shoemaker, S. (2011). The hospitality culture scale: A measure organizational culture and personal attributes. *International Journal of Hospitality Management*, 30, 290–300.
- Demirkol, Ş., Fidan, F., Pelit, E. (2004). Turizm sektöründeki bayan işgörenlerin karşılaştıkları sorunlar ve otel işletmelerinde bir uygulama . *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(8), 71-88.
- Deniz, M., Ünal, A. (2007). İnsan kaynaklarının bir fonksiyonu olarak örgütsel kariyer yönetimi ve bir uygulama. *E-Journal Of New World Sciences Academy* 2(2),101-119.
- Dikili, A. (2012). Yeni kariyer yaklaşımlarına ilişkin değerlendirmeler. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 17(2), 473-484.
- Diñer F.İ., Akova O ve Kaya, F. (2013). Meslek yüksekokulu turizm ve otel işletmeciliği programı öğrencilerinin kariyer planlaması üzerine bir araştırma: İstanbul Üniversitesi ve Gümüşhane Üniversitesi örneği, 3. Uluslararası Meslek Yüksekokulu Sempozyumu, Ardahan, 42-56.
- Duman, T., Tepeci, M. ve Unur, K. (2006). Mersin'de yükseköğretim ve orta öğretim düzeyinde turizm eğitimi almakta olan öğrencilerin sektörün çalışma koşullarını algılamaları ve sektörde çalışma isteklerinin karşılaştırmalı analizi. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 17(1), 51-69.
- Edwards, M. (2014). The impact of placements on student's self-efficacy. *Higher Education, Skills and Work-based Learning*, 4(3),228-241.
- Erdoğan, N. (2003). *Kariyer Geliştirme ve Uygulama*. Nobel Yayınevi, Ankara.
- Glaser, W., Hecht, T. D. (2013). Work family conflicts, threat- appraisal, self-efficacy and emotional exhaustion. *Journal of Managerial Psychology*, 28(2), 164-182.
- Gkolia, A., Dimitrios, B. A., Koustelios, A. (2016). Background characteristics as predictors of Greek teachers self-efficacy. *International Journal of Educational Management*, 30(3), 460-472.

- Gözüm, S. Aksayan, S. (1999). Öz etkililik-yeterlik ölçeğinin Türkçe formunun güvenilirlik ve geçerliği. *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokul Dergisi*, 2(1), 21-34.
- Fort, I., Jacquet, F. Leroy, N. (2011) Self efficacy, goals, and job search behaviors. *Career Development International*, 16(5),469-481.
- Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 1–13.
- Hassall, T., Arquero, J. L., Joyce, J., Gonzalez, J. M. (2013). Communication apprehension and communication self efficacy in accounting students. *Asian Review of Accounting*, 21(2),160-175.
- Jenkins, A. K. (2001). Making a career of it? Hospitality students future perspectives: An Anglo-Dutch study. *International Journal Of Contemporary Hospitality Management*, 13(1), 13–20.
- Kazumi, T., Kawai, N. (2017). Institutional support and women's entrepreneurial self efficacy. *Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 11(3), pp.345-365.
- Koyuncu, M. (2000).Turizm işletmeciliği ve otelcilik yüksekokulu öğrencilerinin turizm işletmeleri yöneticilerinden beklentileri. *Kapadokya Toplantıları VII. Nevşehir: Erciyes Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu*, 24- 35.
- Kozak, A. M. ve Dalkıranoglu, T. (2013). Mezun öğrencilerin kariyer algılamaları: Anadolu Üniversitesi örneği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(1), 41-52.
- Kusluvan S. ve Kusluvan Z. (2000). Perceptions and attitudes of undergraduate tourism students towards working in the tourism industry in Turkey. *Tourism Management* ,21, 251-269.
- Locke, E. A., ve Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation. *American Psychologist*, 57, 705–717.
- Loomba, A. P.S., Karsten, R. (2019). Self efficacy's role in success of quality training programmes. *Industrial and Commercial Training*, 51(1),24-39.
- Lyons, P., l Bandura, R. (2018). Self-efficacy: Core of employee success, development and learning in organizations: An *International Journal Development and Learning in Organizations*.

- Mooi, T. L. (2006). Self efficacy and student performance in an accounting course, *Journal of Financial Reporting and Accounting*, 4(1),129-146.
- Olçay, A. ve Düzgün, M. (2015). Turizm sektörünün istihdam niteliğinin öğrencilerin kariyer planları üzerindeki etkisi. *Journal of Travel and Hospitality Management* 12(3),49-72.
- Onay, M. ve Vezneli, Z. (2012).Sınırsız ve çok yönlü kariyer: Akademisyenlerin kariyer yaşamı. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 193-202.
- Paglis, L.L. (2010). Leadership self efficacy: Research findings and practical applications, *Journal of Management Development*, 29(9),771-782.
- Patton, W. ve McMahan, M. (2006). *Career Development and Systems Theory: Connecting Theory and Practice* (2. Edition). Sense Publishers, Rotterdam.
- Ryerson, A. (2008). Pharmaceutical sales performance: A proposed study measuring behavioral aspects of self efficacy as compared to general self-efficacy. *International Journal of Pharmaceutical and Healthcare Marketing*, 2(3),181-194.
- Roney, S. ve Öztin, P. (2007). Career perceptions of undergraduate tourism students: A case study in Turkey. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*. 6(1), 4- 17.
- Schyns, B., Sanders, B. (2005). Exploring gender differences in leader's occupational self efficacy, *Women in Management Review*, 20(7),513-523.
- Schyns, B. Sczesny, S. (2010). Leadership attributes valence in self- concept and occupational self efficacy. *Career Development International*, 15(1),78-92.
- Sehgal, P., Nambudiri, R., Mishra, S.K. (2017). Teacher effectiveness through self-efficacy, collaboration and principal leadership. *International Journal of Educational Management*, 31(4), 505-517.
- Senemoğlu, N. (1998). *Gelişim Öğrenme ve Öğretim: Kuramdan Uygulamaya*, Özsan Matbaası, Ankara.
- Sherer M, Adams C.H. (1983). Construct validation of the self-efficacy scale. *Psychological Reports*,53, 899-902.
- Sezer, C. (2013). Kariyer olarak girişimcilik ve girişimcilik niyetini etkileyen

- faktörlerin içerik analizi ile belirlenmesi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(2), 49-60.
- Slatten, T. (2014). Determinants and effects of employee's creative self-efficacy on innovative activities. *International Journal of Quality and Service Sciences*, 6(4), 326-347.
- Soysal, A.(2003). Küreselleşen iş hayatında yeni kariyer yaklaşımları, II. *Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi*, 17-18 Mayıs, İzmit, 665-667.
- Şahin, F. ve Gürbüz, S. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Felsefe Yöntem-Analiz*. Ankara, Seçkin Yayıncılık
- Tams, S. (2008). Constructing self efficacy at work: A person- centered perspective, *Persomel Review*, 37(2), pp.165-183.
- Teng, C. C. (2008). The effects of personality traits and attitudes on student uptake in hospitality employment. *International Journal of Hospitality Management*, 27, ss.76–86
- Ülper, H., Bağcı, H. (2012). Türkçe öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine dönük öz yeterlik algıları. *Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature And History Of Turkish Or Turkic Volume 7/2*, 1115-1132
- Wang, J., Huyton, J., Gao, X., Ayres, H. (2010). Evaluating undergraduate courses in tourism management: A Comparison between Australia and China. *Journal Of Hospitality, Leisure, Sport And Tourism Education*, 9(2), 46–62.
- Wiese, S. B. ve Freund, A. M. (2005). Goal progress makes one happy, or does it? Longitudinal findings from the work domain. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 287–304.
- Yanardağ, Ö., M. ve Avcı, M. (2012). Turizm sektöründe istihdam sorunları: Marmaris, Fethiye, Bodrum ilçeleri üzerine ampirik bir inceleme. *Ege Stratejik Araştırmalar Dergisi* (3)2, 39-62.
- Yenice, N. (2012). Öğretmen adaylarının öz yeterlik düzeyleri ile problem çözme becerilerinin incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(39), 36-58.
- Yeşilyurt, E. (2013). Öğretmen adaylarının öğretmen öz yeterlik algıları. *Electronic Journal Of Social Sciences*, 12(45),88-104.

- Zengin, B., Şen, L. M. Taşar, O. (2011). Marmara Bölgesinde turizm lisans öğrencilerinin konaklama sektöründe cinsiyete göre kariyer düşünceleriyle ilgili bir araştırma. *International Conference On Eurasian Economies*, 217-225.
- Zhang, H.Q. ve Wu, E. (2004). Human resources issues facing the hotel and travel industry in China. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 16(7), 424-428.

The Moderator Role Of Demographic Variables In The Effect Of Self-Efficacy Beliefs Of Tourism And Hotels Vocational School Students On Career Expectations In Tourism Enterprises

Extended Abstract

1. Introduction

Understanding the factors affecting the career achievements of employees is of great importance for businesses that have a high level of motivation and want to have competent employees within the scope of the work done. In this context, self-efficacy has an important place among the prominent topics in the researches. Knowing the level of self-efficacy before fulfilling the individual's career preference can be considered as a basic parameter that contributes significantly to the individual's decision. Self- efficacy or self-effectiveness in a different expression is defined as the individual's beliefs in successfully performing a certain action and being able to control events (Gözüm and Aksayan, 1999).

Allohowever, there are employees with different socio-demographic structures in the tourism sector, and in the food and drinking, transportation and accommodation enterprises, which are sub-branches of the sector, twenty-four hours are worked within different periods, especially during the periods when other people are vacationing. In addition, due to the seasonal characteristics of the tourism sector, more work is tried at certain periods of the year (Olçay and Düzgün, 2015; Demirkol, Fidan and Pelit, 2004). On the other hand, while the demand for qualified employees trained in tourism continues to increase in our country, individuals trained in tourism should turn to different sectors (Duman, Tepeci and Unur 2006; Birdir, 2002), necessities that the review on the subject be looked at not only on the sector, but also on the part of students who have career prospects for the sector. At this point, self-efficacy belief in the individual in terms of starting and maintaining and succeeding in the tourism sector is an important situation.

2. Methodology

In the measurement of self- efficacy, the self- efficacy scale developed by Sherer (1982) and made by the Turkish adaptation Gözüm and Aksayan (1999) was used. The career expectancy of the students was measured by the career expectation scale developed by Aymankuy and Aymankuy (2013). The statements in the survey form are prepared according to the five Likert scale. The research universe is made up of 339 students enrolled in Gaziantep University Vocational School of Tourism and Hotel Management. In this context, survey application was carried out with 226 students who were reached incidentally in the school at the time of the survey application with sampling technique according to the clusters. Analysis of the findings obtained within the scope of the research was carried out in SPSS 23 and IBM AMOS 23 package program.

3. Results

Exploring factor analysis (EFA), confirmatory factor analysis (CFA) and reliability analyses were used to test the structure validity and reliability of the scales used in the research. After this stage, the research model created according to the compliance values obtained was verified and road analysis was started.

Within the scope of the research model created, the positive effect of sustaining self- efficacy on the expectation of promotion in the working employment and tourism sector has been determined. However, it has been determined that the self- efficacy of starting has a positive effect on the promotion and employment expectations of working employment in the tourism sector ($p<0.05$). After this stage, moderator impact analyses were started. Accordingly, completion self- efficacy plays a moderator role in terms of students whose career goal is undecided in the impact on the expectation of finding a job in the tourism sector ($p<0.05$). On the other hand, the research model was employed separately for men and women and it was determined that gender played a moderator role for women in the impact of starting self- efficacy on employment expectations in the tourism sector ($p< 0.05$). In the analyses carried out in order to determine the moderator effect at the class level, it was determined that the self-efficacy of sustaining self-efficacy for first-year students assumed a class-level moderator role in the impact on the expectation of employment and struggle self-efficacy on the expectation of work, employment and promotion. In terms of sophomores, the class level plays a moderator role in the impact of completion self-efficacy on promotion expectation ($p<0.05$).

4. Conclusion

As a result of the analysis conducted to determine the impact of self-efficacy on career expectations, it was determined that sustained self-efficacy had a positive and meaningful effect on the expectations of working in the tourism sector, employment and promotion in the tourism sector, and struggle self-efficacy on the expectations of work and promotion in the tourism sector.

In this study, the moderator effect of career goal, gender and class level variables was also tested in the effect of self- efficacy on career expectations. According to the findings obtained as a result of the analyses, career goal, gender and class level variables play a moderator role in the impact of self-efficacy on career expectancy.

In the analysis carried out and the literature research conducted, it was seen that self-efficacy is very important for the professional life of the individual. However, it is evaluated that this research will contribute to the provision of qualified human resources of tourism enterprises. It is evaluated that this research will make significant contributions to the development of plans and policies for employing employees who are aware of the importance of their self-efficacy and goals in an individual sense because the works carried out in tourism enterprises are people-oriented and have a number of unique qualities.