



Kişilik Özellikleri, Duygusal Zekâ, Kariyer Uyum Yeteneği Ve Turizmde Kariyer Yapma İsteği Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: İstanbul Üniversitesinde Turizm İşletmeciliği Eğitimi Alan Öğrenciler Üzerine Bir Araştırma

Haluk Tanrıverdi¹, Arif Yılmaz², Berna Pala¹, Fadile Zeynep Ercan¹

¹İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Turizm İşletmeciliği Bölümü, İstanbul

²Beykoz Üniversitesi, Sanat ve Tasarım Fakültesi, Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümü, İstanbul

*Sorumlu Yazar

E-mail: haluk.tanriverdi@istanbul.edu.tr

Geliş Tarihi:7 Eylül 2019

Kabul Tarihi:3 Kasım 2019

Özet

Kişilik özellikleri ve duygusal zekâ öğrencilerin kariyer uyum yeteneklerinde ve okudukları bölümde kariyer yapma istekleri üzerinde etkili olan özelliklerdir. Bu araştırmanın amacı kişilik özellikleri, duygusal zekâ ve kariyer uyum yeteneklerinin turizm eğitimi alan öğrencilerin turizmde kariyer yapma isteklerinde ne kadar etkili olduğunun araştırılmasıdır. Araştırmaya İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesinin Turizm İşletmeciliği bölümünün lisans eğitimi alan öğrencileri (doksan yedi kadın, yüz üç erkek; elli beş birinci sınıf, otuz dokuz ikinci sınıf, otuz sekiz üçüncü sınıf, altmış yedi dördüncü sınıf) dahil edilmiştir. Araştırmada on bir maddeli Demografik Değişkenler ölçeği, beş faktörlü on maddeli Kişilik Özellikleri ölçeği, üç faktörlü on iki maddeli Duygusal Zekâ ölçeği, dört faktörlü yirmi dört maddeli Kariyer Uyum Yeteneği ölçeği ve beş maddeli Turizmde Kariyer Yapma İsteği ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen veriler, tanımlayıcı istatistiksel bilgiler, frekans sıklık tablolarıyla, değişken ortalamalar, korelasyon katsayısı ve regresyon analizi ile veriler analiz edilmiştir. Araştırmada turizm işletmeciliği eğitimi alan öğrencilerde kişilik özellikleri, duygusal zekâ ve kariyer uyum yetenekleri ile turizmde kariyer yapma istekleri arasında anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Turizm, Kişilik Özellikleri, Duygusal Zekâ, Kariyer Uyum Yeteneği, Kariyer Yapma İsteği

Investigation Of The Relationships Between Personality Characteristics, Emotional Intelligence, Career Adaptation Ability And Willing To Make A Career In Tourism: A Research On Students Who Studied Tourism Management At Istanbul University

Abstract

Personality traits, emotional intelligence and career adaptability are features that have an impact on tourism students willingness to pursue careers in their department. The aim of this study is to investigate how personality traits and emotional intelligence are effective in the career adaptability of students who are educated in tourism and their desire to pursue a career in tourism. The undergraduate students (ninety seven female, one hundred and three male; fifty-five first grade, thirty-nine second class, thirty-eight third grade, sixty-seven fourth grade) were included in the study. Eleven item Demographic Variables Scale, five factor ten item personality trait scale, three factor twentieth item Emotional Intelligence scale, four factor twenty four item Career Adaptability Scale and five item Tourism Demand Career Scale were used. Data were analyzed with descriptive statistical information, frequency frequency tables, variable means, correlation coefficient and regression analysis. In the study, it was found that there were significant relationships between personality traits ,emotional intelligence and career adaptation skills with desire to pursue a career in tourism.

Key Words: Tourism, Personality Traits, Emotional Intelligence, Career Adaptability, Career Desire

GİRİŞ

Turizm İşletmeciliği bölümünde eğitim alan öğrencilerin bir kısmı mezun olduktan sonra turizm sektöründe çalışmaya yönelirken, diğer bir kısmı ise başka sektörlerde çalışmaya yönelmektedir. Bu noktada öğrencilerin bu kararlarını belirlemede kişilik özellikleri, duygusal zekâ ve kariyer uyum yetenekleri gibi faktörler etkili olmaktadır. Kişilik özellikleri öğrencilerin yeteneklerine yönelmelerini, duygusal zekâ ise isteklerine yönelmelerini sağlar. Kişilik özelliklerinin ve duygusal zekânın çıktıları da bir araya gelince kişinin yeteneğine ve isteğine göre kariyer uyum yeteneklerini oluşturur. Bu yetenekler de öğrencinin bölümünü okuduğu sektöründe kariyer yapıp yapmama çıktısını oluşturur.

LİTERATÜRE BAKIŞ

Kişilik Özellikleri

Geçmişten günümüze bir bütün olarak kişilik, ortak değer ve sosyal etkenlere bağlıdır. Bireyleri, birbirlerinden farklılaştıran özellikler olarak hayatlarına etki etmekte ve aynı olaylar karşısında farklı düşüncelere sahip olmasının temel sebeplerinden birini oluşturmaktadır. Genel olarak kişilik bireyin mizacı ve çocukluk döneminin karmasından meydana gelip ömür boyu geliştirilebilen bir özelliktir. Kişilik, bireylerin ilgilerini, tutumlarını, yeteneklerini, konuşma tarzlarını ve çevreleriyle olan uyumlu davranışlarını içeren özellikler bütünüdür. Bu nedenle kişilik, farklılıkları ortaya koyan ve gelecekteki davranışlara öncü olan özelliklerdir. Bireyin kendisi açısından kişilik; fizyolojik, zihinsel ve ruhsal özellikler bilgisi; başkaları açısından toplumdaki belirli özelliklere ve rollere sahip olmasıdır.

Norman' a (1963) göre kişilik, bireydeki davranış biçimlerinin, bireysel yapıların, ilgi ve eğilimlerin, ruhsal davranış ve yeteneklerin en karakteristik biçimde oluşan bütünlemesidir (Develioğlu, Tekin, 2013:17). Bireyin iç ve dış çevresiyle kurmuş olduğu tutarlı ve yapılaşmış ilişkidir. Funder'e göre ise kişilik çok genel olarak, bireyin düşünce, davranış ve duyguları ile ilgili karakteristik özelliklerdir (Develioğlu, Tekin, 2013:17). Zimbardo ve Gerrig ise kişiliği, bireyin davranışlarına esas olarak yön veren, zaman ve mekân farklılıklarına, koşul farklılıklarına rağmen istikrar gösteren bireysel özellikler bütünü olarak tanımlamıştır (Develioğlu, Tekin, 2013:17). Yapılan birçok araştırmada kişiliği etkileyen faktörlerin genel olarak aşağıdaki dört başlık altında ele alındığı görülmektedir.

Biyolojik ve genetik faktörler: Genetik bilimi alanında yapılan çalışmalarda bireylerin diğerlerinden farklı özelliklerinin önemli bir kısmının genetik yolla açıklanabildiği görülmektedir.

Ailesel Faktörler: Kişilik alanında yapılan araştırmalar sonucunda çocukların kişilik özelliklerinin belirli bir kısmının ailede bulunan özellikler ile benzerlik gösterdiği gözlemlenmiştir.

Sosyal ve Kültürel Faktörler: Çalışmalardan elde edilen bulgulara göre kültür; kişiliğin oluşumu ve gelişimi üzerinde etkiye sahiptir fakat bu gelişimde etkili olan tek faktör değildir.

Coğrafi ve Fiziksel Faktörler: Bireylerin genellikle iş amaçlı yaşadıkları yerlerden başka yerlere gitmeleri sonucu kişilik özellikleri üzerinde çeşitli etkiler gözlemlenmiştir. Özellikle gidilen yere adapte olma sürecinde yaşananlar bu duruma önemli bir etkinin olduğunun göstergesidir.

Costa ve McCrae' ye göre "faktör", büyük insan gruplarının çok yönlü ölçümü ve tanımlaması sonucunda elde edilen davranış değişkenleridir. Bu değişkenlerle kişiliğin beş faktörden oluştuğu belirlenmiş olup Costa ve McCrae'yın sonraki çalışmaları neticesinde, beş faktör modelini oluşturan beş ana boyut; dışadönüklük, duygusal dengesizlik, geçimlilik, açıklık ve sorumluluk tanımlanmıştır (Develioğlu, Tekin, 2013:18).

Olivares ve Cooper' e göre (1995, 2002) kişilik özellikleri; bireyin başkalarına davranışını, örgüt içerisinde iletişimini etkilemektedir. Kişilerin özelliklerini belirleyebilmek ve anlayabilmek için kişilik özellikleri ölçekleri önemli bir kaynaktır. Bu nedenle örgütsel davranış alanında kişilik özellikleri ölçeklerinden yararlanılmakta ve kişilik özellikleri ile iş performansı alanında sistematik bir ilişki olduğu savunulmaktadır. Örneğin; Barrick ve Mount' un yaptıkları çalışmaya göre (1991) sorumluluk sahibi olmak ile iş performansı arasında kuvvetli bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle kişilik özellikleri, örgütsel davranış alanında çalışan seçiminde önemli bir faktörü oluşturmaktadır.

Duygusal Zekâ

Sözlüklere göre duygusal zekâ bir insanın kendisine veya başkalarına ait duyguları anlama, sezinleme, yönetme ve yönlendirme yetisi, kapasitesi ve becerisinin ölçümünü tanımlamaktadır.

Daniel Goleman 1995 yılında yayınlanan ‘Duygusal Zekâ’ adlı kitabında ‘Duygusal zekayı, kişinin kendi duygularını anlaması, başkalarının duygularına empati beslemesi ve duygularını yaşamı zenginleştirecek biçimde düzenleyebilmesi’ olarak tanımlamıştır. Goleman’a göre, beynin düşünen parçası, beynin duygusal parçasından beslemekte, beynin düşünen ve duygusal parçaları genellikle yaptığımız her eylemde birlikte çalışmakta ve gerek iş yaşamında gerekse özel yaşamda başarılı ve mutlu olmak, insanların duygusal zekâ becerilerine bağlı olmaktadır (Yalın, 2015:6-7).

1990 yılında “Duygusal Zekâ” kavramını ilk kez kullanımlar Mayer ve Salovey olmuştur. Onlara göre duygusal zekâ birbiri ile uyumlu üç yetenek kategorisinden oluşur:

- Kişinin kendisinin ve diğerlerinin duygularını kavraması,
- Kişinin kendisinin ve diğerlerinin duygularını dengeleyebilmesi ve
- Sorunların çözümünde duygularını kullanılabilmesi (Gürbüz, Sözen, 2016:41-42).
- Ayrıca Mayer ve Salovey duygusal zekayı dört ana başlık altında tanımlamıştır;
- Duygularının Farkında Olma
- Duygularla Başa Çıkabilmek
- Kendini Motive Etmek
- Başkalarının Duygularını Fark Etmek

Duygusal zekanın teorik alt yapısını Thorndike’in (1920) ortaya attığı sosyal zekâ modeli oluşturmaktadır. Bu modele göre kişilerin başkalarının duygularını anlama ve algılama yeteneği genel zekasından ayrı bir özelliktir. Thorndike sosyal zekâ adı altında duygusal zekanın tanımına yakın bir yapı oluşturmuştur. Thorndike zekanın mekanik, soyut ve sosyal olmak üzere üç temel bileşenden oluştuğunu ileri sürmüştür. Mekanik zekayı, mekanizmaları anlama ve yönetme yeteneği, soyut zekayı, fikirleri ve sembolleri anlama ve yönetme yeteneği, sosyal zekayı ise insanları anlamak ve yönetme yeteneği olarak tanımlamıştır (Gürbüz, Yüksel, 2008:176).

1995 yılında Goleman başarılı bir hayatın, standart zekadan (IQ’ dan) çok, duygusal zekaya ihtiyaç duyduğunu ileri sürmüştür.

Ülkemizde ve dünyada duygusal zekâ konusunda yapılan araştırmaların merkezinde duyguların bireylerin davranışlarında (harekete geçme, yardımlaşma, iletişim) önemli bir fonksiyona sahip olduğu düşüncesi yer almaktadır. Bununla birlikte duygusal zekâ hem öğrenilebilen hem de geliştirilebilen bir yetenektir. Tuğrul’a göre (1996) duygusal zekânın gelişmesi açısından üzerinde durulan en önemli faktörler yaş, aile ortamı ve cinsiyettir.

Kariyer Uyum Yeteneği

Kariyer uyumu, Super’ a göre (1980) kariyer olgunluğu kavramının üzerine inşa edilmiştir. Super ve Knasel’ e göre (1981) kariyer uyumu iş ve iş alanlarındaki değişikliklerle baş etmeye hazır bulunmaktır. Savickas’ a göre (2002) ise kişinin kariyer geçiş sürecinde karşılaştığı beklenen ya da beklenmeyen durumlardaki değişikliklerle baş edebilme ve yeni rollere uyum sağlayabilme olarak tanımlanmıştır.

Super’ın kuramı üzerinde çalışan ve onun açıklamalarını genişleterek Kariyer Yapılandırma Kuramını (Career Construction Theory) ortaya atan Savickas (1997, 2002), artık Super’ın kuramının merkez öğelerinden biri olan “kariyer olgunluğu ya da mesleki olgunluk (career maturity)” kavramının yerine “kariyer uyumu (career adaptability)” kavramının koyulabileceğini ifade etmektedir.

Savickas’ a göre (1997, 2002) kariyer uyumu, bireyin ortaya çıkan yeni durumlara ya da değişimlere zorlanmadan uyum sağlayabilme çabasını ifade etmektedir. Ayrıca Savickas, kariyer uyumluluğunu, kişinin gelecekteki kariyer durumuyla ilgili tahminlerde bulunabilmesi ve karşılaşacağı engellerle etkin bir şekilde baş edebilme becerilerini geliştirebilmesi olarak da tanımlamıştır. Bireylerin ortaya çıkan engelleri doğru öngörebilmesi ve çözümler üretebilmesi yeni kariyerine daha kolay uyum sağlamasını

sağlayacaktır. Bu nedenle kariyer uyumunun; birey bir mesleki role hazırlanırken veya belli bir role girmek üzereyken karşılaşılabileceği gelişimsel görevler ile başa çıkmaya hazırlanırken tüm bunların haricinde meslekten ya da çalışma şartlarından kaynaklanan beklenmedik değişimlerle mücadele edebilme gücü olarak açıklanır.

Niles, Harris-Bowlsbey' e göre (2013) kariyer uyumu yetişkinlerin değişen iş ve çalışma ortamı koşullarıyla baş edebilmesi ve çevresel faktörlerin etkilerini önceden tahmin edebilmesidir.

Kısaca kariyer uyumunu, bireyin kendi özelliklerinin ve yeteneklerinin farkında olarak iş ve çalışma ortamındaki koşullara, çevresel faktörlere uygun şekilde davranışlar sergilemesi veya bu ortamlardaki sorunlar karşısında çözümler bulabilmesi olarak tanımlayabiliriz.

Turizmde Kariyer Yapma İsteği

Pehlivan'a göre (2008) Kariyer; yaşam boyu devam eden dinamik bir süreç olup bir meslek seçmekle ve bir mesleğe girmekle tamamlanmamaktadır. Bu süreç, mesleğe hazırlanma, mesleğe giriş ve meslekte devam etme gibi planlı faaliyetleri içermektedir.

TDK'ya göre ise kariyer bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlıktır. Meslek ve kariyer seçimi bireyin kendine uygun meslekleri, çeşitli açılardan değerlendirip kendisi için en uygun olana yönelmesidir. Günümüzde turizm sektöründe çalışanların motivasyonu, işlerini sevmeleri, işe ve çalışma alanına yönelik tutumlarının hizmet kalitesinin önemli bir değişkeni olduğu gerçeği ortaya çıkmıştır (Pehlivan, 2008:61). Ülkemizde ve dünyada yapılan araştırmalara göre turizm öğrencileri mezun olduktan sonra turizm sektöründe bir süre çalışıp devamında sektörden ayrılmaktadır. Cotton (1991) çalışmasında üniversiteden mezun olan yönetici adaylarının konaklama sektörüne girdikten kısa bir süre sonra sektörü terk etmekte olduklarını ve mezuniyetten sonra turizm sektöründe kariyerlerine devam etmedikleri sonucuna ulaşmıştır. Bazı araştırmalarda da turizm eğitimi alan bazı öğrenciler sektöre karşı tutumlarının olumlu olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Teng'e göre (2008) Bazı araştırmalar turizm sektöründe çalışmaya yönelik olumlu tutumlar olduğunu ortaya koysa da araştırmaların büyük bir çoğunluğu turizm eğitimi alan kişilerin sektöre yönelik olumsuz tutum içinde olduğunu ve sektörde çalışmak istemediklerini ortaya koymaktadır.

21.yüzyılda hızla gelişen rekabet koşullarında işletmeler yeni ve modern yönetim şekillerini tercih etmektedirler. Özellikle insan faktörünün büyük önem taşıdığı, misafir çalışan etkileşiminin en üst derecede olduğu turizm sektöründe, her açıdan hedeflere ulaşmak için işgücü verimliliğine büyük önem verilmesi gerektiği tartışılmaz bir konudur. Turizm sektöründe yeni ve dinamik bir çalışma ortamının bulunması çalışan faktörünü daha da ön plana çıkarmaktadır. Buna bağlı olarak, turizm ve daha özelde konaklama işletmelerinde çalışan faktöründen en verimli şekilde faydalanabilmek, kariyer planlamasını ve bu kapsamda çalışanların kariyer değerleri ile kariyer yolu tercihlerini dikkate almayı gerektirmektedir. Bu kavramların analizi, işletmelere çalışanlarını daha iyi anlama, onların işletme ile ilişkilerini belirleyen etkenleri kontrol edebilme olanağı sunabilir (Çavuş ve Kaya, 2015: 101-102).

Yöntem

Örneklem

Araştırmanın evrenini İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesinin Turizm İşletmeciliği Anabilim dalında öğrenim gören öğrenciler oluşturmaktadır. Örneklem ise doksan yedi kadın, yüz üç erkek; elli beş birinci sınıf, otuz dokuz ikinci sınıf, otuz sekiz üçüncü sınıf, altmış yedi dördüncü sınıf öğrencisi olmak üzere toplam 200 kişiden ibarettir.

Tablo 1. Öğrencilerin Tanımlayıcı Özellikleri

Tablolar	Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	97	48,5
	Erkek	103	51,5
	Toplam	200	100,0
Yaş	18	30	15,0
	19	32	16,0
	20	32	16,0
	21	46	23,0
	21 +	60	30,0
	Toplam	200	100,0
Öğrenim Gördüğü Üni.	İstanbul Üni.	200	100
	Toplam	200	100,0
Medeni Durum	Bekar	200	100
	Toplam	200	100,0
Eğitim Durumu	Lisans	200	100
	Toplam	200	100
Sınıfı	1. Sınıf	55	27,5
	2. Sınıf	39	19,5
	3. Sınıf	39	19,5
	4. Sınıf	67	33,5
	Toplam	200	100,0
Nerede Kalıyorsunuz	Aile	156	78,0
	Akraba	5	2,5
	Yurt	17	8,5
	Diğer	22	11,0
	Toplam	200	100,0

Öğrenciler cinsiyet değişkenine göre 97'si (%48,5) kadın, 103'ü (%51,5) erkek olarak dağılmaktadır. Öğrenciler yaş değişkenine göre 30'u (%15,0) 18, 32'si (%16,0) 19, 32'si (%16,0) 20, 46'sı (%23,0) 21 ve 60'ı (%30,0) 21 yaş üzeri olarak dağılmaktadır. Katılımcıların tamamı bekar olup, İstanbul Üniversitesinde Turizm İşletmeciliği Bölümünde Lisans eğitimi almaktadır. Katılımcıların 55'i (%27,5) 1. sınıf, 39'u (%19,5) 2. sınıf, 39'u (%19,5) 3. sınıf, 67'si (%33,5) 4. Sınıf öğrencisidir. Katılımcıların 156'sı (%78,0) Ailesi ile, 5'i (%2,5) Akrabasının yanında, 17'si (%8,5) Öğrenci yurdunda, 22'si (%11,0) sayılanlar dışında başka yerlerde ikamet etmektedir.

Veri Toplama

Veriler anket yöntemi ile toplanmıştır. Anket daha önceden geçerlilik ve güvenilirliği yapılmış olan ölçeklerden oluşan, On-Maddeli Kişilik Ölçeği, 4 alt boyut ve 12 maddeden oluşan duygusal zekâ ölçeği, 4 alt boyut ve yirmi dört maddeden oluşan Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği ile tek faktör altında toplanan 5 maddeden oluşan Turizmde Kariyer Yapma İsteği Ölçeği bir araya getirilerek oluşturulmuştur.

Ölçekler

Bu bölümde Kişilik Özellikleri, Duygusal Zekâ, Kariyer Uyum Yeteneği ve Turizmde Kariyer Yapma İsteği ölçekleri incelenmiştir.

Kişilik Özellikleri Ölçeği

Gosling ve arkadaşları (2003) tarafından geliştirilen ve on maddeden oluşan ölçek, Atak (2013 :312) tarafından çevrili yapılmış ve geçerlilik-güvenilirlik testleri yapılarak Türkçeye kazandırılmıştır. “Deneyime açıklık, sorumluluk, dışa dönüklük, yumuşak başlılık ve duygusal dengelilik” olmak üzere beş kişilik boyutunu ölçmektedir. Her bir alt boyut altında bir tanesi olumlu diğeri olumsuz olmak üzere iki madde yer almaktadır.

Kişilik ölçeğindeki 10 maddenin güvenilirliğini hesaplamak için iç tutarlılık katsayısı olan “Cronbach Alpha” hesaplanmıştır. Ölçeğin genel güvenilirliği $\alpha=0.640$ olarak kabul edilebilir düzeyde bulunmuştur. Ölçeğin yapı geçerliliğinin ortaya koymak için açıklayıcı(açımlayıcı) faktör analizi yöntemi uygulanmıştır. Yapılan Barlett testi sonucunda ($p=0.000<0.05$) faktör analizine alınan değişkenler arasında ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Yapılan test sonucunda ($KMO=0.691>0.60$) örnek büyüklüğünün faktör analizi uygulanması için yeterli olduğu tespit edilmiştir. Faktör analizi uygulamasında varimax yöntemi seçilerek faktörler arasındaki ilişkinin yapısının aynı kalması sağlanmıştır. Faktör analizi sonucunda değişkenler toplam açıklanan varyansı %53.926 olan 3 faktör altında toplanmıştır. Faktör yapısı incelendiğinde, dışa dönüklük, sorumluluk, duygusal dengelilik ve deneyimlere açıklık boyutlarına ait olan ters kodlanmış önermelerin, açıklanan toplam varyansın %22,229’luk kısmını açıklayan birinci faktör altında, duygusal dengelilik, yumuşak başlılık ve sorumluluk boyutuna ilişkin birer adet önermenin, toplam varyansın %16,829’luk kısmını açıklayan ikinci faktör altında ve deneyimler açıklık, dışa dönüklük ve yumuşak başlılık boyutlarına ilişkin diğer önermelerin ise toplam varyansın %14,868’lik kısmını açıklayan üçüncü faktör altında toplandığı görülmüştür. Güvenirliğine ilişkin bulunan alpha ve açıklanan varyans değerine göre Kişilik ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir araç olduğu anlaşılmıştır. Ölçeğe ait oluşan faktör yapısı aşağıda görülmektedir. Bu faktör yapısına göre birinci faktör “Azimli-Yenilikçi”, ikinci faktör “Sakin-Uyumlu” ve üçüncü faktör “dışa dönük” olarak yeniden adlandırılmıştır. Kişilik boyutlarına ilişkin düzeyler hesaplanırken, boyutların altında bulunan olumsuz önermeler ters kodlanarak çözümlenmiş ve değerlendirmeler istatistiksel ortalamalar üzerinden yapılmıştır.

Tablo 2. Kişilik Ölçeği Faktör Yapısı

Boyut	Beş Faktördeki karşılık	Madde	Faktör Yüklü	Açıklanan Varyans	Cronbach's Alpha	KMO
Azimli_Yenilikçi Özdeğer:2,223	Dışa dönük, sorumlu, duygusal dengeli, deneyimlere açık	KÖ10 T	,734	22,229	0,64	0,691
			,663			
		KÖ8 T	,648			
		KÖ6 T	,470			
Sakin_Uyumlu Özdeğer:1,683	Duygusal dengeli, Yumuşak başlı, sorumlu	KÖ5	,829	16,829	0,64	0,691
			,655			
		KÖ4 T	,541			
Dışa dönük Özdeğer:1,487	Deneyimlere açık, dışa dönük, yumuşak başlı	KÖ1	,752	14,868		
			,637			
		KÖ9	,564			
Toplam Varyans				53,926		

Duygusal Zekâ Ölçeği

Duygusal Zekâ ölçeği Chan (2004 ve 2006) tarafından geliştirilmiştir. Ölçekte; duygusal değerlendirme, empatik duyarlılık, pozitif duygusal değerlendirme ve duyguların olumlu kullanımı olmak üzere dört faktör ve her bir faktör altında üç önerme bulunmaktadır.

Tablo 3. Duygusal Zekâ Ölçeği Faktör Yapısı

Boyut	Madde	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans	Cronbach's Alpha	D.Zeka Cronbach's Alpha
Duygusal Değerlendirme (Özdeğer=1,619)	DZ1	.780	53,95	0,571	0,851
	DZ8	.736			
	DZ3	.684			
Empatik Duyarlılık (Özdeğer=2,032)	DZ4	.824	67,741	0,761	
	DZ11	.817			
	DZ6	.828			
Pozitif Duygusal Yönetim (Özdeğer=1,851)	DZ7	.815	61,696	0,687	
	DZ2	.805			
	DZ9	.734			
Duyguların Olumlu Kullanımı (Özdeğer=1,655)	DZ10	.802	55,179	0,584	
	DZ5	.798			
	DZ12	.635			
Toplam Varyans			%57,909		

Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda; Duygusal Zekâ ölçeğini oluşturan faktörlerin açıklanan varyans oranlarının yüksek olması ölçeğin güçlü bir faktör yapısına sahip olduğunu göstermiştir. Duygusal zekâ ölçeğini oluşturan 12 maddenin güvenilirliği $\alpha=0,851$ olarak, açıklanan varyans değeri %57,909 olarak bulunmuştur. Duygusal değerlendirme faktörünü oluşturan 3 maddenin güvenilirliği $\alpha=0,571$ olarak, açıklanan varyans değeri %53,95 olarak saptanmıştır. Empatik duyarlılık faktörünü oluşturan 3 maddenin güvenilirliği $\alpha=0,761$ olarak, açıklanan varyans değeri %67,741 olarak saptanmıştır. Pozitif duygusal yönetim faktörünü oluşturan 3 maddenin güvenilirliği $\alpha=0,687$ olarak, açıklanan varyans değeri %61,696 olarak saptanmıştır. Duyguların olumlu kullanımı faktörünü oluşturan 3 maddenin güvenilirliği $\alpha=0,584$ olarak, açıklanan varyans değeri %55,179 olarak saptanmıştır. Ölçekteki faktörlerin puanları hesaplanırken faktördeki maddelerin değerleri toplandıktan sonra madde sayısına bölünerek (aritmetik ortalama) faktör puanları elde edilmiştir.

Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği

Kariyer Uyum Yeteneği ölçeği Savickas ve Porfeli (2012), tarafından geliştirilen ve Kantan (2012 :203), tarafından geçerlilik ve güvenilirliği ortaya konulan 24 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin kaygı, kontrol, merak ve güven olarak adlandırılmış 4 adet alt boyutu bulunmaktadır.

Tablo 4. Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği Faktör Yapısı

Boyut	Madde	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans	Cronbach's Alpha
Kaygı (Özdeğer=3,212)	KUY1	.756	53,537	,813
	KUY2	.689		
	KUY3	.822		
	KUY4	.666		
	KUY5	.790		
	KUY6	.650		
Kontrol (Özdeğer=2,976)	KUY7	.607	49,593	,757
	KUY8	.670		
	KUY9	.728		
	KUY10	.746		
	KUY11	.738		
	KUY12	.725		
Merak (Özdeğer=2,833)	KUY13	.723	47,209	,773
	KUY14	.747		
	KUY15	.750		
	KUY16	.713		
	KUY17	.611		
	KUY18	.555		
Güven (Özdeğer=3,825)	KUY19	.712	63,756	,882
	KUY20	.816		
	KUY21	.796		
	KUY22	.882		
	KUY23	.799		
	KUY24	.776		
Toplam Varyans			%35,961	

Kariyer Uyum Yeteneği ölçeğini oluşturan faktörlerin güvenilirlik katsayıları ve açıklanan varyans oranlarının yüksek olması ölçeğin güçlü bir faktör yapısına sahip olduğunu göstermiştir. Kaygı faktörünü oluşturan 6 maddenin güvenilirliği $\alpha=0,813$ olarak, açıklanan varyans değeri %53,537 olarak saptanmıştır. Kontrol faktörünü oluşturan 6 maddenin güvenilirliği $\alpha=0,757$ olarak, açıklanan varyans değeri %49,593 olarak saptanmıştır. Merak faktörünü oluşturan 6 maddenin güvenilirliği $\alpha=0,773$ olarak, açıklanan varyans değeri %49,207 olarak saptanmıştır. Güven faktörünü oluşturan 6 maddenin güvenilirliği $\alpha=0,882$ olarak, açıklanan varyans değeri %63,756 olarak saptanmıştır. Ölçekteki faktörlerin puanları hesaplanırken faktördeki maddelerin değerleri toplandıktan sonra madde sayısına bölünerek (aritmetik ortalama) faktör puanları elde edilmiştir.

Turizmde Kariyer Yapma İsteği Ölçeği

Turizmde Kariyer Yapma İsteği Ölçeği Riegel ve Dallas (1998) tarafından geliştirilmiş; Duman, Tepeci ve Unur (2006) tarafından Kuşlvan ve Kuşlvan'dan (2003) yararlanarak 5 olumlu ve 5 olumsuz önerme içeren şekilde 10 maddeli olarak Türkçeye kazandırılmış ve Türkay ve Yağcı (2007) tarafından olumsuz önermeleri içeren 5 maddeli olarak oluşturulup kullanılmıştır. Ölçek tek faktörden oluşmakta ve bu faktör altında beş önerme bulunmaktadır

Tablo 5. Turizmde Kariyer Yapma İsteği Ölçeği Faktör Yapısı

	Madde	F a k t ö r Yükü	A ç ı k l a n a n Varyans (%)	Cronbach's Alpha
Turizmde kariyer Yapma İsteği (Özdeğer=3.546)	TKYI1	.902	70,929	0,895
	TKYI2	.890		
	TKYI3	.909		
	TKYI4	.843		
	TKYI5	.636		

Yapılan faktör analizi sonucunda; Turizmde kariyer yapma isteği ölçeğini oluşturan maddelerin faktör yükleri ve açıklanan varyans oranlarının yüksek olması ölçeğin güçlü bir faktör yapısına sahip olduğunu göstermiştir. Turizmde kariyer yapma isteği ölçeğini oluşturan 5 maddenin güvenilirliği $\alpha=0,895$ olarak, açıklanan varyans değeri %70,929 olarak bulunmuştur.

Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 22.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistiksel yöntemleri olarak sayı, yüzde, ortalama, standart sapma kullanılmıştır.

Ölçek boyutlarının aldığı puanlar 1 ile 5 arasında değerlendirilmektedir. Bu aralık 4 puanlık genişliğe sahiptir. Bu genişlik beş eşit genişliğe ayrılarak 1.00- 1.79 arası “çok düşük”, 1.80- 2.59 arası “düşük”, 2.60- 3.39 “arası orta”, 3.40-4.19 arası yüksek, 4.20-5.00 arası çok yüksek olarak bulgular yorumlanmıştır.

Araştırmanın sürekli değişkenleri arasında pearson korelasyon ve regresyon analizi uygulanmıştır. Korelasyon analizi sürekli değişkenler arasında doğrusal ilişkinin kuvveti (derecesi) ve yönünün belirlemek üzere uygulanır. Araştırmanın sürekli değişkenleri arasında nedensellik ilişkisini belirlemek üzere; bağımsız değişkenler yardımıyla zor elde edilen bağımlı değişken değerini kestirmek için regresyon analizi uygulanır(http://www.istatistikanaliz.com/regresyon_analizi.asp).

Ölçekler arasındaki korelasyon ilişkileri $r = 0,00-0,25$ “çok zayıf”, $r = 0,26-0,49$ “zayıf”, $r = 0,50-0,69$ “orta”, $r = 0,70-0,89$ “yüksek”, $r = 0,90-1,00$ “çok yüksek” kriterlerine göre değerlendirilmiştir (Kalaycı, 2006, s.116).

Elde edilen bulgular %95 güven aralığında, %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

Bulgular ve Yorumlar

Bu bölümde İstanbul Üniversitesinde turizm eğitimi alan öğrenciler üzerinden yapılan araştırmada ölçekler ile elde edilen verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır.

Tanımlayıcı Özelliklere Göre Grup Karşılaştırmalarına Ait Bulgular

Bu bölümde duygusal zekâ, kişilik özellikleri, kariyer uyum yeteneği ve turizmde kariyer yapma isteği değişkenlerinin dağılımlarına göre gerekli testler uygulanarak gruplar arasında farklılık olup olmadığı araştırılmıştır.

Tablo 6. Tanımlayıcı Özelliklerin Faktör Yapısı

	Normallik Testi					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	p	İstatistik	df	Sig.
Kisilik_Genel	,084	200	,002	,986	200	,041
disa_donuk	,160	200	,000	,930	200	,000
Den_aciklik	,212	200	,000	,926	200	,000
Yum_baslilik	,146	200	,000	,949	200	,000
Duy_dengelilik	,150	200	,000	,955	200	,000
sorumluluk	,157	200	,000	,939	200	,000
Duygusal_Zeka	,105	200	,000	,937	200	,000
duygusal_deg	,130	200	,000	,945	200	,000
Empatik_duy	,177	200	,000	,898	200	,000
Duyguların_ol_kull	,143	200	,000	,899	200	,000
Poz_duy_yonetim	,160	200	,000	,927	200	,000
Kariyer_uyum_yet	,062	200	,063	,947	200	,000
Kaygi	,098	200	,000	,933	200	,000
Kontrol	,104	200	,000	,937	200	,000
Merak	,081	200	,003	,972	200	,001
guven	,151	200	,000	,857	200	,000
Tur_kar_yap_ist	,098	200	,000	,950	200	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Normallik testi sonucu ortaya çıkan tablodan verilerin normal dağılım göstermediği anlaşılmaktadır ($p < 0,05$). Bu sebeple nonparametrik testler uygulanmıştır.

Yaş: Yaş değişkenine göre yapılan Kruskal Wallis testi sonucuna göre, sadece kişilik özelliklerinin alt boyutlarından olan “sorumluluk” boyutu düzeyinde gruplar arası farklılık olduğu ($p=0,000 < 0,05$), diğer değişken ve alt boyutlarında fark bulunmadığı ($p > 0,05$) anlaşılmıştır.

Cinsiyet: Cinsiyet değişkenine göre yapılan bağımsız örneklem testine göre yumuşak başlılık, sorumluluk, kariyer uyum yeteneği, kaygı, merak ve turizmde kariyer yapma isteği düzeyi farklılaşmaktadır ($p < 0,05$). Farklılığı incelemek için yapılan Mann Whitney U testi sonucu tabloda görülmektedir.

Halen kaçınıcı sınıfta okumakta olduğuna göre: Halen kaçınıcı sınıfta okumakta olduğuna göre yapılan Kruskal-Wallis Testinde genel kişilik özellikleri, deneyime açıklık ve sorumluluk değişkenlerinde gruplar arası farklılıklar tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Farklılıklara ilişkin yapılan bağımsız örneklem testinin sonucu tabloda görülmektedir.

En son bitirilen okula göre: En son bitirilen okula göre gruplar arası farklılıkların arandığı Kruskal Wallis Testi sonucunda, gruplar arasında farklılık bulunmadığı ($p > 0,05$) bulgusu elde edilmiştir.

Kaç çocuklu bir ailenin ferdi olduğuna göre: Kaç çocuklu bir ailenin ferdi olduğuna göre gruplar arası farklılıkların arandığı Kruskal Wallis Testi sonucunda, gruplar arasında farklılık bulunmadığı ($p > 0,05$) bulgusu elde edilmiştir.

Kaçınıcı çocuk olduğuna göre: Kaçınıcı çocuk olduğuna göre gruplar arası farklılıkların arandığı Kruskal Wallis Testi sonucunda, gruplar arasında farklılık bulunmadığı ($p > 0,05$) bulgusu elde edilmiştir.

Kalma yeri: Kalma yerine göre gruplar arası farklılıkların arandığı Kruskal Wallis Testi sonucunda, gruplar arasında farklılık bulunmadığı ($p > 0,05$) bulgusu elde edilmiştir.

1.1. Kişilik Özellikleri, Duygusal Zekâ, Kariyer Uyum Yeteneği ve Turizmde Kariyer Yapma İsteği Düzeylerine İlişkin Bulgular

Bu bölümde Kişilik Özellikleri, Duygusal Zekâ, Kariyer Uyum Yeteneği ve Turizmde Kariyer Yapma İsteği Düzeylerine ilişkin ortalama, standart sapma, en düşük ve en yüksek değerlere ilişkin bulgulara yer verilmektedir.

Tablo 7. Kişilik Özellikleri, Duygusal Zekâ, Kariyer Uyum Yeteneği ve Turizmde Kariyer Yapma İsteği Düzeyleri

	N	Ort	Ss	Min.	Max.
Kişilik Özellikleri	200	3,190	0,413	1,80	4,10
Azimli - Yenilikçi	200	3,715	0,786	1,00	5,00
Sakin - Uyumlu	200	3,655	0,773	1,33	5,00
Dışa Dönük	200	3,873	0,639	1,67	5,00
Duygusal Zekâ	200	4,027	0,575	1,33	5,00
Duygusal değerlendirme	200	3,956	0,693	1,33	5,00
Empatik duyarlılık	200	4,088	0,732	1,00	5,00
Pozitif duygusal yönetim	200	4,201	0,625	1,67	5,00
Duyguların olumlu kullanımı	200	3,865	0,820	1,33	5,00
Kariyer Uyum Yeteneği	200	4,166	0,509	1,50	5,00
Kaygı	200	4,065	0,721	1,50	5,00
Kontrol	200	4,219	0,553	1,50	5,00
Merak	200	4,001	0,610	2,00	5,00
Güven	200	4,380	0,600	1,00	5,00
Turizmde Kariyer Yapma İsteği	200	3,590	1,007	1,00	5,00

Araştırmaya katılanların kişilik düzeyi orta ($3,190 \pm 0,413$); “Azimli-Yenilikçilik” düzeyi yüksek ($3,715 \pm 0,786$); “Sakin-Uyumluluk” düzeyi yüksek ($3,655 \pm 0,773$); “dışa dönüklük” düzeyi yüksek ($3,873 \pm 0,639$) düzeydedir. Duygusal zekâ genel düzeyleri yüksek ($4,027 \pm 0,575$); “duygusal değerlendirme” düzeyi yüksek ($3,956 \pm 0,693$); “Empatik duyarlılık” düzeyi yüksek ($4,088 \pm 0,732$), “Pozitif duygusal yönetim” düzeyi çok yüksek ($4,201 \pm 0,575$); “Duyguların olumlu kullanımı” düzeyinin ise yüksek ($3,865 \pm 0,820$) olduğu görülmüştür. Araştırmanın bir diğer değişkeni olan “Kariyer Uyum Yeteneği” genel düzeyi yüksek ($4,166 \pm 0,509$); alt boyutları olan, “Kaygı” düzeyi yüksek ($4,065 \pm 0,721$); “Kontrol” düzeyi çok yüksek ($4,219 \pm 0,553$); “Merak” düzeyi yüksek ($4,001 \pm 0,610$); “Güven” düzeyi ise çok yüksek ($4,380 \pm 0,600$) olarak saptanmıştır. Araştırmamızın dördüncü değişkeni olan “Turizmde Kariyer Yapma İsteği” düzeyi de yine yüksek ($3,590 \pm 1,007$) olarak tespit edilmiştir.

1.2. Kişilik Özellikleri, Duygusal Zekâ, Kariyer Uyum Yeteneği ve Turizmde Kariyer Yapma İsteği Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

Bu bölümde Kişilik Özellikleri, Duygusal Zekâ, Kariyer Uyum Yeteneği ve Turizmde Kariyer Yapma İsteği değişkenleri ve alt boyutlarının birbiri ile ilişki yön ve düzeylerine ait korelasyon analizi bulguları irdelenmektedir.

Tablo 8. Kişilik Özellikleri, Duygusal Zekâ, Kariyer Uyum Yeteneği ve Turizmde Kariyer Yapma İsteği Düzeyleri arasındaki korelasyon ilişkisi

Correlations																	
		Kişilik	Azimli - Yenilikçi	Sakin - Uyumlu	dışa dönük	Duygusal_Zeka	duygusal_deg	Empatik_duy	Poz_duy_yonetim	Duyguların_ol_kull	Kariyer_uyum_yet	Kaygi	Kontrol	Merak	güven	Tur_kar_yap_ist	
Kişilik	r	1															
	p																
Azimli-Yenilikçi	r	,863**	1														
	p	,000															
Sakin - Uyumlu	r	,422**	,255**	1													
	p	,000	,000														
dışa dönük	r	,488**	,283**	,100	1												
	p	,000	,000	,160													
Duygusal Zeka	r	,455**	,440**	,326**	,426**	1											
	p	,000	,000	,000	,000												
duygusal_deg	r	,409**	,397**	,320**	,322**	,834**	1										
	p	,000	,000	,000	,000	,000											
Empatik_duy	r	,305**	,311**	,190**	,285**	,775**	,540**	1									
	p	,000	,000	,007	,000	,000	,000										
Poz_duy_yoneti	r	,349**	,353**	,213**	,335**	,778**	,487**	,555**	1								
	p	,000	,000	,002	,000	,000	,000	,000									
Duyguların_ol_k	r	,395**	,354**	,314**	,413**	,818**	,643**	,405**	,515**	1							
	p	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000								
Kariyer_uyum_y	r	,338**	,353**	,253**	,333**	,693**	,543**	,475**	,559**	,638**	1						
	p	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000							
Kaygi	r	,230**	,220**	,174**	,293**	,509**	,332**	,345**	,463**	,488**	,829**	1					
	p	,001	,002	,014	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000						
Kontrol	r	,348**	,399**	,256**	,329**	,631**	,522**	,415**	,431**	,630**	,827**	,535**	1				
	p	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000					
Merak	r	,200**	,188**	,180**	,218**	,497**	,389**	,354**	,410**	,438**	,838**	,645**	,592**	1			
	p	,004	,008	,011	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000				
güven	r	,344**	,373**	,232**	,252**	,654**	,568**	,455**	,526**	,550**	,783**	,461**	,638**	,506**	1		
	p	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000			
Tur_kar_yap_ist	r	,347**	,333**	,269**	,310**	,327**	,254**	,237**	,239**	,310**	,463**	,435**	,342**	,372**	,356**	1	
	p																
**p<.01 , *p<.05																	

Kişilik Özellikleri, Duygusal Zekâ ve Kariyer Uyum Yeteneğinin Turizmde Kariyer Yapma İsteği Üzerine Etkileri

Kişilik Özelliklerinin Turizmde Kariyer Yapma İsteği Üzerine Etkileri

Bu bölümde kişilik özellikleri ve azimli-yenilikçi, sakin -uyumlu ve dışa dönük kişilik boyutlarının turizmde kariyer yapma isteği üzerine etkileri araştırılmıştır.

Tablo 9. Kişilik Özellikleri Düzeyinin Turizmde Kariyer Yapma İsteği Üzerine Etkisi

Bağımsız Değişken	Turizmde Kariyer Yapma İsteği		
	β	t	p
Sabit	0.897	1.718	0.087
Kişilik Özellikleri	0.844	5.201	0.000
F		27.051	
Model (p)		0.000	
R ²		0.120	

Kişilik özellikleri düzeyi ile turizmde kariyer yapma isteği arasında nedensellik ilişkisi olup olmadığını belirlemek üzere uygulanan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur ($F=27,051$; $p=0,000<0,05$). Turizmde kariyer yapma isteği düzeyinin belirleyicisi olarak kişilik özelliği düzeyinin açıklayıcılık gücünün olduğu görülmüştür ($R^2=0,120$). Turizm öğrencilerinin kişilik özellikleri düzeyi turizmde kariyer yapma isteği düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,844$).

Duygusal Zekâ Düzeyinin Turizmde Kariyer Yapma İsteği Üzerine Etkisi

Bu bölümde duygusal zekâ ve alt boyutları olan; duygusal değerlendirme, empatik duyarlılık, pozitif duygusal yönetim ve duyguların olumlu kullanımının turizmde kariyer yapma isteği düzeyi üzerindeki etkileri araştırılmıştır.

Tablo 10. Duygusal Zekâ Düzeyinin Turizmde Kariyer Yapma İsteği Üzerine Etkisi

Bağımsız Değişken	Turizmde Kariyer Yapma İsteği		
	β	t	p
Sabit	1.284	2.686	0.008
Duygusal Zekâ	0.573	4.874	0.000
F		23.753	
Model (p)		0.000	
R ²		0.107	

Duygusal zekâ ile turizmde kariyer yapma isteği arasında nedensellik ilişkisi olup olmadığını belirlemek üzere uygulanan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur ($F=23,753$; $p=0,000<0,05$). Turizmde kariyer yapma isteği düzeyinin belirleyicisi olarak duygusal zekâ değişkenleri ile ilişkisinin (açıklayıcılık gücünün) zayıf olduğu görülmüştür ($R^2=0,107$). Turizm öğrencilerinin duygusal zekâ düzeyi turizmde kariyer yapma isteği düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,573$).

Kariyer Uyum Yeteneğinin Turizmde Kariyer Yapma İsteği Üzerine Etkisi

Bu bölümde kariyer uyum yeteneği ve alt boyutları olan; kaygı, kontrol, merak ve güven düzeylerinin turizmde kariyer yapma isteği üzerine etkileri incelenmektedir.

Tablo 11. Kariyer Uyum Yeteneği Düzeyinin Turizmde Kariyer Yapma İsteği Üzerine Etkisi

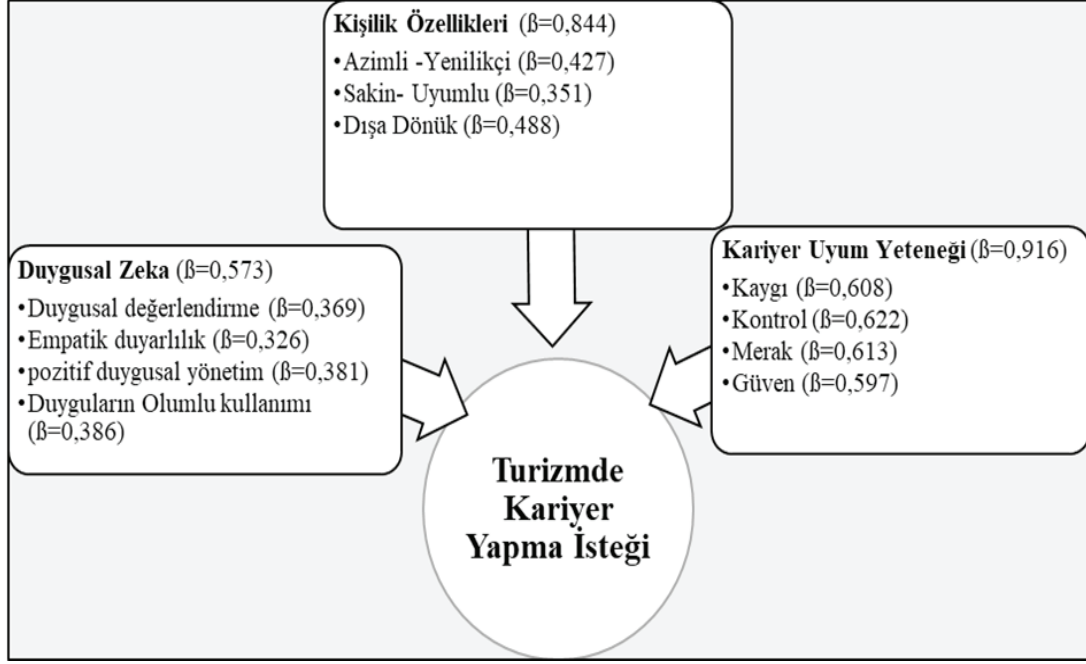
Bağımsız Değişken	Turizmde Kariyer Yapma İsteği		
	β	t	p
Sabit	-.227	-.435	0.664
Kariyer Uyum Yeteneği	0.916	7.352	0.000
F		54.059	
Model (p)		0.000	
R ²		0.214	

Kariyer uyum yeteneği düzeyi ile turizmde kariyer yapma isteği arasında nedensellik ilişkisi olup olmadığını belirlemek üzere uygulanan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur ($F=54,059$; $p=0,000<0,05$). Turizmde kariyer yapma isteği düzeyinin belirleyicisi olarak kariyer uyum yeteneği değişkenleri ile ilişkisinin (açıklayıcılık gücünün) güçlü olduğu görülmüştür ($R^2=0,214$). Turizm öğrencilerinin kariyer uyum yeteneği düzeyi, turizmde kariyer yapma isteği düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,916$).

TARTIŞMA ve SONUÇ

Bu araştırmada kişilik özelliklerinin ve duygusal zekânın kariyer uyum yeteneğini üzerindeki etkilerine bağlı olarak öğrencilerin turizmde kariyer yapma isteğine sahip olup olmadığı incelenmiştir. Bu araştırmanın sonuçlarına göre kişilik özellikleri ve duygusal zekâ kariyer uyum yeteneğini pozitif yönde etkilemektedir. Bu pozitif etki öğrencilerin turizmde kariyer yapma isteklerinde de pozitif bir etkiye sebep olmaktadır.

Çalışmanın sonuç modeli aşağıdaki gibi oluşturulmuştur;



Gökdeniz ve Merdan (2011) yaptıkları araştırmada kişilik türleri ile kariyer seçimi arasında uyumluluk olduğunu tespit etmiştir. Aslan, Ünüvar, Başoda'nın (2012) yaptıkları değerlendirmede de turizm sektöründe kariyer yapmada kişilik özelliklerinin etkili olduğu tespit edilmiştir. Temeloğlu ve Aksu'nun (2016) yaptıkları çalışmada turizm sektöründe kariyer yapma isteği ile kişilik özellikleri arasında olumlu ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Yapılan bu araştırmada da benzer sonuçlar elde edilmiştir. Sudak ve Zehir'in (2013) yaptıkları araştırmada kişilik tipleri/özellikleri ile duygusal zekâ arasında olumlu ilişkiler tespit etmiştir. Yapılan bu araştırma da benzer sonuçlar elde edilmiştir. Pehlivan'ın (2008) yaptığı araştırmada kariyer uyum yeteneği ile turizm sektöründe kariyer yapma isteği arasında uyumluluk olduğu tespit edilmiştir. Yapılan bu araştırmada da kariyer uyum yeteneği ile turizm sektöründe kariyer yapma isteği arasında uyumluluk tespit edilmiştir. Turizm alanında üniversite düzeyinde eğitim almakta olan ve mezun olan bireyler üzerinde gerçekleştirilen Kozak (1999); Kuşluyan ve Kuşluyan (2000); Kozak ve Kızılırmak (2001) araştırmalarında ise söz konusu kişilerin, turizm sektöründe kariyer yapmaya pek de sıcak bakmadıklarına yönelik bulgular elde edilmiştir. Aynı şekilde Jenkins (2001) tarafından konaklama öğrencilerinin turizm kariyerlerinde geleceğe yönelik bakış açılarını ortaya koyan çalışmada, öğrencilerin eğitimleri ilerledikçe turizm sektörüne yönelik tutumlarının olumsuzlaştığı tespit edilmiştir. Fakat yapılan bu araştırmada lisans düzeyindeki öğrencilerin turizm sektöründe kariyer yapmaya istekli oldukları tespit edilmiştir. Farklılığın sebebi araştırmalar arasındaki yıl farklarından, gelişen teknoloji-den ve turizm sektöründen kaynaklanıyor olabilir.

Kişilik Özellikleri ölçeğinden baktığımızda Aslan, Ünüvar, Başoda'nın (2012) yaptıkları değerlendirmede test sonuçları incelendiğinde, turizm öğrencilerinin baskın kişilik özelliklerinin sorumluluk ve yumuşak başlılık olduğu görülmüştür. (Aslan, Ünüvar, Başoda, 2012:213) Aslan, Ünüvar, Başoda'nın (2012) yaptıkları değerlendirmede sonuçlar turizm sektöründe kişilik-iş/sektör uyumu açısından değerlendirildiğinde, beş özellikten ikisinin (sorumluluk ve yumuşak başlılık) bu uyumu sağladığı, ancak üçünün (duygusal dengesizlik, dışadönüklük ve deneyime açıklık) sağlayamadığı görülmektedir. (As-

lan, Ünüvar, Başoda, 2012:214). Fakat yapılan bu araştırmada dışadönüklük özelliği yumuşak başlılık özelliğine göre daha düşük düzeyde çıkmıştır. Bu farklılığın sebebi araştırmanın grubu olan öğrencilerin %78'inin İstanbul'da ailesinin yanında ikamet etmesi ve metropol şehirde yetiştirilmesinden kaynaklanabilir.

Duygusal Zekâ ölçeğinden baktığımızda ise Sudak ve Zehir'in (2013) değişkenler arasında ilişkileri görmek için yapılan korelasyon analizi bulgularına göre kişilik tipinin boyutları olan dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge ve deneyime açıklık ile duygusal zekanın alt boyutları kendi duygularının farkındalığı, başkalarının duygularının farkındalığı, duygu kullanımı ve duygu düzenlemesi arasındaki ilişkiler yüksek oranda anlamlı çıkmıştır. Yapılan bu araştırmada da benzer sonuçlar elde edilmiştir.

Temeloğlu ve Aksu'nun (2016) yaptıkları çalışmada turizm sektöründe kariyer yapma isteği ile genel kişilik özellikleri arasında, 0,001 anlamlılık düzeyinde önemli bir ilişki bulunmuştur. Öğrencilerin turizm sektöründe kariyer yapma isteği ile kişilik özellikleri alt boyutları arasındaki çoklu doğrusal regresyon modeli anlamlı bulunmuştur. (Temeloğlu, Aksu, 2016:1519). Yapılan bu çalışmada da kişilik özellikleri düzeyi ile turizmde kariyer yapma isteği arasında nedensellik ilişkisi olup olmadığını belirlemek üzere uygulanan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur ($F=27,051$; $p=0,000<0,05$).

Turizm sektörüne yönelik bireylerin tutumlarını ve turizmde kariyer yapmaya yönelik bakış açılarını incelemeye ilişkin gerek yabancı literatür (Pavesic ve Brymer, 1990; Charles, 1992; Baron ve Maxwell, 1993; Getz, 1994; Querrier, 1999; Cothran ve Combrink, 1999; Boella, 2000; Jenkins, 2001; Collins, 2001; Lee ve Kang, 1998; Riley vd., 2002; Wood, 2003; King vd., 2003; Airey, 2005; Wangvd, 2009); gerekse yerli (İçöz, 1991; Ağaoğlu, 1991; Hacıoğlu, 1991; Bozok, 1992; Timur, 1992; Timur, 1994; Kalkan 1994; İçöz, 1994; Denizler, 1994; Bayer, 1998; Batman vd., 2000; Koyuncu, 2000; Eren, 2000; Kuşluyan, 2000; Kuşluyan ve Kuşluyan, 2000; Eren, 2001; Kozak ve Kızıllırmak, 2001; Aymankuy ve Aymankuy, 2002; Çetin, 2002; Ilgaz ve Çakar, 2002; Çapar, 2002, Gürdal, 2002; Gökdeniz vd., 2002; Birdir, 2002; Yüksel vd., 2002; Unur vd., 2004; Duman vd., 2006; Sarıışık, 2007; Dağdeviren, 2007) literatürde yapılan araştırmalarda, turizm sektöründe çalışmak, bireyler tarafından çeşitli nedenlerden dolayı genelde pek cazip görünmemektedir. Fakat yapılan bu araştırmada sonuç literatürdeki araştırmalara göre farklılık göstermiştir ve öğrencilerin "Turizmde Kariyer Yapma İsteği" düzeyi yüksek ($3,590 \pm 1,007$) olarak tespit edilmiştir. Farklılığın sebebi araştırma grubunda bulunan öğrencilerin eğitmenleri tarafından geliştirilen turizme bakış açılarından kaynaklanabilir.

Bu çalışma küçük bir örneklem grubunda yapıldığından, çalışmanın genellenmesi açısından farklı örneklem grubunda yapılacak çalışmalara ihtiyaç bulunmaktadır. Bu çalışmada kişilik özelliklerinin ve duygusal zekânın kariyer uyum yeteneğini üzerindeki etkilerinin sonucu olarak turizmde kariyer yapma isteğiyle olan ilişkisi incelenmiştir. İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Turizm İşletmeciliği bölümü dışındaki öğrencilerin kişilik özelliklerinin ve duygusal zekânın kariyer uyum yeteneğini üzerindeki etkileri açısından öğrencilerin turizmde kariyer yapma isteklerinin incelenmesi de literatüre katkı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

Ahmetoğulları K. Ve Güneş M., Öğrencilerin Kişilik Özelliklerinin Mesleğin Geleceğine Bakış Açılarında Etkisi: Hilvan Myo Örneği 2017 (Mestek 2017 | 4. Ulusal Meslek Yüksekokulları Sosyal ve Teknik Bilimler Kongresi Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, 11-13 Mayıs 2017, Burdur.)

Akdağ, G., (2014). "Kariyer Uyum Yetenekleri Turizm Sektörüne Bağlılığı, Etkiler Mi? Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Alan Öğrencilere Yönelik Bir Uygulama", 15. Ulusal Turizm Kongresi, Engelsiz Turizm, Bildiriler Kitabı, S.403. Gazi Üniversitesi, Turizm Fakültesi, 13-16 Kasım 2014 Ankara Aslan. Z., Ünüvar. Ş., Başoda. A., Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Kişilik Özelliklerinin Belirlenmesi ve Turizm Sektörüne Uyumu Açısından Değerlendirilmesi Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi, Cilt 23, Sayı 2, Güz: 203-219, 2012.

Aslan. Z., Ünüvar. Ş., Başoda. A., Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Kişilik Özelliklerinin Belirlenmesi ve Turizm Sektörüne Uyumu Açısından Değerlendirilmesi Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi, Cilt 23, Sayı 2, Güz: 203-219, 2012.

Atak, H. (2013). On-Maddeli Kişilik Ölçeği'nin Türk Kültürü'ne Uyarlanması. Nöropsikiyatri

Arşivi, 50, 312-319.

Canbek. M., Özyer. K. (2017) Rol Belirsizliği ve Rol Çatışmasının, İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Duygusal Zekanın Düzenleyici Rolü T.C. Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Ceylan.T. (1999) Duygusal Zekâ Klinik Psikiyatri 1999;1:12-20

Çarıkcı. İ., Kanten. S., Kanten. P. (2010) Kişilik, Duygusal Zekâ Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Yıl: 2010/1, Sayı:11

Çavuş Ş. Ve Kaya A. (2015) Turizm Lisans Eğitimi Alan Öğrencilerin Kariyer Planları Ve Turizm Sektörüne Yönelik Tutumu Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi Cilt:4, Sayı:5, 102-101.

Develioğlu. K., Tekin. Ö.A. (2013) Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Yabancılaşma Arasındaki İlişki: Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerine Bir Uygulama Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi Y.2013, C.18, S.2, S.15-30.

Edizler,G., (2010) İnsan Kaynakları Yönetiminde ‘Duygusal Zeka’ Ölçüm Ve Modelleri ’ Journal Of Yasar University 2010 18(5) 2970-2984

Erdoğan Zorver. C., Korkut-Owen. F., (2011) Kariyer Uyumu ve İyimserliği Ölçeğinin Geliştirilmesi Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Psikolojik Danışma Ve Rehberlik Bilim Dalı

Gosling, S.D., Rentfrow, P.J., Swann, W.B. Jr. (2003). A Very Brief Measure Of The Big Five Personality Domains. J Res In Pers 2003; 37:504-528.

Gökdeniz. İ., Merdan. E., Kişilik ile Kariyer Seçimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Aksaray Üniversitesi İİB Dergisi, Temmuz 2011, Cilt: 3, Sayı: 2

Gürbüz. S., Yüksel. M. (2008) Çalışma Ortamında Duygusal Zekâ: İş Performansı, İş Tatmini, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ve Bazı Demografik Özelliklerle İlişkisi Doğu Üniversitesi Dergisi, 9 (2) 2008, 174-190

İncebacak. G., Ülgen. B. (2017) Örgüt Yönetiminde A Tipi Kişilik ve Duygusal Zekâ Arasındaki İlişki: Departman Yöneticileri Üzerine Bir İnceleme T.C. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yöneticiliği Yüksek Lisans Programı

İşyapan Gürbüz. T., Sözen.İ. (2016) Kabin Ekiplerinin Duygusal Zekâ Yeteneklerinin Problem Çözme Becerilerine Olan Etkisi Üzerine Bir Çalışma Bujss 9/1 (2016), 39-60

Jenkins, A. K. (2001). Making A Career Of It? Hospitalitystudents’ Futureperspectives: An Anglodutchstudy. International Journal Of Contemporaryhospitality Management, 13 (1), 13-20.

Kalaycı, Şeref (2006) Spss Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, Ankara: Asil Yayın Dağıtım Ltd. Şti, S.116.

Kanten, S. (2012). Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Yıl: 2012/2, Sayı:16 191-205.

Karabulutlu Yılmaz E., Yılmaz S., Yurttaş A., (2011) Öğrencilerin Duygusal Zeka Düzeyleri İle Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişki Psikiyatri Hemşireliği Dergisi-Journal Of Psychiatric Nursing 2011;2(2):75-76

Köroğlu. Ö. (2014) Meslek Seçimi ile Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Turizm Rehberliği Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi Y.2014, C.19, S.2, S.137-157.

Mercan. N., (2016) Psikolojik Sermayenin Kariyer Uyum Yeteneği İle İlişkisine Yönelik Bir Araştırma Global Business Research Congress (Gbr), May 26-27, 2016, Istanbul, Turkey.

Özkan. Ç., Boz. M., Algılanan Örgütsel Desteğin, Örgütsel Bağlılığa Etkisinde Kişilik Özelliklerinin Rolü: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı Doktora Tezi 2017.

Pehlivan. R. (2008) Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Almakta Olan Öğrencilerin Sektör İle İlgili Tutumlarının Mezuniyet Sonrası Kariyer Seçimlerine Etkisi Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, (Basılmış Yüksek Lisans Tezi)

Pelit E. Ve Öztürk Y., Kariyer Tercihinde Kişisel Değişkenlerin Rolü: Turizm Ve Öğretmenlik Eğitimi Alan Öğrenciler Üzerinde Bir Araştırma İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Yıl:9 Sayı:17 Bahar 2010 S.207-234

Savıckas, M.L., Porfeli, E.J. (2012). "The Career Adapt-Abilities Scale: Construction, Reliability, And Measurement Equivalence Across 13 Countries", Journal Of Vocational Behavior, 80, Pp. 661-673.

Solmaz A. S., Aksoy Ö., Şengül S. Ve Saruşıık M., Üniversite Öğrencilerinin Girişimci Kişilik Özelliklerinin Belirlenmesi: Turizm Lisans Ve Ön Lisans Öğrencileri Üzerine Bir Alan Araştırması Kmü Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi 16 (26): 41-55, 2014 Issn: 2147 - 7833, Www.Kmu.Edu.Tr

Sudak. K. M., Zehir. C., Kişilik Tipleri, Duygusal Zekâ, İş Tatmini İlişkisi Üzerine Yapılan Bir Araştırmayönetim Bilimleri Dergisi Cilt: 11, Sayı: 22, Ss. 141-165, 2013

Temeloğlu. E., Aksu. M., Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Kişilik Özelliklerinin Turizmde Kariyer Yapma İstekleri Üzerindeki Etkisi Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi Cilt:9 Sayı:43 Nisan 2016

Tetik. S., Açıkgöz. A. (2013) Duygusal Zekâ Düzeyinin Problem Çözme Becerisi Üzerindeki Etkisi: Meslek Yüksek Okulu Öğrencileri Üzerine Bir Uygulama Electronic Journal Of Vocational Colleges- Aralık 2013 Umyos Özel Sayı

Türkay, O. Ve Eryılmaz, B. (2014). Kariyer Değerleri ve Kariyer Yolu Tercihleri İlişkisi: Türk Turizm Sektöründen Örnekler, Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (İlke), (24), 179200.

Yalın.E., Sözen. İ. (2008) İş Yaşamında Duygusal Zekâ Düzeylerinin Problem Çözme Becerilerine Olan Etkisi T.C. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı İşletme Yönetimi Bilim Dalı 2015

Zengin, B., Şen, M. Ve Taşar, O. (2011). Marmara Bölgesi'nde Turizm Lisans Öğrencilerinin Konaklama Sektöründe Cinsiyete Göre Kariyer Düşünceleriyle İlgili Bir Araştırma. In Session 3b: Turizm ve Mikroekonomi, International Conference On Eurasianeconomies, Bildiri Kitabı, 217-225.