



**T.C.
NEVŞEHİR HACI BEKTAŞ VELİ ÜNİVERSİTESİ
TURİZM ARAŞTIRMALARI ENSTİTÜSÜ
TURİZM REHBERLİĞİ ANABİLİM DALI**

**TURİZM REHBERLİĞİ ÖĞRENCİLERİNİN ÖĞRENME
MOTİVASYONLARININ İTİCİ-ÇEKİCİ FAKTÖRLER
KAPSAMINDA İNCELENMESİ**

Yüksek Lisans Tezi

Ozan ATSIZ

Tez Danışmanı
Doç. Dr. Bekir Bora DEDEOĞLU

Nevşehir
Haziran 2024



**T.C.
NEVŞEHİR HACI BEKTAŞ VELİ ÜNİVERSİTESİ
TURİZM ARAŞTIRMALARI ENSTİTÜSÜ
TURİZM REHBERLİĞİ ANABİLİM DALI**

**TURİZM REHBERLİĞİ ÖĞRENCİLERİNİN ÖĞRENME
MOTİVASYONLARININ İTİCİ-ÇEKİCİ FAKTÖRLER
KAPSAMINDA İNCELENMESİ**

Yüksek Lisans Tezi

Ozan ATSIZ

Tez Danışmanı
Doç. Dr. Bekir Bora DEDEOĞLU

Nevşehir
Haziran 2024

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK

Bu çalışmadaki tüm bilgilerin, akademik ve etik kurallara uygun bir şekilde elde edildiğini beyan ederim. Aynı zamanda bu kural ve davranışların gerektirdiği gibi, bu çalışmanın özünde olmayan tüm materyal ve sonuçları tam olarak aktardığımı ve referans gösterdiğimi belirtirim.

Tezi Hazırlayan

Ozan ATSIZ



TEZ YAZIM KILAVUZUNA UYGUNLUK

“Turizm Rehberliği Öğrencilerinin Öğrenme Motivasyonlarının İtici-Çekici Faktörler Kapsamında İncelenmesi” adlı Yüksek Lisans, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Turizm Araştırmaları Enstitüsü Lisansüstü Tez Yazım Kılavuzu’na uygun olarak hazırlanmıştır.

Tezi Hazırlayan

Ozan ATSIZ

Danışman

Doç. Dr. Bekir Bora DEDEOĞLU

Turizm Rehberliği

Ana Bilim Dalı Başkanı

Prof. Dr. İbrahim YILMAZ

KABUL VE ONAY SAYFASI

Doç. Dr. Bekir Bora DEDEOĞLU danışmanlığında Ozan ATsiz tarafından hazırlanan “Turizm Rehberliği Öğrencilerinin Öğrenme Motivasyonlarının İtici-Çekici Faktörler Kapsamında İncelenmesi” adlı bu çalışma, jürimiz tarafından Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Turizm Araştırmaları Enstitüsü Turizm Rehberliği Ana Bilim Dalı’nda Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

...../...../.....

JÜRİ

Danışman: Doç. Dr. Bekir Bora DEDEOĞLU

Üye: Prof. Dr. İbrahim YILMAZ

Üye: Doç. Dr. Yusuf KARAKUŞ

ONAY:

Bu tezin kabulü Enstitü Yönetim Kurulunun/...../..... tarih ve sayılı Kararı ile onaylanmıştır. /..... /

.....

Enstitü Müdürü

TURİZM REHBERLİĞİ ÖĞRENCİLERİNİN ÖĞRENME MOTİVASYONLARININ İTİCİ-ÇEKİCİ FAKTÖRLER KAPSAMINDA İNCELENMESİ

Ozan ATSIZ

Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Turizm Araştırmaları Enstitüsü Turizm
Rehberliği Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Haziran 2024 Danışman: Doç.
Dr. Bekir Bora DEDEOĞLU

ÖZET

Motivasyon, bireylerin davranışlarının anlaşılmasında oldukça önemlidir. Turizm alan yazınında, turist güdüleri ortaya konya da turizm öğrencilerinin bir kurumu ve bölgeyi öğrenim görmek üzere neden tercih ettiği konusu yeterli ilgiyi görememiştir. Bu kapsamda, bu çalışmada amaç turizm öğrencilerinin öğrenme motivasyonlarının itici-çekici faktörler kapsamında incelenmesidir. Bu amaca ulaşabilmek için, araştırma evrenini turizm rehberliğinde öğrenim gören öğrenciler oluşturmaktadır. Bu öğrencilere, amaçlı ve kolayda örnekleme teknikleri benimsenerek ulaşılmıştır. Toplamda 373 öğrenciden veri toplanmış ve araştırma analizine dâhil edilmiştir. Toplanan veriler Kısmi En Küçük Kareler Yapısal Eşitlik Modellemesiyle incelenmiştir. Araştırma bulguları incelendiğinde, itici faktörlerden “Akademik Başarı ve Kişisel Gelişim Arzusu” kariyer seçimini olumlu ve anlamlı bir şekilde etkilemiştir. Ayrıca, çekici faktörlerden “Duygusal ve Fiziksel Yakınlığı”, “Uluslararası Seyahat ve Deneyim Arzusu” ve “Yükseköğretim Kurumunun Kalitesi” öz yeterlilik algılarını etkilerken “Turizm Çekicilikleri”, “Uluslararası Seyahat ve Deneyim Arzusu” ve “Yükseköğretim Kalitesi” kariyer seçimlerini etkilemiştir. Bu bulguların, motivasyon ile ilgili teorilerin oluşturulması noktasında fayda sağlayacağı beklenmektedir. Son olarak, araştırma sonuçlarının turizm rehberliği eğitimi veren kurumlara hangi çekiciliklere önem vermesi gerektiği konusunda yol gösterecektir.

Anahtar Kelimeler: turizm rehberliği, motivasyon, kariyer seçimi, öz yeterlilik.

A STUDY ON INVESTIGATING TOURISM GUIDING STUDENTS' PUSH AND PULL STUDY MOTIVATIONS

Ozan ATSIZ

Nevsehir Haci Bektas Veli University, Tourism Research Institute, Department of Tourism Guidance, Master's Thesis, June 2024

Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Bekir Bora DEDEOĞLU

ABSTRACT

Motivation is very important in understanding the behavior of individuals. In the pertaining body of knowledge, the motivation has been covered in terms of motives of tourists, but the issue of why tourism students travel to an institution or region to study has not received sufficient attention. In this context, the aim of this study is to examine tourism students' motivation within the scope of push-pull factors. In order to address this aim, the population of the study consists of students studying tourism guidance. These students were selected by adopting purposive and convenience sampling techniques. Data were collected from 373 students in total and included in the research analysis. The collected data were analyzed by Partial Least Squares Structural Equation Modeling. It was found that “Academic Achievement and Desire For Personal Development” among the push factors positively and significantly affected career choice. In addition, among the pull factors, “Emotional and Physical Proximity”, “Desire for International Travel and Experience” and “Quality of Higher Education Institution” affected self-efficacy perceptions, while “Tourism Attractiveness”, “Desire for International Travel and Experience” and “Quality of Higher Education” affected career choice. It is predicted that these findings will be useful in the creation of theories related to motivation. Moreover, the research findings will provide important guidelines for institutions related with tourism guidance.

Keywords: tourism guiding, motivation, career choice, self-efficacy

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans tezimi yürütürken yardımları ile bilgi ve birikimini esirgemeyen danışmanım Doç. Dr. Bekir Bora Dedeoğlu'na tüm emekleri için teşekkür ederim. Yüksek lisans tez savunmamda yer alarak görüşlerini esirgemeyen değerli jüri üyelerine teşekkürü borç bilirim. Son olarak, bu tezin tamamlanması noktasında sürekli yanımda olan çekirdek aileme teşekkür eder, bu tezi değerli eşim Lale ve dünyalar tatlısı canım kızım İpek Rona'ya ithaf ediyorum. Onlar olmadan bu sonuç alınamazdı. Ne kadar teşekkür etsem azdır.

Ozan ATSIZ

Nevşehir, 2024

İÇİNDEKİLER

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK	i
TEZ YAZIM KILAVUZUNA UYGUNLUK	ii
KABUL VE ONAY SAYFASI	iii
ÖZET	i
ABSTRACT	ii
TEŞEKKÜR.....	iii
TABLolar LİSTESİ.....	vi
ŞEKİLLER LİSTESİ	vii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

1.1. Turizm rehberliğinin önemi	3
1.2. Turizm rehberliği öğrencilerinin öğrenme motivasyonları	5
1.2.1. İtici faktörler.....	5
1.2.1.1. Seyahat ve Deneyim Arzusu	6
1.2.1.2. Akademik Başarı ve Kişisel Gelişim Arzusu.....	7
1.2.2. Çekici faktörler.....	7
1.2.2.1. Turizm çekicilikleri	7
1.2.2.2. Başkalarının tavsiyeleri.....	8
1.2.2.3. Turizmi destekleyen altyapı	8
1.2.2.4. Yükseköğretim kalitesi	8
1.2.2.5. Mali konular	9
1.2.2.6. Duygusal ve fiziksel yakınlık.....	9

İKİNCİ BÖLÜM

2.1. Kariyer Seçimleri Kavramı	10
--------------------------------------	----

2.2. Öz-yeterlilik Kavramı	12
2.3. Öğrenme motivasyonları ve öz yeterlilik arasındaki ilişkinin incelenmesi	14
2.4. Öğrenme motivasyonları ve kariyer seçimi arasındaki ilişkinin incelenmesi.	17

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3.1. Araştırmanın amacı ve önemi	20
3.2. Araştırmanın Yöntemi.....	21
3.3. Araştırmanın evreni ve örnekleme.....	21
3.4. Veri Toplama aracı ve tekniği.....	21
3.5. Araştırmanın Bulguları.....	24
3.5.1. Demografik Özellikler	24
3.5.2. Ölçüm Modeli	25
3.5.3. Yapısal Model	27

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4.1. Teorik sonuçlar.....	31
4.2. Uygulamaya dönük sonuçlar.....	32
4.3. İleriki araştırmalar için öneriler	32
EKLER.....	44

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 3.1. Kullanılan Ölçekler ve İfadeler.....	23
Tablo 3.2. Katılımcıların Demografik Bilgiler.....	24
Tablo 3.3. Ölçüm Modeli	26
Tablo 3.4. Heterotrait-Monotrait Oranı Değerleri.....	27
Tablo 3.5. Fornell-Larcker Kriteri.....	27
Tablo 3.6. Yol analizi	28



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1. Öz Yeterliliğin Belirleyicileri ve Sonucu 14



GİRİŞ

Tarihsel olarak, turist rehberliği insanoğlunun yaptığı en eski faaliyetlerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır (Raboti, 2010). Tur rehberliği mesleği çok yönlü olup dünyanın dört bir yanındaki destinasyonları kitleler halinde ziyaret eden turistlerin ihtiyaçlarını karşılamaktadır. Turizmin giderek daha evrensel bir olgu haline gelmesiyle birlikte rehberli turların öneminin sürekli arttığı sonucuna varılabilir (Zillinger vd., 2012). Ayrıca, turist rehberleri, yerel halk ve turistler arasında iletişimin kurulması noktasında köprü görevi gördüğünden destinasyonlarda varlıkları oldukça önemlidir (Ap ve Wong, 2001).

Turist rehberlerinin rolleri birçok yazar (Cohen, 1985; Mc Donnell, 2001; Weiler ve Black, 2015) tarafından farklı şekillerde ele alınmıştır. Örneğin, Cohen (1985) modern turist rehberlerini yol gösterici ve danışman şeklinde tanımlarken Pond (1993) lider, öğretici, destiansyonu tanıtan ve konukları ağırlayan büyükelçi, rahat ortam yaratan bir ev sahibi ve kolaylaştırıcı rollerinin olduğunu vurgulamıştır. Her ne kadar farklı rollere sahip olsa da turistlerin sahip oldukları niteliklerin, özelliklerin ve rollerin eğitim yoluyla kazandırıldığı belirtilmektedir (Yamada, 2011).

İlgili alan yazında, turizm rehberliği ile ilgili birçok çalışma mevcuttur. Bu çalışmaların çoğunluğu, turist rehberlerinin rolünü (Mc Donnell, 2001), turist rehberi performansı veya hizmet kalitesi (Chang, 2014), turist rehberi ve paydaş etkileşimi (Cetin ve Yarcan, 2017), turist rehberlerinin mesleki yeterlilikleri (Hwang ve Lee, 2019), profesyonel turist rehberlerinin yönetim tarzları (Caber vd., 2019), turist rehberlerinin mesleğe yönelik duygusal tepkileri (Gültekin ve Icigen, 2019) ve turist rehberlerinin işle ilgili sorunları (Ababneh, 2017) gibi konuları ele almıştır. Turizm rehberliği eğitim alanında ise, bu alan ile ilgili eğitim veren kurumların önemi vurgulanmış (Koç, 2023), eğitimde yaşanan sorunlar (Pelit vd., 2023), akademik

motivasyonlar (Seçkin ve Çakıcı, 2019) gibi hususlar sınırlı bir şekilde ele alınmıştır. Fakat daha önceki çalışmalar turizm rehberliği eğitimi alan öğrencilerin bölgeyi ve kurumu neden tercih ettiklerini incelemek için motivasyon teorilerini yeterince ele almamıştır. Ayrıca, motivasyon unsurlarının mesleğe yönelik tutum üzerinde etkisi incelenirse de (Seçkin ve Çakıcı, 2019), kariyer seçimlerinin nasıl olacağı ve öz yeterlilik üzerinde nasıl bir belirleyiciliği olduğu yeterince araştırılmamıştır. Bu kapsamda, bu araştırma boşlukları araştırma probleminin ortaya konmasında oldukça önemlidir. Bu kapsamda, bu araştırmanın amacı Türkiye’de turist rehberliği lisans öğrenimi gören öğrencilerin öğrenme ile ilgili motivasyonlarını itici ve çekici faktörler kapsamında ele alarak öz yeterlilik ve kariyer seçimleri üzerinde nasıl bir etkiye sahip olduğunu oraya koymaktır.

Ülkemizde turizm rehberliği alanında eğitim sunan birçok önlisans, lisans ve yüksek lisans ile doktora eğitim programları bulunmaktadır. İskender ve Tokgöz’e (2023) göre lisans düzeyinde toplamda 41 üniversitede turizm rehberliği programı mevcutken YÖK (2024) verilerine göre ise yaklaşık olarak 30 üniversitede ön lisans programı bulunmaktadır. Ayrıca, birçok üniversitede tezli ve tezsiz yüksek lisans programları mevcut olup son yıllarda bazı üniversitelerde (örneğin; Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi ve Mersin Üniversitesi) doktora programlarının da başladığı bilinmektedir.

Araştırma amacının gerçekleşmesi sonucunda, ilgili alana teorik ve uygulama açısından iki farklı katkısının olacağı düşünülmektedir. Teorik açıdan bakıldığında, motivasyon faktörlerinin eğitim alanında uygulanması ile itici ve çekici motivasyon teorisine katkı sunacağı beklenmektedir. Ayrıca, bu faktörlerin öz yeterlilik ve kariyer seçimleri gibi önemli kavramların açıklanması noktasında da ilgili alana fayda sağlayacaktır. Uygulama açısından, öne sürülen modelin içerisinde yer alan faktörlerin hangilerinin önemli olduğu belirlenerek ilgili bölge ve kurumun bunları geliştirilmesi noktasında yol göstereceği açıktır.

BİRİNCİ BÖLÜM

1.1. Turizm rehberliğinin önemi

Modern turizm rehberliği ile ilgili faaliyetler uzun bir döneme dayanmakla birlikte çok yönlü bir özelliğe sahip olduğu bilinmektedir (Cohen, 1985; Galí ve Camprubí, 2020; Raboti, 2010). Ayrıca, tarihsel açıdan insanlığın en eski seyahat faaliyetlerinden biri olduğu belirtilmektedir (Raboti, 2010). Genel olarak, turizm rehberleri, destinasyon ve ziyaretçiler (turistler, günübirlikçiler) arasında bilgi akışını sağlayan, turistik çekiciliklerini yorumlayarak aktaran ve gelen kişilerin faaliyetlerine rehberlik eden kişidir (Raboti, 2010). Özellikle son yıllarda, bu kişilerin endüstrideki lider, sorumlu ve bilgilendirici rolleri açısından önemli role sahip olduğu bilinmektedir (Galí ve Camprubí, 2020).

Genel olarak bakıldığında, turist rehberliğinin turizm bölgeleri ve turistler açısından önemi vurgulanmaktadır. Turizm bölgeleri açısından bakıldığında; turistler geldikleri yer ile ilgili düşünce, fikir ve duygu gibi farklı duyuşsal ve bilişsel çıktılar elde etmektedir (Cetin ve Bilgihan, 2016). Bu noktada, bölgenin sahip olduğu doğal ve çekiciliklerin doğru bir şekilde aktarılarak turistin zihninde bölge ile ilgili imajın yaratılması oldukça önemlidir (Chandralal ve Valenzuela, 2013). Ayrıca, turist rehberlerinin tanıtma ve bilgilendirme rollerine bakıldığında bölgenin coğrafyası, kültürü, tarihi gibi alanlara hâkim olması beklenmektedir (Yıldız vd., 1997). Bu noktada, rehberlerin bu alanlarla ilgili bilgilerin doğru ve eksiksiz bir şekilde gelen ziyaretçileri aktarması bölgenin tanıtımı açısından önemli olmaktadır. Bu durumu başarılı bir şekilde aktaran ve düzenleyen kuruluşların eğitim kurumları olduğu bilinmektedir (Değirmencioğlu, 2001).

Turist açısından bakıldığında, turist rehberleri gelen ziyaretçilere deneyimlerini zenginleştirecek tur programları düzenlemektedir. Özellikle ziyaretçinin sınırlı vakti olduğundan kısa süre içerisinde birçok doğal ve kültürel unsuru bir arada görmeyi

istemektedir (Atsız, 2022). Bu kapsamda, bu çekicilikleri turiste sunarak belirli bir süre içerisinde deneyime dönüştürebilmektedir (Mathisen, 2012). Tüm seyahat programı boyunca gelen turistlerle doğrudan ve anlık olarak etkileşimde buldukları için turistlere güvenli, keyifli ve ödüllendirici deneyimler sunmaktadır (Min, 2012). Ayrıca, bazı araştırmacılar (Chang, 2014; Huang vd., 2015) bu deneyimleri yaşatan rehberlerin performansına önem göstermekte ve turistlerin sadakat algısı ile destinasyon memnuniyetini önemli ölçüde etkileyebileceğini belirtmiştir.

Weiler ve Walker (2014) çalışmalarında turist rehberlerinin iletişimsel rollerini yeniden ele alarak turist deneyiminin zenginleşmesindeki rollerini belirlemeye çalışmıştır. Yazarlara göre, güvenlik, bilgi sahibi olma/bilgiyi sağlama, turistle etkileşim veya iletişim kurmak, turist deneyimi artırmak, turistler hakkında bilgi sahibi olma ve bölgenin kurallarını bilme bu deneyiminin zenginleşmesinde oldukça önemlidir. Gelen turistler kendilerini güvende hissedip riskin az olduğunu algıladığında, yöreyle ilgili bilginin daha fazla olduğunu hissettiğinde, rehberin kendisine iyi bir şekilde yaklaştığını düşündüğünde, katıldığı tur programında farklı deneyimleri bulacağını düşündüğünde deneyimsel değerin iyi olacağını düşünmektedir. Ayrıca, rehberin gelen turistleri tanması ve onlarla nasıl ilgileneceğini bilmesi de turistin memnun olmasına neden olmaktadır. İlgili yazında, memnun olan tur katılımcılarının bölgeye bir daha geleceği ortaya konmuştur (Cetin, 2020; S. Lee vd., 2011).

Turist rehberliği modern dönem öncesi ve sonrası olarak ayrılmaktadır. Modern dönem öncesi, rehberlik faaliyetlerin organize edilmiş bir şekilde yürütüldüğü fakat meslek olarak yapılmadığı görülmüştür. Modern turizm dönemiyle birlikte, özellikle Büyük Tur'un (Grand Tour) başlamasıyla birlikte insanların bilgi edinme ihtiyaçları giderilmeye çalışılmıştır. 1990'lerin başlarında İngiltere'de Londra Kulesi ve Windsor Sarayı rehberli gezilere açılmış ve rehber istihdam edilmeye başlanmıştır (Yenipınar ve Zorkirişçi, 2013). Ancak kitle turizmi faaliyetlerinin yaygınlaşmasıyla birlikte turizm rehberliği ve eğitimi zorunlu hale gelmeye başlamıştır (Cetin ve Yarcın, 2017). Özetlemek gerekirse, turist rehberliği mesleği turistlerin bölgeyi tanması ve bölgede farklı unsurları deneyimlemesi açısından önemli olmakla birlikte bölgenin doğru ve etkili bir şekilde aktarılması açısından da önemli olduğu vurgulanmaktadır. Tüm

bunların başarılı bir şekilde yürütülmesi, turizm rehberliği eğitimi veren kurumların varlığına bağlıdır.

1.2. Turizm rehberliği öğrencilerinin öğrenme motivasyonları

Turizm rehberliği bölümünü tercih etmek isteyen bireylerin, motivasyon düzeyleri birbirinden farklılık gösterebilmektedir. İlgili yazında, turist rehberlerinin mesleği neden seçtiklerine dair çalışmalar mevcutken (Baran, 2019) öğrencilerin bu bölümü neden seçtiklerine dair yapılan çalışma sayısı sınırlı düzeyde kalmıştır (Aloudat, 2017). Bu tez çalışmasında, turizm rehberliği bölümünü tercih eden öğrencilerin mesleği ve bölgeyi neden tercih ettikleri iki farklı faktör (itici ve çekici) kapsamında ele alınacaktır. Bu faktörler daha önce yapılan çalışmalarda birçok bağlamda (Kassean ve Gassita, 2013) ele alınmıştır. Özellikle turizm eğitimi alanında, öğrencilerin turizmi neden tercih ettikleri ile ilgili çalışma sınırlı düzeyde kalmıştır (Li ve Qi, 2019). Bu bölümde, turizm rehberliği öğrencileri ile ilgili yapılmış çalışmalardan elde edilen bulgular itici ve çekici motivasyon faktörler bağlamında sunulacaktır.

1.2.1. İtici faktörler

İtici faktörler, bireyleri seyahate yönelten en önemli güçler olarak bilinmektedir. Bu kapsamda, bireyler herhangi bir karar verirken içsel güdülerden yoğun bir şekilde etkilenmektedir (Karasakal ve Dursun, 2018). İtici faktörler birçok yazar tarafından farklı bağlamda (ör: eko turizm, gastronomi turizmi) ve farklı boyutlarda incelenmiştir. Örneğin; Mohammad ve Som (2010), saygınlık elde etmenin, rahatlama isteğinin, ilişki düzeyinin artmasının, sosyal çevrenin artmasının, çeşitlilik arama duygusunun, günlük rutinden kaçmanın ve bilgi elde etme isteğinin itici faktörler olduğunu vurgularken Albayrak vd. (2021) ise “keşif ve heyecan”, “kişisel gelişim”, “sosyalleşme” ve “meydan okuma” gibi güdülerin itici faktörlerde önemli olduğunu vurgulamıştır. Bu çalışmalar, genellikle turistlerin bir yeri seçerken göz önünde bulundurdıkları faktörlerdir.

Turizm eğitimi alanında ise, itici faktörler farklı bir şekilde ele alınmıştır. Lam vd. (2011) tarafından yapılan çalışmada, kariyer ile ilgili unsurlar, gelecekte statü elde etme, farklı kültürleri öğrenme, dil gelişimini ilerletme duygusu, aile bireyleri ile iletişimde kalma isteği, düşüncelerini ve fikirlerini açıkça ifade etme, seyahat etme

faaliyetleri sunma, öğrenim görmek için iyi bir çevre ortamı sunma ve güven duyma isteği gibi unsurları önemli itici faktör kapsamında değerlendirmiştir.

Bu bölümde itici faktörler, turizm rehberliği öğrenimi gören öğrencilerin bölümü tercih ederken veya karar verirken kendinden kaynaklanan güçleri ifade etmektedir. Bu durumda, öğrencinin tercih yaparken içsel unsurları göz önünde bulundurarak kararını gerçekleştirdiği varsayılmaktadır. Lam vd. (2011) tarafından yapılan çalışmada, turizm öğrencilerinin itici motivasyon faktörleri kapsamında bölümü tercih ettikleri vurgulanmaktadır. Çalışmaya göre, kariyer beklentilerinin yüksek olması, rehberliğin kendisi için yüksek statü duygusu vermesi, dil öğrenme becerisini geliştirmesi, aktif olarak seyahat faaliyetlerine katılma duygusu sağlaması, güven vermesi gibi unsurları itici faktörler kapsamında ele alınmıştır. Li ve Qi (2019) tarafından doktora öğrencileri üzerine yapılan çalışmada, itici faktörler bireysel ve aile ile ilgili unsurlar olmak üzere iki farklı kategoride ele alınmıştır. Birincisinde, kariyer seçimi, kariyer gelişimi ve turizm araştırmalarına duyulan ilgili motivasyonlar mevcutken ikinci kategoride ise ailenin beklentisi ve akranların etkisi önemli motivasyon unsuru olarak ortaya konmuştur.

Bu tez çalışmasında, Lee (2017) ortaya konan itici faktörler turizm öğrencileri üzerinde ampirik olarak test edildiğinden bu güdüler göz önünde bulundurulacaktır. Yazar itici faktörleri iki unsur kapsamında ele almıştır: “Seyahat ve Deneyim Arzusu” ve “Akademik Başarı ve Kişisel Gelişim Arzusu”.

1.2.1.1. Seyahat ve Deneyim Arzusu

Lee (2017) seyahat ve deneyim arzusunu farklı göstergelerle ölçmüştür. Yazara göre, öğrenciler bir bölgeyi tercih ederken “seyahat etme arzusu”, “eğlenme için fırsat”, “özgürlük ve macera isteği”, “yeni insanlarla tanışma duygusu”, “farklı bir kültürde eğitim deneyimi yaşama isteği” ve “kültür ile ilgili deneyimleme ve bölge hakkında bilgi elde etme” gibi unsurları göz önünde bulundurmuştur. Buna göre, bu içsel unsurların seyahat ve deneyimi şekillendirdiği ortaya konmuştur.

1.2.1.2. Akademik Başarı ve Kişisel Gelişim Arzusu

Lee' göre (2017) akademik başarının ve kişisel gelişim isteğinin var olması öğrenci tercihlerinde önemli bir faktördür. Yazara göre, “mesleği ile ilgili nitelikleri geliştirmek”, “gittiği bölgenin dilini öğrenme ve geliştirmek”, “evden uzak olmak ve bağımsız olmak” ve “sürekli bölgede kalma isteği” gibi unsurların bu faktörü oluşturmaktadır.

1.2.2. Çekici faktörler

Çekici faktörler, insanları seyahate yönelten ve destinasyon nitelikleri ile ilişkilendirilen unsurlardır. Karasakal ve Dursun (2018) tarafından yapılan çalışmada, tarihi alanların, doğal çekiciliklerin, etkinliklerin, kültürün, güvenlik algısının, havası ile iklimin, ekonomisinin, alışveriş imkânlarının, temizliğinin, erişilebilir olmasının, plajlara sahip olmasının, gastronomisinin ve diğer çekiciliklerin çekici niteliğe sahip olduğu bulunmuştur. Bu faktörler, farklı araştırmalar tarafından bulunmuş olup her birey için geçerli olmamaktadır. Ayrıca, bu faktörler genellikle bir turist için bir bölgeyi seçerken göz önünde bulundurduğu faktörlerdir.

Li ve Qi (2019) turizm bölümündeki doktora öğrencilerinin çekici faktörlerini ortaya çıkarmış ve akademi ile deniz aşırı deneyim arzusunun bu faktörün oluşmasında önemli paya sahip olduğu belirtilmiştir. Ayrıca, ilk faktörde niteliğin ve danışmanlığın oldukça önemli olduğu vurgulanırken ikinci faktörde farklı bölgelerde akademik ve yaşam deneyimi elde etme gibi unsurlar ön plana çıkmıştır. Thomlinson ve Wilson-Mah (2019) çoğu turizm öğrencilerin, yabancı dillerini geliştirmek, yönetimle ilgili yeteneklerini ve bilgilerini artırmak, küresel farkındalığı geliştirmek ve turizmde kariyer elde etmek için bölümü tercih ettiklerini belirtmiştir. Bu çalışmada Lee (2017) tarafından belirlenen çekici faktörler kullanılacaktır. Yazar bu faktörleri, altı farklı motivasyon kapsamında değerlendirmiştir. Buna göre; “turizm çekicilikleri”, “başkalarının tavsiyeleri”, “turizmi destekleyen altyapı”, “yükseköğretim kalitesi”, “mali konular” ve “duygusal ve fiziksel yakınlık” olarak sıralanmıştır.

1.2.2.1. Turizm çekicilikleri

Turizm çekicilikleri, turizm destinasyonlarının gelişiminin olmazsa olmazlarındadır (Buhalis, 2000). Ayrıca, turistlerin bir bölgeyi seçerken göz önünde bulundurduğu en

önemli unsurlardır (Arowosafe vd., 2022). Bu çekicilikler, doğal veya kültürel olabileceği gibi farklı kategorilerle (insan yapımı, kendiliğinden olan çekicilikler) de sınırlandırılabilir. Turist için önemi bilinse de, öğrenciler için de bir bölgeyi ve kurumu tercih ederken göz önünde bulundurulmuş önemli unsurlardır.

Lee (2017) bu turizm çekiciliklerinin öğrenciler tarafından doğal çevre, ziyaret edilecek ilginç yerler/bilinen turistik yerler, kültürel etkinlikler ve tarihi yerler, açık hava rekreasyon ve spor faaliyetleri şeklinde algılandığını belirtmiştir.

1.2.2.2. Başkalarının tavsiyeleri

Turizm öğrencileri, bir bölgedeki turizm kurumunu tercih ederken çevresindeki insanların etkisinde kalabilmektedir. Şahin ve Arman (2014) tarafından yapılan çalışmada, Aşçılık bölümü öğrencilerinin kendi çevrelerinden yoğun bir şekilde etkilendiği belirtilmiştir. Lee (2017) bu etkilenme durumunu içeren aktörleri şöyle sıralamıştır: arkadaş, gideceği kurumdaki hocalar, danışmanı ve ailesi olarak sıralamıştır.

1.2.2.3. Turizmi destekleyen altyapı

Turizm bölümünü tercih edecek öğrenciler için, bölgenin sahip olduğu turizm altyapısı oldukça önemlidir. Bu durum, öğrencilerin hem bölgede keyifli vakit geçirmesi ve kendini geliştirmesi bakımından gereklidir. Lee (2017) bölgede gezinmenin zor olmadığı, gece hayatının ve eğlencenin olduğu ve alışveriş imkânlarının olduğu yerlerin varlığının önemli olduğunu vurgulamıştır. Yazara göre, turizm öğrencileri bölgeyi seçerken bu altyapı ile ilgili unsurları göz önünde bulundurmaktadır.

1.2.2.4. Yükseköğretim kalitesi

Lee (2017), turizm öğrencilerinin öğrenim görmek üzere bir bölgeyi seçmeden önce eğitimin kalitesini de göz önünde bulundurduğunu ifade etmiştir. Buna göre, yüksek eğitim kalitesi, iyi kaynaklara sahip, rahat ve destekleyici bir öğrenme ortamının olması ve eğitim yeterliliklerinin tanınması önemli göstergelerden bazılarıdır.

1.2.2.5. Mali konular

Turizm öğrencileri, bir bölgeyi tercih ederken bölge ve kurumun sunduğu ekonomik imkânları ve hizmetleri hesaba katmaktadır. Lee (2017) üniversitenin diğer seçeneklere göre ucuz olması ve bölgede yaşam maliyetinin diğer bölgelere göre uygun olmasının tercih aşamasında önemli olduğunu vurgulamıştır. Ayrıca, turizm öğrencilerinin en önemli motivasyon unsurlarından biri olarak da karşımıza çıkabilmektedir.

1.2.2.6. Duygusal ve fiziksel yakınlık

Lee'e (2017) göre, tercih edilen bölgenin sürekli yaşadığı yere yakın olmasının, ailesinden birisinin tercih yaptığı bölgede yaşaması ve diploma alma süresinin diğer kurumlara göre daha kısa sürmesinin duygusal ve fiziksel yakınlık motivasyonun önemli parçasını oluşturmaktadır.

İKİNCİ BÖLÜM

2.1. Kariyer Seçimleri Kavramı

Teorik olarak 1970'lerde çalışılmaya başlanan kariyer konusu, iş dünyasında birçok endüstrinin de kullanmaya başladığı bir kavram haline gelmeye başlamıştır. Her ne kadar 16. Yüzyılda devlet memurluğu kavramı ile ortaya çıksa da (Erdoğan, 2009), bilimsel açıdan kullanımı Anne Roe'nun 1956 yılında yazmış olduğu "Meslekler Psikolojisi" eserinde görülmüş ve Donald E. Super'in 1957 yılında yazdığı "Kariyer Psikolojisi" kitabında daha belirgin bir şekilde açıklanmıştır (Özgen ve Yalçın, 2018; Temeloğlu ve Aksu, 2016). Daha sonrasında, kariyer gelişimi ve meslek tercihi gibi kavramlar ile sosyoloji alanında da kullanılmaya başlandığı görülmüştür (Serpil, 2010).

Türk Dil Kurumu, kariyer kavramını "Bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık" şeklinde ele alırken (Türk Dil Kurumu, 2024); Merriam-Webster sözlüğü ise "bireyin yaptığı işe yönelik olarak eğitim aldığı ve kalıcı hale getirdiği bir meslek" ve "kamusal veya özel sektördeki başarı" olarak tanımladığı görülmüştür (Merriam-Webster, 2024). Bazı yazarlar da kariyer kavramını farklı şekilde tanımlasa da benzer anlamları kullandığı görülmektedir. Örneğin; Uğur (2008) bireyin çalışma hayatını planlayarak ilerleme sağlaması, işinde başarılı olması, alanında deneyim kazanması ve beceri elde edilmesini kariyer kavramı ile ilişkilendirmiştir. Gökdeniz ve Merdan (2011) ise, kariyer kavramını iş hayatı ve sosyal alan ile birleştirerek yaşamın her alanında bireyi etkileyen ve geliştiren kapsamlı bir kavram olarak ele almıştır. Bu doğrultuda, kariyer kavramı bireyin ilgi duydukları, yetenekleri, duygu, düşünce ve fikirleri noktasında kişisel gelişimini iş ve sosyal ortamda birlikte götürerek başarı ile motivasyon kazanmasına olanak sağlayan geniş kapsamlı bir kavramdır (Gülücü, 2017).

Kariyer, iş kavramı ile birlikte kullanılsa da farklı anlamlara sahiptir. Özellikle, kariyerin uzun vadeli olması ve bir dizi süreci veya işi içermesi oldukça önemlidir (Sabuncuoğlu, 2005). Kariyer kavramı, birçok faktör tarafından belirleyici olabilmektedir. Örneğin; sosyal çevre, psikolojik faktörler (ör: kişilik özellikleri, karakter) gibi bir dizi unsurdan etkilenebilmektedir (Temeloğlu ve Aksu, 2016).

Kariyer seçimi ile meslek seçimi birbiri yerine kullanılabilecek kavramlar olarak görünse de aslında birbirini besleyen iki önemli kavramlardır. Özellikle, kariyer seçiminin meslek seçimi belirlediği belirtilmektedir. Meslek, beceri veya bilgiye atıfta bulunurken kariyer ise gelecek planlaması ve bu planlamada verilen kararları ifade etmektedir. Meslek, kariyer seçimi sonucunda belirli aşamalardan geçtikten sonra ulaşılan konum olarak adlandırılırken kariyer kişinin hayatı boyunca devam eden bireyin rolüne bağlı, istediği hedeflere ulaşabilmek için bilgi ve deneyimi kullanarak ilerlemesi anlamına gelmektedir (Gülücü, 2017).

Bu çalışmada, bireyin kariyer seçimi yaparken, hem mesleğe yönelik seçimi hem de kişinin kendisi ile ilgili olan sürece atıfta bulunmaktayız. Bu kapsamda, bu tez çalışması kariyer seçimi kavramında hem mesleği hem de kişisel gelişimi göz önünde bulundurarak incelemektedir. İlan (2019, s.15) kariyer seçimi kavramını “kişinin arzularını, isteklerini ve ihtiyaçlarını bilgi, beceri ve yeteneklerini en iyi şekilde kullanabileceği mesleği seçmesi ve bununla ilgili bir dizi kararlar vermesi” şeklinde tanımlamıştır. Bu kararları veren birey, iş yaşamında memnuniyet duygusuna erişerek iş tatminini sağlamış olur. Ayrıca, kariyer seçimi başarılı olan kişilerde, kanıtlanma duygusu ön planda olduğu için kendine olan öz güveni artmaktadır. Bu durum, bireyin iş yaşamında işe bağlılığını da etkilemekte ve sektörde kalmasını sağlamaktadır (Gökdeniz ve Merdan, 2011).

Gökdeniz ve Merdan (2011) tarafından yapılan çalışmada kariyer seçimi kavramı kapsamlı olarak ele alınmıştır. Buna göre, kariyer seçimi “bireylerin kendilerini, mevcut iş imkânlarını ve meslekleri belirleyip bunları çeşitli yönleriyle değerlendirip birinde karar vermesi” ve “bireylerin kendilerine uygun farklı meslekleri belirleyerek bunlardan kendilerine en uygun olanı çeşitli yönleriyle (terfi, yönetim, ücret, saygınlık,

statü) değerlendirerek en baskın olanı seçmesi” şeklinde tanımlanmıştır (Gökdeniz ve Merdan, 2011, s.26).

Turizm mesleğinde, terfi olanağının sınırlı olması, çalışma koşullarının yoğunluğu, aile yaşamında karşılaşılan zorlukların olması gibi sorunlar kariyer seçimi kavramını daha önemli hale getirmektedir (Tolga vd., 2015; Yenipınar vd., 2014). Tüm bu olumsuzluklara rağmen, öğrencilerin büyük bir çoğunluğu meslekte kalmaya devam etmekte ve “daha önce sektörde çalışma deneyimine sahip olan, stajları esnasında tura çıkan ve turizm sektöründe kariyer hedefi olan öğrencilerin mesleğe yönelik tutumlarının daha olumlu olduğu” belirtilmektedir (Çalışkan vd., 2020, s. 852). Emegın yoğun olduğu ve zorlukların olduğu bir sektörde, öğrencilerin meslekte kariyerlerine devam etmek istemesi hem önemli hem de sürekli araştırılması bakımından gereklidir. Özellikle, Covid-19 krizinden sonra bu konunun irdelenmesi oldukça önemli olup ilgili paydaşlara sonuçlar getirmesi bakımından faydalı olacağı ön görülmektedir.

İlgili alanda, kariyer seçimi ve gelişimine yönelik birçok teori bulunmaktadır. Bunlardan ilki, kariyerlerin zaman içindeki genel gelişimine odaklanmakta ve kariyer seçiminde yalnızca bireyi değil, toplumu da bir "değişken" olarak ele alıp vurgulamaktadır (Nabi vd., 2006). Son zamanlardaki iki önemli gelişim teorisi Savickas'ın Kariyer Oluşturma Teorisi (Savickas, 2005) ve Gottfredson'un (2002) Sınırlama, Uzlaşma ve Kendini Yaratma Teorisidir. Bunların dışında daha farklı teoriler de bulunmaktadır, fakat bütün teoriler bireyde sürece odaklanarak geldiği noktayı irdelemektedir. Bu noktada, bu teoriler bireylerin kariyerlerinin öğrenilmesi noktasında oldukça önemlidir. Her ne kadar farklı teoriler yer alsada, kariyer seçimi ile motivasyon teorileri arasındaki ilişkiyi ele alan çalışma bulunmamaktadır. Bu kapsamda, bu çalışma motivasyon teorisinin ele alınarak kariyer seçimi üzerinde nasıl bir öneme sahip olacağının ortaya konması noktasında ilgili kavramın kurumsallaşmasına fayda sağlayacak düşünülmektedir.

2.2. Öz-yeterlilik Kavramı

Psikolog Albert Bandura tarafından ortaya atılan bir kavram olan öz yeterlilik, bireyin belirli performans sonuçları üretmek için gerekli davranışları gerçekleştirme

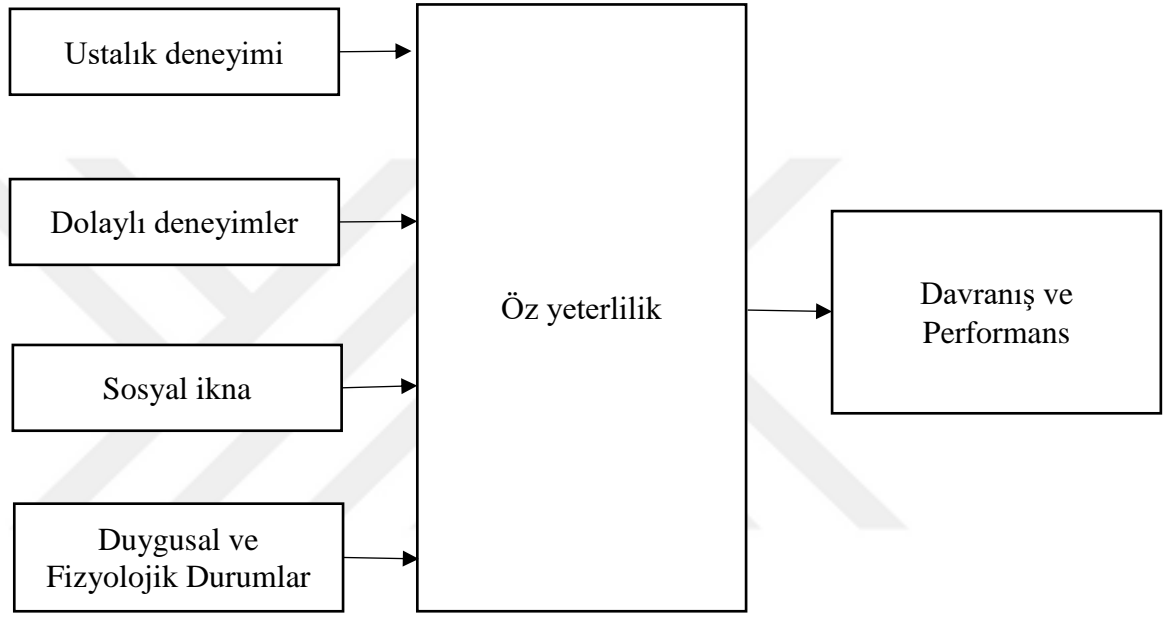
kapasitesine olan inancını ifade etmektedir. Kişinin olayları etkileme ve çevresini kontrol etme yeteneğine duyduğu güven şeklinde de ifade edilebilmektedir (Lopez-Garrido, 2023). Bandura (1977), bu kavramı kişinin olası durumlarda bir eylem planını ne kadar iyi uygulayabileceğini belirleyen belirli inanç dizisi şeklinde ifade etmektedir.

Öz yeterlilik, bir bireyin hem kendisine hem de içinde yaşadığı veya faaliyet gösterdiği çevreye yönelik olumlu bir değerlendirme geliştirmesini sağlayan olumlu tutumu olarak tanımlanabilir (Sacko, 2023). Bandura, öz yeterlilik kavramının sosyal öğrenme teorisi ile başladığını öne sürmektedir (Kurt, 2023). Bazı yazarlar, sosyal bir konudan ziyade davranışçı bir yaklaşımından ötürü sosyal davranışçılık kavramı ile eş tutmaktadırlar (Schultz ve Schultz, 2007). Buna göre, sosyal bütünleşme ve sağlıklı yaşam bu kavramın olmazsa olmazlarındadır. Özellikle, kavram akademik başarı, akademik gelişim, kariyer gelişimi, kariyer tercihi, fiziksel sağlık gibi konularda yoğun bir şekilde kullanılmaktadır.

Çınar ve Yenipınar (2019) öz-yeterlilik kavramını, bireylerin yaşamlarında önemli bir yere sahip olan yeteneklerini yönetebilme becerileri şeklinde tanımlarken Bandura (1994) kavramı bireylere ilişkin hisleri, düşünceleri, motivasyonlarını ve davranışlarını belirleyen önemli bir süreç şeklinde ifade etmektedir. Akkoyunlu vd. (2005) ise, öz yeterlilik kavramının, bireylerin planlarında hedefler koyarak bu hedeflere ulaşabilmek için gösterdikleri çabayı ve süreç içerisinde karşılaşılabilecekleri başarısızlık gibi sorunlara yönelik geliştirebilecekleri tepkileri etkileyebildiğini ifade etmiştir.

Öz yeterlilik, zaman içerisinde insanların gündelik tecrübelerinden yola çıkarılarak geliştiği belirtilmektedir. Ayrıca, bireyler rutin yaşamı içerisinde gözlem yaparak ya da başkalarının tecrübelerini de dinleyerek öz yeterlilik duygusunu geliştirebilmektedir (Özger, 2019). Bireylerin, düşünceler, hisler ve davranışlarındaki farklılıklar öz yeterlilik seviyelerinin farklı olmasına da yol açabilmektedir. Buna ek olarak, insanlar bu seviyeleri eyleme geçirmesi tamamen motivasyonun durumuna göre değişkenlik gösterebilmektedir (Yeşilbalkan, 2001). Bu kapsamda, öz yeterlilik seviyeleri duygu ve düşünceler arasında farklı işbirlikleri geliştirerek bireylere

kendilerini tanıtmaya imkân sağlamaktadır (Özger, 2019). Bandura (1994) öz yeterlilik seviyelerini göz önünde bulundurarak düşük ve yüksek özelliğe sahip olan bireylerin niteliklerini sıralamıştır. Özellikle, öz yeterliliğin yüksek olduğu durumlarda günlük yaşamda zorluklara ve strese karşı dayanıklılık, sağlıklı yaşam tarzı alışkanlıkları, çalışan performansında iyileşme ve eğitim başarısı gibi çok sayıda faydasının olduğu belirtilmektedir (Lopez-Garrido, 2023).



Şekil 2. 1. Öz yeterliliğin belirleyicileri ve sonucu

Lopez-Garrido'a (2023) göre, bir kişinin öz-yeterlik duygusu motivasyon, refah ve kişisel başarının temelini oluşturmaktadır. İnsanların öz yeterliliklerine olan inançları, (i) ustalık deneyimleri, (ii) dolaylı deneyimler, (iii) sosyal ikna ve (iv) duygusal ve fizyolojik durumlar olmak üzere dört temel etki kaynağı tarafından gelişmektedir. Bu durumun sonucunda, öz yeterlilik duygusu ortaya çıkmakta ve süreç bireyin bu durumunu davranışa veya performansa dönüştürmektedir (Bkz. Şekil 2.1.).

2.3. Öğrenme motivasyonları ve öz yeterlilik arasındaki ilişkinin incelenmesi

Öğrenme motivasyonları, birinci bölümde değinildiği üzere, bireyin herhangi bir bölümü içsel ve dışsal faktörleri göz önünde bulundurup güdülenerek seçim yaptığı süreci ve çıktısını ifade etmektedir. Bu noktadan hareketle, öğrenme motivasyonlarının belirli faktörlerden etkilenildiği kadar bazı durumları da tetiklediği görülmüştür.

Özellikle belirli bir bilinç doğrultusunda öğrenme motivasyona sahip olan bireylerin, kariyer seçimi ve öz yeterlilik duygularını pekiştirdiği ve etkilediği düşünülmektedir. Ayrıca, Schunk (1991) tarafından yapılan çalışmada, motivasyon ile öz yeterlilik ilişkisinin ampirik açıdan ele alınması gerektiği belirtilmiştir.

Yüner (2020) akademik öz yeterlilik, akademik motivasyon ve başarı arasındaki ilişki ağını ölçmek için öğrenciler üzerinde incelemeler yapmıştır. Yazara göre, öz yeterliliğe yönelik inanç ve davranış durumları, kişisel inancı yansıttığı için bireyin motivasyon duygusunu tetikleyebilmektedir. Motivasyonu yüksek olan bireylerde, akademik öz yeterlilik duygusu da yüksek olmaktadır. Ayrıca, uygulanan testler sonucunda bireyin içsel ve dışsal motivasyonu ile öz yeterlilik duygusu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Margolis ve McCabe (2006) bireylerin motivasyonlarını artırmak için öz yeterlilik teorisine dayalı pratiğe yönelik çözümler üretmeye çalışmıştır. Yazarlar özellikle, öğretmenlerin zor durumdaki öğrencilerin akademik yeteneklerine olan inançlarını güçlendirmek ve akademik görevlere katılma isteklerini artırmak için ne yapmaları ve ne söylemeleri gerektiğini anlamalarının yolları olarak üç öz yeterlilik kaynağı (aktif ustalık, dolaylı deneyimler ve sözlü ikna) ile geliştirmeye çalışmıştır.

İlgili alan yazında, motivasyon ve öz yeterlilik ilişkisi iş gören bağlamında da ele alınmıştır. Al-Eisa vd. (2009) tarafından yapılan çalışmada, öz yeterlilik, danışman desteği ve motivasyonun aktarım üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırmada, öğrenmek için edinilen motivasyon duygusunun öğrenme aktarımı üzerinde etkisinin olduğu ve öz yeterlilik ile aktarım arasında düzenleyici etkisinin olduğu ortaya konmuştur. Cherian ve Jacob (2013) iş görenler üzerinde uyguladığı çalışmasında öz yeterliliğin motivasyon ve iş performansı üzerindeki etkisini değerlendirmeye çalışmıştır. Eyitmiş vd. (2020) iş görenlerin öz yeterlilik ile motivasyonları arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu ortaya koymuş ve motivasyonu yüksek olan bireylerin öz yeterlilik duygularının da yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Danışman vd. (2016) tarafından yapılan çalışmada, benlik saygısı ve öz yeterliliğin motivasyon üzerindeki etkisi ele alınmıştır. Yazarlar, öz-yeterliliğin katılımcıların ekonomik, psiko-sosyal ve örgütsel-yönetimsel motivasyon faktörleri üzerinde etkisinin anlamlı olduğunu ortaya koymuşlardır. Ayrıca, uyguladıkları testler sonucunda öz yeterlilik ile motivasyon duygusu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Yusuf (2011) tarafından yapılan çalışmada, öğrencilerin öz yeterliliğin, başarı motivasyonunun ve öğrenme stratejilerinin akademik başarısı üzerindeki etkisi incelenmiştir. Buna göre, motivasyon ile öz yeterliliklerin birlikte ele alındığı durumlarda başarıyı tetiklediğini ortaya konmuştur.

Çiçek (2018) üniversitede okuyan öğrencilere yönelik yaptığı çalışmada öz yeterlilik ve motivasyonun kariyer seçimine olan etkisini incelemeye çalışmıştır. Öğrencilerin öz yeterlilik ve motivasyon düzeylerinin kariyer seçim süreçlerini etkilediği ortaya konmuştur. Buna ek olarak öğrencilerin demografik özellikleri dikkate alınarak yapılan analizlerden de öz yeterlilik ve motivasyon ile kariyer seçimleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıkların olduğu belirlenmiştir.

Ocak vd. (2023) öğretmenlerinin öz yeterlilik algıları ile motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkiyi ve etkiyi analiz etmiştir. Yazarlara göre, bu iki kavram arasındaki algılama biçimleri sosyo-demografik durumlara göre değişmekle beraber öz yeterlilik algıları ve motivasyon düzeyleri genel olarak yüksek düzeyde ilişkiye sahiptir. Ayrıca, yazarlar öz yeterlilik duygularının motivasyonu anlamlı bir şekilde etkilediğini ortaya koymuştur.

Sağ (2019) öz-yeterlilik ve motivasyonları kaynaklarının belirlenmesi ve arasındaki ilişkinin değerlendirilmesini amaçlamıştır. Yazar, iş görenler üzerinde uyguladığı çalışmada öz yeterlilik ve motivasyonun sosyo-demografik değişkenlere göre farklılık gösterebileceğini belirtmiş motivasyon ve öz yeterliliğin boyutları arasında farklı ilişki düzeylerinin olabileceğini ortaya koymuştur. Ayrıca, yapılan regresyon analizi sonucunda öz yeterliliğin motivasyon üzerinde pozitif yönde etkili olduğu saptanmıştır.

İlgili alan yazında, öğrenme motivasyonu ve öz yeterlilik arasındaki etkiyi inceleyen çalışma yok denilecek kadar olup turizm alan yazını özelinde ele alan çalışmaya rastlanılmamıştır. Fakat bazı yazarlar turizm iş görenleri ve öğrencileri arasında motivasyon ile öz yeterliliğin önemine değinmiştir. Örneğin; Arpacı (2022, s. 67) turist rehberlerinin öz yeterliliklerini ele almış ve şuna değinmiştir: “turist rehberlerinin öz yeterliliklerinin yüksek olması tur sırasında karşılaşacakları problemleri çözmelerine yardımcı olmaktadır. Böylece turist rehberlerinin özgüvenleri artmasına ve motivasyonlarının yükselmesine neden olmaktadır. Stressiz ve sağlıklı bir tur gerçekleşmesi için turistleri yakından tanımak, öz yeterlilik düzeyi yüksek ve sosyal ilişkileri iyi olan turist rehberlerine ihtiyaç duyulmaktadır.” Bu kapsamda, ileride yapılacak olan çalışmalara motivasyonu da dâhil ederek öz yeterliliklerinin ele alınması gerektiğini ifade etmiştir. Sembiring vd. (2023) turizm girişimcileri üzerine yaptığı çalışmada, motivasyonun öz yeterlilik duygusu üzerinde etkili olduğu ve bu duyguyu artırdığını ortaya koymuştur.

Özetlemek gerekirse, motivasyon ve öz yeterlilik çalışmaları ilişki ve etki düzeyinde ele alınmıştır. Ayrıca, alanda motivasyonun öz yeterlilik tarafından mı belirlendiği veya etkilediği sonucu ile ilgili bir karmaşa söz konusudur. Bu tez çalışmasında, öğrenme motivasyonunun öz yeterlilik duygusunu etkilediği varsayımı göz önünde bulundurarak etki düzeyi ele alınacaktır. Bu doğrultuda, çalışmanın ilk iki hipotezini şöyle kurmak mümkündür.

H1. Öğrenme motivasyonunun çekici faktörlerinin boyutları öz yeterlilik duygularını olumlu etkilemektedir.

H2. Öğrenme motivasyonunun itici faktörlerinin boyutları öz yeterlilik duygularını olumlu etkilemektedir.

2.4. Öğrenme motivasyonları ve kariyer seçimi arasındaki ilişkinin incelenmesi

Bireylerin sahip oldukları içsel ve dışsal motivasyonlar, karar verme süreçlerinde oldukça önemlidir. Özellikle bu motivasyonların, iş hayatına bakış açılarının ve kariyer hedeflerinin şekillenmesi noktasında önemli olduğu vurgulanmaktadır (Çevik ve Deniz, 2021). Karadirek'e (2022) göre bireylerin motivasyon duygusu, iş tatmininden kariyer bağlılığına ve kariyer başarısında oldukça önemlidir.

İlgili alan yazında, öğrenme motivasyonları ile kariyer seçimi arasındaki ilişkiyi ölçen çalışma farklı düzeylerde. Özellikle bu tip çalışmalar, kariyerin seçimine yönelik motivasyonların ortaya konmasına yönelik olmaktadır. Ayrıca, sosyal bilimlerde öğrenim gören öğrencileri ele alan birçok araştırmacı tarafından (Ali ve Tinggi, 2013; Luo vd., 2019), motivasyonun üniversitenin seçimi aşamasında önemine vurgu yapmıştır.

Bu araştırmalar Ryan ve Deci'ye (2000) göre içsel ve dışsal motivasyonları birbirinden ayırmıştır. İçsel güdüler zevk, meslek ve katılımcıların tatmini olarak tanımlanmıştır. Dışsal güdüler ise faaliyetin dışındaki tanınma olarak tanımlanmıştır. Kee Ming (2010), öğrencilerin seçimini etkileyen çeşitli kurumsal faktörleri belirlemiştir: kurumun konumu, itibarı ve öğrenim ücreti, farklı eğitim olanaklarının varlığı, programın niteliği ve üniversite temsilcilerinin tanıtımı, kampüs ziyaretleri ve burs olanakları olarak sıralamıştır. Başka bir araştırmada ise, içsel ve dışsal unsurlar tek bir çatıda toplanmıştır. Örneğin, Lee vd. (2008) turizm öğrencilerinin kariyerine ilişkin bölümü seçerken hangi motivasyonlar tarafından belirlendiğini incelemiş ve “kendini gerçekleştirme”, “iş imkânları”, “alanın çekiciliği”, “öğrenin kolaylığı” ile “akademik ilerleme” gibi faktörleri ortaya koymuştur. Bu motivasyonları çoğaltmak mümkündür. Fakat bu tez çalışmasında, bu motivasyonların kariyer seçimleri veya kariyer ile ilişkili çıktılar olduğundan iki kavram arasındaki ilişkiye odaklanılacaktır.

Hatane vd. (2021) tarafından yapılan çalışmada, öğrencilerin içsel motivasyonlarının, kariyerin ve yaşam kalitesinin arasındaki ilişkiyi incelemeye çalışmıştır. Yazarlar, içsel motivasyon unsurlarının öğrencilerin kariyer seçimleri üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığını belirtmiştir. Lee (2014) göre, öğrencilerin bir bölümü seçerken sahip oldukları dışsal motivasyonları kariyer gelişimlerini etkilemektedir. Luo vd. (2019) tarafından yapılan çalışmada ise, öğrencilerin motivasyon düzeylerinin programa yönelik değerlendirmesini, kariyer tutumlarını ve kariyere yönelik isteklerini etkilediği belirlenmiştir.

Eğitim alanında, motivasyon ve kariyer arasındaki ilişkinin önemi vurgulansa da ampirik olarak ortaya koyan çalışma çok az sayıdadır. Özellikle kişinin bölümü neden

tercih ettiği ile ilgili motivasyon konusunu ele alarak kariyer seçimi üzerindeki etkisinin ne düzeyde olduğunu inceleyen çalışma çok sınırlıdır. Yukarıda özetlenen az sayıdaki çalışmalarda, motivasyonun kariyer seçimini etkileyip etkilemediği net olarak ortaya konmamıştır. Fakat ilgili alanda motivasyon düzeyinin kariyer ile olumlu ilişki içerisinde olduğu vurgulanmaktadır (Karadirek, 2022). Bu noktada, bu tez çalışmasında motivasyon öğrenim düzeyinde ele alınmış olup kariyer seçimi üzerinde nasıl bir etkiye sahip olduğu test edilecektir. Bu kapsamda, araştırmanın diğer hipotezlerini şöyle kurmak mümkündür.

H3. ğrenme motivasyonunun çekici faktörlerinin boyutları kariyer seçimini etkilemektedir.

H4. ğrenme motivasyonunun itici faktörlerinin boyutları kariyer seçimini etkilemektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3.1. Araştırmanın amacı ve önemi

Turizm hizmetlerinin niteliği ve verimliliği açısından turizm personelinin eğitimi son derece önemlidir. Özellikle turizm destinasyonlarının sektörden elde edeceği faydayı doğrudan etkileyebilecek pozisyonda yer alması sebebiyle turist rehberliğinde eğitim önemli bir etken durumundadır (Değirmencioğlu, 2001). Turist rehberinin tanımı, rolleri ve önemi ilgili alanda yazında vurgulandığı kadar mevzuatta ve kurumların hazırlanmış olduğu raporda belirtilmektedir. Tüm bunlar göz önüne alındığında, turist rehberinin bir bölgeyi ve bölgenin sahip olduğu unsurları doğrudan tanıtan kişi olduğu, gelen ziyaretçileri bilgilendirdiği vurgulanmaktadır. Bu bilgilendirme fonksiyonunu doğru bir şekilde aktarabilmek için bilgi düzeyindeki yeterlilikleri oldukça önemlidir. Bu aktarımı sağlayan turizm ile ilgili eğitim kurumları önemli role sahiptir.

Turizm rehberliği bölümü birçok turizm fakültesi ve yüksekokulda lisans ve ön lisans düzeyinde eğitim vermektedir. Bütün bölümler yüksek doluluk oranlarına sahiptir. Daha önceki araştırmalarda turizm eğitimi alan öğrencilerin, bölümü neden tercih ettikleri incelenmiştir (Lee vd., 2010; Shyju ve Tanwar, 2020); fakat Shyju ve Tanwar (2020) bu konunun yeterince araştırılmadığını vurgulamış ve bu araştırmaların motivasyon düzeyinde ele alınması gerektiğini ileri sürmüştür. Özellikle turizm rehberliği bölümünü tercih eden öğrenciler üzerinde motivasyon konusunun yeterince ilgili görememesi araştırmanın önemini ve alandaki boşluğu belirgin kılmaktadır. Turizm rehberliği bölümü, diğer bölümlere göre yasal mevzuatın sağlandığı ve mesleki örgütlenmenin var olduğu profesyonel bir alandır. Bu yüzden bu mesleği tercih eden bireyler, bu eğitimin verildiği yeri birçok faktöre bağlı olarak seçmektedirler.

Türkiye'deki turizm rehberliği öğrencilerinin motivasyonları üzerine yapılan araştırmaların eksikliği, bu çalışmanın yürütülmesi noktasında oldukça önemlidir. Ayrıca, öğrencilerin davranışlarını motivasyon düzeyinde incelemek onların ihtiyaçlarını daha iyi anlamaya yardımcı olacaktır. Çünkü ihtiyaçları en iyi açıklayan unsurun davranış odaklı motivasyonlar olduğu belirtilmektedir (Shyju ve Tanwar, 2020). Bu yüzden öğrencilerin neden bu bölümü tercih ettikleri turizm eğitimi ve yönetimi açısından son derece önemlidir. Özellikle bu incelemenin bir teori veya model tarafından açıklanarak test edilmesi gereklidir. Bu ihtiyaçlara cevap verebilmek için, bu araştırma turizm rehberliği eğitimi alan öğrencilerin öğrenme motivasyonlarının itici-çekici teori kapsamında ele alarak bu motivasyon faktörlerinin kariyer seçimi ve öz-yeterlilikleri üzerinde nasıl bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymayı amaçlamaktadır.

3.2. Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırmanın amacına ulaşabilmek için, nicel araştırma yönteminden faydalanılmıştır. Bu kapsamda, araştırma modelindeki değişkenler sayısal olarak ölçülecek veriler yardımıyla incelenmiştir.

3.3. Araştırmanın evreni ve örnekleme

Araştırmanın amacına bağlı olarak, Türkiye'de turizm rehberliği eğitimi alan öğrenciler çalışmanın evrenini oluşturmaktadır. Araştırma evreninde örneklem alabilmek için amaçlı ve kolayda örnekleme yöntemleri benimsenmiştir. Bu doğrultuda, lisans eğitiminden öğrenim gören öğrenciler araştırmaya dâhil edilmiş olup ön lisans, yüksek lisans ve doktora öğrencileri göz ardı edilmiştir.

3.4. Veri Toplama aracı ve tekniği

Bu tez çalışmasında veriler, nicel araştırma yöntemlerinden sıklıkla kullanılan anket tekniği yardımıyla toplanmıştır. Anketin birinci bölümünde, Lee (2017) tarafından belirlenen 28 ifade ile itici ve çekici faktörler yer almaktadır. Çekici faktörler; "turizm çekicilikleri" (1-4), "başkalarının tavsiyeleri" (5-8), "turizmi destekleyen altyapı" (9-11), "yükseköğretim kalitesi" (12-14), "mali konular" (15) ve "duygusal ve fiziksel yakınlık" (16-18) olmak üzere altı farklı faktörden meydana gelmiştir. Fakat beşinci faktör tek bir ifade ile ölçüldüğünden araştırmada analize dâhil edilmemiştir. İtici

faktörler ise; "uluslararası seyahat ve deneyim arzusu" (19-24) ve "akademik başarı ve kişisel gelişim arzusu" (25-28) boyutları ile ölçülmüştür.

Öğrencilerin öz-yeterlilik algıları 10 ifade (O'Sullivan, 2011) ve kariyer seçimleri ise 5 ifade (Kahraman ve Demirdelen Alrawadieh, 2021) ile ölçülmüştür. Bütün ifadeler 7'li Likert (1= Kesinlikle katılmıyorum 2= Çoğunlukla katılmıyorum 3= Biraz katılmıyorum 4= Ne katılıyorum ne katılmıyorum 5= Biraz katılıyorum 6= Çoğunlukla katılıyorum 7= Kesinlikle katılıyorum) derecelendirmesiyle ölçülmüştür. Araştırma verileri, farklı şehirlerdeki (Nevşehir, Gümüşhane, Mardin, Sinop, Antalya, Eskişehir, Bolu, Muğla) üniversitelere çevrimiçi anketler aracılığı ile gönderilerek toplatılmıştır. Araştırma verisi toplayabilmek için, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Rektörlüğü Bilimsel Araştırmalar ve Yayın Etik Kuruluna başvuruda bulunmuş ve 28.11.2023 tarihli 2023.14.321 sayılı kararla anketin uygulanmasında etik sakıncasının olmadığı kararına varılmıştır. Araştırma verisi Aralık 2023 – Ocak 2024 aralığında toplanmıştır. Veri toplama süreci sonucunda, toplamda 373 araştırma verisi elde edilmiştir. Kullanılan ölçekler ve ifadeler Tablo 3.1'de gösterilmektedir.

Tablo 3.1. Kullanılan Ölçekler ve İfadeler

Ölçekler	İfadeler	Kaynak
Çekici Faktörler	1) Tercih ettiğim bölümün bulunduğu yerin doğal çekiciliği önemlidir.	(C.-F. Lee, 2017)
	2) Tercih ettiğim bölgede gezmek için bilinen yerlerinin olması önemlidir.	
	3) Tercih ettiğim yerin kültürel faaliyetlerinin ve tarihi alanlarının olması önemlidir.	
	4) Tercih ettiğim yerde sosyal aktivitelerin olması önemlidir.	
	5) Turist rehberliğini tercih etmemde arkadaşlarım etkili oldu.	
	6) Turist rehberliğini tercih etmemde ailem etkili oldu.	
	7) Turist rehberliğini tercih etmemde hocalarım etkili oldu.	
	8) Turist rehberliği mesleğini okuldaki danışmanlarım önerdi.	
	9) Okuduğum yerde rahatça dolaşmak önemlidir.	
	10) Okuduğum yerde gece hayatının ve eğlencenin olması önemlidir.	
	11) Okuduğum yerde alışveriş imkânlarının olması önemlidir.	
	12) Kaliteli bir eğitim verilmesinden dolayı bu üniversiteyi seçtim.	
	13) Bölgede iyi kaynaklara sahip eğitim ortamının olması önemlidir.	
	14) Seçtiğim bölümün ulusal ve uluslararası tanınırlığının olması önemlidir.	
	15) Okuduğum yerin ucuz olması önemlidir.	
	16) Okuduğum yerin aileme yakın olması önemlidir.	
	17) Okuduğum yerde ailemden birinin olması önemlidir.	
	18) Bu bölümde diplomayı almak daha kolay olmaktadır.	
İtici faktörler	19) Sürekli seyahat etme isteğim bölümü tercih etmemde etkili oldu.	(C.-F. Lee, 2017)
	20) Eğlence fırsatlarının olması bölümü tercih etmemde etkili oldu.	
	21) Özgürlük ve macera tutkunu olmam bölümü tercih etmemde etkili oldu.	
	22) Yeni insanlarla tanışma isteğimin olması bölümü tercih etmemde etkili oldu.	
	23) Farklı kültürleri öğrenme isteğimin olması bölümü tercih etmemde etkili oldu.	
	24) Turist rehberliği yeni yerleri keşfetme imkânı sunar.	
	25) İş beklentimi geliştirmesinden dolayı bu bölümü tercih ettim.	
	26) Turist rehberliği farklı bir dili geliştirmek ve öğrenme fırsatı sunmaktadır.	
	27) Turist rehberliği bağımsız olma ve evden uzakta olma duygusunu yaşatmaktadır.	
	28) Bu bölgede, sürekli kalmak istediğimden dolayı tercihte bulundum.	
Kariyer seçimleri	29) Kariyerimin geri kalanını rehberlik mesleğinde geçirmekten çok mutlu olurum.	(Kahraman ve Demirdelen Alrawadieh, 2021)
	30) Mezun olunca mutlaka rehberlik yapacağım.	
	31) Turizm rehberliği yüksek lisans programına kaydolmayı düşünüyorum	
	32) Turizm rehberliği alanında yüksek lisans yapmak niyetindeyim	
	33) Turizm rehberliği alanında doktora yapmayı düşünürüm.	
	34) Ödevlerimi zamanında bitiririm.	
Öz-yeterlilik	35) Yapılacak başka şeyler olsa bile ders çalışmayı tercih ederim.	(O'Sullivan, 2011)
	36) Ders boyunca daima okuldaki işlerime odaklanmaya çalışırım.	
	37) Ders boyunca iyi not almaya çalışırım.	
	38) Ödevlerime ihtiyaç olacak bilgiyi toplamak için kütüphaneyi kullanırım.	
	39) Dersler ile ilgili çalışmalarımı o gün içinde planlamaya çalışırım.	
	40) Ödevlerimi organize ederim.	
	41) Sınıfta ve ders kitaplarında sunulan bilgileri iyi hatırlarım.	
	42) Dikkat dağınıklığı yaşamadan çalışmak için bir yer ayarlarım.	
	43) Kendimi ödevleri yapmaya veririm.	

3.5. Verilerin analizi

Toplanan veriler, yapısal eşitlik modellerinden biri olan varyans tabanlı kısmi en küçük kareler ile analiz edilmiştir. Bu analiz tekniği, non-parametrik özelliği sahip olup verinin normal dağılıma sahip olmasını gerektirmemektedir. Ayrıca, küçük örneklemlemlerle bile (yaklaşık olarak 150-200) analizi gerçekleştirebilmektedir. Bu analiz tekniğinde, bağımsız değişkenler eksojen değişkenler olarak adlandırılırken bağımlı değişkenler ise endojen değişkenler olarak adlandırılmaktadır. Araştırma verilerinin analizinde SmartPLS paket programı kullanılmıştır. Son olarak, veriyi baştan aşağıya taramak için aykırı değer denek analizi, normallik testi ve tanımlayıcı istatistiksel değerler SPSS paket programı aracılığı ile yapılmıştır.

3.6. Araştırmanın Bulguları

3.6.1. Demografik Özellikler

Araştırmaya dâhil edilen katılımcıların demografik bilgilerine ilişkin bulgular Tablo 3.2'de sunulmaktadır. Bu tablo incelendiğinde; çoğunluğunun (%51,2) erkek, 373 kişiden 180'nin 20-22 yaş aralığında ve çoğunluğunun birinci sınıfta olduğu görülmektedir. Katılımcıların çoğunluğu (n=278) turist rehberliği bölümünü tercih etmeden önce bilgi sahibi olduklarını belirtmiştir. Son olarak, katılımcılardan yüzde 86,3'ü bölümü isteyerek tercih ettiklerini ifade etmiştir.

Tablo 3.2. Katılımcıların Demografik Bilgiler

Katılımcı Sayısı=373		n	%
Cinsiyet	Kadın	191	51,2
	Erkek	182	48,8
Yaş	17-19	125	33,5
	20-22	180	48,3
	23-25	50	13,4
	26 ve üzeri	18	4,8
	Sınıfı	1	124
	2	105	28,2
	3	65	17,4
	4	79	21,2
Bu bölümü tercih etmeden önce bilgi sahibi miydiniz?	Evet	278	74,5
	Hayır	95	25,5
Bu bölümü isteyerek mi tercih ettiniz?	Evet	322	86,3
	Hayır	51	13,7

Ölçüm modeline geçmeden önce, araştırma verisi taramadan geçilmiştir. Bu işlem boyunca, verilerde kayıp veri olup olmadığı ve uç değerlere sahip deneklerin olup olmadığı incelenmiştir. Buna göre, araştırma verisinde kayıp veri bulunmamaktadır.

Ayrıca, Mahalanobis uzaklığı kullanılarak herhangi bir deneğin diğer deneklerin merkezinden uzaklığı ele alınmıştır (Tabachnick ve Fidell, 2007). Buna göre, bu uzaklığı ihlal eden herhangi bir uç deneğe rastlanılmamıştır. Son olarak, bu araştırmada varyans tabanlı kısmi en küçük kareler yapısal eşitlik modellemesi kullanıldığından araştırma verisinin normal dağılıp dağılmadığına bakılmamıştır. Çünkü bu model, verilerin normalliğini göz önünde bulundurmamaktadır. Bu doğrultuda, öncelikle araştırmada ölçüm modeli ve daha sonrasında yapısal model test edilmiştir. Son olarak, araştırmada kullanılan değişkenlere ait ortalamalar Ek-1’de gösterilmektedir.

3.6.2. Ölçüm Modeli

Bu araştırmada, ölçeklerin ayırt edici ve yakınsak geçerliği ile ifadelerin tutarlılığını kontrol edebilmek için ölçüm modeli test edilmiştir. Tablo 3’e göre, bütün standardize edilmiş faktör yükleri, Bagozzi ve diğerlerinin (1991) önerdiği üzere 0,50’nin üzerindedir. İç tutarlılığı ölçebilmek adına, bileşik güvenirlik ve Cronbach’ın Alfa değerlerinden faydalanılmıştır. Tablo 3.3’de gösterildiği üzere, bileşik güvenirlik katsayıları 0,912 – 0,947 aralığında değişkenlik göstermektedir. Chin (2010) bu değerlerin 0,70’in üzerinde olduğunda ölçüm modelinin yeterli olduğuna işaret etmektedir. Ayrıca, Cronbach Alfa katsayıları da 0,56– 0,94 aralığında olup modelin yeterince güvenilir olduğunu göstermektedir (Taber 2018). Yalnızca, yüksek öğretim algısı boyutunun Cronbach Alpha kat sayısı 0,559 olduğu tespit edilmiş ve düşük güvenirlikte olduğu belirlenmiştir. Fakat birleşik güvenirlik 0,755 olduğundan çalışma modelindeki ifadelerin genel güvenirliğinin eşik değerin üzerinde olduğu görülebilir. Bu doğrultuda bu çalışmada yapılara ait değerlerin bu oranın üzerinde olduğu görülmüştür. Böylece, bu çalışmanın iç tutarlılığının sağlandığı söylenebilir.

Tablo 3.3. Ölçüm Modeli

Yapı-İfadeler	Faktör Yüğü	Ölçüm Modeli		
		CR	Cronbach Alpha	AVE
Turizm Çekicilikleri		0.841	0.755	0.573
1)	0.619			
2)	0.790			
3)	0.881			
4)	0.714			
Başkalarının Tavsiyeleri		0.820	0.712	0.537
5)	0.705			
6)	0.569			
7)	0.829			
8)	0.800			
Turizmi Destekleyen Altyapı		0.781	0.659	0.560
9)	0.899			
10)	0.452			
11)	0.818			
Yükseköğretim Kalitesi		0.755	0.559	0.509
12)	0.808			
13)	0.656			
14)	0.666			
Mali Konular			-	-
15) [Silinen İfade]	-			
Duygusal ve Fiziksel Yakınlık		0.802	0.648	0.594
16)	0.891			
17)	0.892			
18)	0.438			
Uluslararası Seyahat ve Deneyim Arzusu		0.901	0.867	0.607
19)	0.811			
20)	0.773			
21)	0.841			
22)	0.811			
23)	0.831			
24)	0.575			
Akademik Başarı ve Kişisel Gelişim Arzusu		0.789	0.617	0.560
25)	0.786			
26)	0.844			
27)	0.591			
28)	[Silinen İfade]			
Kariyer Seçimi		0.886	0.848	0.608
29)	0.796			
30)	0.771			
31)	0.777			
32)	0.793			
33)	0.762			
Öz-yeterlilik		0.905	0.901	0.530
34)	0.716			
35)	0.676			
36)	0.711			
37)	0.743			
38)	0.638			
39)	0.803			
40)	0.780			
41)	0.634			
42)	0.732			
43)	0.823			

Tablo 3.4. Heterotrait-Monotrait Oranı Değerleri

Yapılar	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Akademik Başarı ve Kişisel Gelişim Arzusu (1)									
Başkalarının Tavsiyeleri (2)	0,200								
Duygusal ve Fiziksel Yakınlık (3)	0,120	0,489							
Kariyer Seçimi (4)	0,487	0,245	0,208						
Öz Yeterlilik (5)	0,417	0,204	0,282	0,541					
Turizm Çekicilikleri (6)	0,490	0,068	0,145	0,266	0,289				
Turizmi Destekleyen Altyapı (7)	0,539	0,171	0,084	0,139	0,195	0,722			
Uluslararası Seyahat ve Deneyim Arzusu (8)	0,826	0,182	0,123	0,472	0,457	0,553	0,531		
Yükseköğretim Kalitesi (9)	0,797	0,247	0,239	0,488	0,597	0,866	0,855	0,714	

Tablo 3.5. Fornell-Larcker Kriteri

Yapılar	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Akademik Başarı ve Kişisel Gelişim Arzusu (1)	0,748								
Başkalarının Tavsiyeleri (2)	0,139	0,733							
Duygusal ve Fiziksel Yakınlık (3)	0,068	0,313	0,771						
Kariyer Seçimi (4)	0,417	0,186	0,141	0,780					
Öz Yeterlilik (5)	0,328	0,166	0,229	0,485	0,728				
Turizm Çekicilikleri (6)	0,317	0,006	0,085	0,233	0,266	0,757			
Turizmi Destekleyen Altyapı (7)	0,356	-0,087	0,009	0,140	0,178	0,509	0,748		
Uluslararası Seyahat ve Deneyim Arzusu (8)	0,589	0,131	0,057	0,439	0,411	0,447	0,395	0,779	
Yükseköğretim Kalitesi (9)	0,493	0,135	0,171	0,387	0,464	0,515	0,484	0,480	0,713

Yakınsak geçerliği sağlayabilmek için AVE (Ortalama Açıklanan Varyans) değerinden yararlanılmıştır. Chin'e (2010) göre bu değerlerin eşikdeğeri 0,50 olarak belirlenmiş olup bu çalışmadaki yapılara ait AVE değerlerinin (0,550-0,776) bu değer üzerinde olduğu görülmüştür. Ayırt edici geçerlilik ise Heterotrait-Monotrait (HTMT) oranı ile sağlanmıştır. Oldukça yeni bir metot olan HTMT oranı son yıllarda sıklıkla kullanılan yöntemlerden biridir (Henseler vd. 2015). HTMT oranlarının 0,9'dan küçük olması beklenmektedir ve Tablo 3.4'e bakıldığında bütün değerlerin 0,9'dan küçük olduğu görülmektedir. Son olarak, Fornell-Larcker Kriteri de ayırt edici gerçekliğin sağlanmasında kullanılmaktadır. Bu kritere göre, her yapının veya boyutun açıklanan ortalama varyansının karekökünün diğer yapıların korelasyonunda büyük olması gerekmektedir. Tablo 3.5'e bakıldığında her yapının açıklanan ortalama varyansının karekökü, diğer yapıların korelasyon kat sayılarından büyük olduğu görülebilir.

3.6.3. Yapısal Model

Araştırmada ortaya konan hipotezleri test etmek için yapısal model analiz edilmiştir. Analize geçmeden önce, çoklu eşdoğrusallık VIF değeri ile belirlenmiştir. Tablo

3.6'ya göre, bu sorunun olmadığı ortaya konmuştur. Dış modeldeki ölçüm analizinin ardından yapısal (iç) model oluşturulmuştur. İç modeli değerlendirmek için R^2 , beta değerleri ve t-değerleri Hair ve diğerleri (2014) tarafından önerildiği gibi 5000 örnek içeren bir bootstrapping yaklaşımı kullanılarak değerlendirilmiştir. Hair vd'ye (2011) göre, 0,75, 0,50 veya 0,25'lik R^2 değerleri sırasıyla önemli, orta veya zayıf olarak etiketlenebilir. İki yapı kabul edilebilir düzeydedir. Buna göre, R^2 değerleri 0,25'in üzerindedir (Kariyer Seçimi $R^2= 0,279$; Öz yeterlilik $R^2= 0,295$).

Araştırma analizine göre, itici ve çekici faktörlerin boyutları kariyer seçimleri ile öz yeterlilik kavramlarını farklı şekillerde etkilediği tespit edilmiştir. Buna göre, itici faktörlerden “Akademik Başarı ve Kişisel Gelişim Arzusu” kariyer seçimini olumlu ve anlamlı bir şekilde etkilerken ($\beta = 0.191$, $t = 2.322$, $p < 0.05$) öz yeterliliği etkilemediği tespit edilmiştir. İtici faktör olan, başkalarının tavsiyeleri boyutu ise, kariyer seçimini ve öz yeterlilik algılarını etkilemediği ortaya konmuştur.

Tablo 3.6. Yol analizi

Yol	β	t	p	VIF	Durum
ABKGA -> KS	0,191	2,322	0,020	1,701	Kabul
ABKGA -> ÖY	0,029	0,439	0,661	1,701	Ret
BT -> KS	0,068	1,425	0,154	1,173	Ret
BT -> ÖY	0,027	0,565	0,572	1,173	Ret
DFY -> KS	0,057	1,151	0,250	1,137	Ret
DFY -> ÖY	0,149	3,236	0,001	1,137	Kabul
TÇ -> KS	0,009	0,167	0,867	1,630	Ret
TÇ -> ÖY	-0,003	0,043	0,966	1,630	Ret
TDA -> KS	-0,130	2,059	0,040	1,574	Kabul
TDA -> ÖY	-0,104	1,555	0,120	1,574	Ret
USDA -> KS	0,263	3,754	0,000	1,795	Kabul
USDA -> ÖY	0,255	3,482	0,001	1,795	Kabul
YK -> KS	0,206	2,562	0,010	1,807	Kabul
YK -> ÖY	0,348	4,833	0,000	1,807	Kabul

Açıklamalar:

1. Akademik Başarı ve Kişisel Gelişim Arzusu (ABKGA), Başkalarının Tavsiyeleri (BT), Duygusal ve Fiziksel Yakınlık (DFY), Turizm Çekicilikleri (TÇ), Turizmi Destekleyen Altyapı (TDA), Uluslararası Seyahat ve Deneyim Arzusu (USDA), Yükseköğretim Kalitesi (YK), Kariyer Seçimi (KS) ve Öz Yeterlilik (ÖY)

2. Kariyer Seçimi $R^2= 0,279$; Öz yeterlilik $R^2= 0,295$

Çekici faktörlerden ise, “Duygusal ve Fiziksel Yakınlık” boyutu öz yeterlilik algısını ($\beta = 0.149$, $t = 3.236$, $p < 0.05$) olumlu ve anlamlı; “Turizmi Destekleyen Altyapı” boyutu kariyer seçimini ($\beta = -0,130$, $t = 2.059$, $p < 0.05$) olumsuz ve anlamlı; “Uluslararası Seyahat ve Deneyim Arzusu”, kariyer seçimini ($\beta = 0,263$, $t = 3.754$, $p < 0.05$) ve öz yeterlilik algısını ($\beta = 0,255$, $t = 3.482$, $p < 0.05$) olumlu ve anlamlı;

“Yükseköğretim Kalitesi” boyutu ise kariyer seçimini ($\beta = 0,206$, $t = 2.562$, $p < 0.05$) ve öz yeterlilik algısını ($\beta = 0,348$, $t = 4.833$, $p < 0.05$) olumlu ve anlamlı bir şekilde etkilediği tespit edilmiştir. Yapısal modele ilişkin tüm bulgular ve hipotezlerin kabul durumları, Tablo 3.6’da sunulmuştur.



SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu araştırmanın amacı, turizm rehberliğinde öğrenim gören öğrencilerin bir kurumu seçerken göz önünde bulundurdıkları itici ve çekici faktörlerin kariyer seçimleri ve öz yeterlilik algılarını nasıl etkilediğini ortaya koymaktır. Bu amaca ulaşabilmek için, nicel araştırma yönteminden faydalanılmış ve araştırma verisini elde etmek için anket tekniği kullanılmıştır. Araştırma süreci sonucunda, Türkiye’deki farklı üniversitelerde lisans düzeyinde öğrenim gören öğrenciler araştırma evreni olarak seçilmiş ve örneklem alabilmek için toplamda 373 öğrenciye anket uygulanmıştır. Toplanan veriler, kısmi en küçük kareler yöntemi ile analiz edilmiş ve öne sürülen modelin ölçüm ile yapısal modeli test edilmiştir. Analizler sonucunda, ilgili alan için farklı sonuçlar ortaya konmuştur.

Araştırma analizi sonucunda, itici faktörlerden “Akademik Başarı ve Kişisel Gelişim Arzusu” turizm rehberliği bölümü okuyan öğrencilerin kariyer seçimlerinde önemli role sahip olduğu ortaya konmuştur. Bu durum daha önce, farklı bağlamlarda ele alınana öğrenciler ile ilgili çalışmaları destekler niteliktedir (Arif vd., 2019; Kazi ve Akhlaq, 2017). Ayrıca, bu faktörün öz yeterliliği etkilemediği tespit edilmiştir. Farklı bağlamda ele alınan çalışmada (Polat, 2017), akademik başarı ile ilgili çıktıların öz yeterlilik algıları ile anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu kapsamda, ilgili alan yazını desteklemediği görülmektedir. Ayrıca, başkalarının tavsiyeleri de öz yeterlilik ve kariyeri etkilemediği tespit edilmiştir. Bu noktada, turizm rehberliği bölümü öğrencilerinin pandemi gibi krizlerden sonra mesleğe bakış açılarının değişmesi bu sonucun bir nedeni olabilir (Acun Köksalanlar ve Esenkal Çözeli, 2022; Yılmaz vd., 2018). Bu durumun bir başka nedeni de, birinci ve ikinci sınıftan öğrencilerin katılım sayısının çokluğu ile de açıklanabilir. Baltacı vd.'e (2012) göre, bu iki sınıfta okuyan öğrencilerin genellikle mesleğe karşı tutumları olumsuz olabilmektedir. Bu durum zamanla, kariyere ve yeterliliğe ilişkin algıları olumsuzdan

olumluya dönüştürebilmektedir. Özellikle son öğrencilerinin, yeterlilik ve kariyer noktasında daha olumlu oldukları belirtilmiştir (Çakıcı ve Eser, 2017).

Çekici faktörlerden, duygusal ve fiziksel yakınlığın, uluslararası seyahat ve deneyim arzusunun ve yükseköğretim kurumunun kalitesinin öz yeterlilik duygularını etkilediği tespit edilmiştir. Bu durumda, öğrenciler duygusal ve fiziksel olarak yakın olduğu bölgeyi tercih ettiğinde hedeflere ulaşmada algıladığı tutumu olumlu etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca, seyahat etme arzusunun da bu durumu şekillendirdiği ve gittiği kurumun kalitesinin de yeterlilik üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, bölgede turizm unsurlarının zenginliği, seyahat arzusunun ve yükseköğretim kalitesinin de kariyer seçimlerini etkilediği ortaya konmuştur. İlgili alan yazında, bu faktörlerin önemi vurgulansa da öz yeterlilik üzerindeki algıları test edilmemiştir.

4.1. Teorik sonuçlar

Turizm alan yazınında, turizm rehberliği ile ilgili birçok çalışma mevcuttur. Özellikle mesleğe yönelik tutumların anlaşılmasında, krizlerin kariyer planlamalarında etkisinde, müfredat geliştirilmesi, eğitime yönelik bakış açıları gibi birçok konu mevcuttur. Özellikle turizm rehberliği mesleğinin neden seçildiği ve öğrenim düzeyinde neden tercih edildiği ile ilgili çalışma yok denecek kadar azdır (Seçkin ve Çakıcı, 2019). Ayrıca, Seçkin ve Çakıcı (2019, s. 3871) çalışmalarında, “turizm rehberliği öğrencilerin içsel motivasyonlarının yüksek olduğu, mesleğe dönük tutumlarını en fazla etkileyen akademik motivasyonun dışsal akademik motivasyonların” olduğu ortaya konmuştur. Fakat bu içsel ve dışsal motivasyonlardan hangisinin meslek üzerinde önemli etkiye sahip olduğu bilinmemektedir. Ayrıca, daha önceki çalışmalarda, öğrencilerin içsel ve dışsal motivasyonlarından hangisinin öz yeterlilik duygusunu nasıl etkilediği bilinmemektedir. Bu kapsamda, bu çalışmada ortaya konana bulgular ilgili alan için özgündür ve teorik açıdan önemli çıktılar sağlamıştır. Bu noktada, yukarıda değinildiği üzere, itici motivasyonlardan “Akademik Başarı ve Kişisel Gelişim Arzusu” kariyer seçimini etkilemesi, çekici motivasyon unsurlarından “Duygusal ve Fiziksel Yakınlığın”, “Uluslararası Seyahat ve Deneyim Arzusunun” ve “Yükseköğretim Kurumunun Kalitesinin” öz yeterlilik algılarını etkilerken “Turizm Çekiciliklerin”, “Uluslararası Seyahat ve Deneyim Arzusunun” ve “Yükseköğretim Kalitesinin” kariyer seçimlerini etkilemesi ilgili

alanda çalışan araştırmacıların çalışmalarını yapılandırması bakımından önemli sonuçlar doğurmuştur.

4.2. Uygulamaya dönük sonuçlar

Bu çalışmanın bulguları göz önünde bulundurulduğunda, ilgili paydaşlar için bazı öneriler ve sonuçlar geliştirilmiştir. Bu kapsamda, itici motivasyonlardan “Akademik Başarı ve Kişisel Gelişim Arzusu” kariyer seçimini etkilemesi önemli bir çıktıdır. Çünkü ileriki yaşamda kariyer tercihinin devamlılığı mesleğin sürdürülebilir olması bakımından gereklidir. Bu yüzden, eğitim kurumların ve ilgili meslek örgütlerin, öğrencilerin başarı ve kişisel gelişimlerinin artırılmasına yönelik eğitim seminerleri düzenlemesi veya bununla ilgili faaliyetleri yapması gerekmektedir. Ayrıca, alandaki uzman rehberler çağrılarak motivasyonlarının başarı ve gelişim düzeyinde artırılması için başarı öykülerinin uygulamalı olarak aktarımı sağlanabilir.

Çekici faktörlerden, yükseköğretim kurumunun kalitesinin kariyer seçimi ile öz yeterlilik algılarını etkilediği tespit edilmiştir. Bu noktada, bu kalitenin üzerinde durularak çalışmaların yoğun bir şekilde yapılması ve ilgili derecelendirme kuruluşları ile akreditasyonla ilgili kuruluşlara başvuru yapılarak kalitenin artırılması hedeflenebilir. Ayrıca, bölgede turizm çekicilik unsurlarının olması da kariyer seçimini etkilediği belirlenmiştir. Bu noktada, ilgili yükseköğretim kuruluşları turizm çekiciliğinin yetersiz olduğu bölgelerde turizm rehberliği bölümünün açılmasına müsaade etmeyerek bu unsurların zengin olduğu bölgelerde açmasını teşvik edebilir. Aksi bir durumda, öğrencilerin kariyer düzeyleri olumsuz bir şekilde etkilenebilir.

4.3. İleriki araştırmalar için öneriler

Bu tez çalışmasının bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Bu sınırlılıkların, ileriki dönemlerde yapılacak araştırmalara yol göstereceği düşünülmektedir. Öncelikle, belirlenen itici ve çekici faktörlerin ön lisans, yüksek lisans ve ileride öğrenci sayılarının artması ile birlikte doktora öğrencilerine de uygulanması önerilmektedir. Çünkü çalışma yalnızca lisans öğrencilerini kapsamakta ve genel çerçeveyi oluşturmak adına bu öğrencilerin de dâhil edilmesi oldukça önemlidir. Ayrıca, bu araştırma nicel araştırma yöntemi ile model önerilerek test edilmiştir. İleriki araştırmalarda, farklı öğrenci grupları da dâhil edilerek nitel araştırma teknikleri ile veriler toplanarak ilgili

alan katkı sunulabilir. Son olarak, itici ve çekici motivasyon faktörlerin nasıl geliştiği veya hangi faktörlerde etkilendiği başka bir araştırmanın konusu olabilir.



KAYNAKÇA

- Ababneh, A. (2017). Tourist Guides and Job Related Problems, Analysis and Evidence from Jordan. *Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism*, 18(2), 200–217. <https://doi.org/10.1080/1528008X.2016.1189867>
- Acun Köksalanlar, A., & Esenkal Çözeli, F. (2022). İznik Meslek Yüksekokulunda Öğrenim Gören Turist Rehberliği Öğrencilerinin Covid 19 Sonrasında Mesleğe ve Turizme Bakış Açıları. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 21(1). <https://doi.org/10.21547/jss.878132>
- Akkoyunlu, B., Orhan, F., & Umay, A. (2005). Bilgisayar Öğretmenleri İçin Bilgisayar Öğretmenliği Öz yeterlilik Ölçeği Geliştirme Çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29, 1–8.
- Al-Eisa, A. S., Alhemoud, A. M., & Furayyan, M. A. (2009). An empirical examination of the effects of self-efficacy, supervisor support and motivation to learn on transfer intention. *Management Decision*, 47(8). <https://doi.org/10.1108/00251740910984514>
- Albayrak, T., Caber, M., & Cater, C. (2021). Mass tourism underwater: a segmentation approach to motivations of scuba diving holiday tourists. *Tourism Geographies*, 23(5–6). <https://doi.org/10.1080/14616688.2019.1696884>
- Ali, S. S. S., & Tinggi, M. (2013). Factors influencing the students' choice of accounting as a major. *IUP Journal of Accounting Research & Audit Practices*, 12(4).
- Aloudat, A. S. (2017). Undergraduate students' perceptions of a tour-guiding career. *Scandinavian Journal of Hospitality and Tourism*, 17(4), 333–344. <https://doi.org/10.1080/15022250.2017.1330847>
- Ap, J., & Wong, K. K. F. (2001). Case study on tour guiding: Professionalism, issues and problems. *Tourism Management*, 22(5), 551–563. [https://doi.org/10.1016/S0261-5177\(01\)00013-9](https://doi.org/10.1016/S0261-5177(01)00013-9)
- Arif, S., Iqbal, J., & Khalil, U. (2019). Factors influencing students' choices of academic career in Pakistan. *FWU Journal of Social Sciences*, 13(1).
- Arowosafe, F., Akinwotu, O., Tunde-Ajayi, O., Omosehin, O., & Osabuohien, E.

- (2022). Push and pull motivation factors: a panacea for tourism development challenges in Oluminrin waterfalls, Nigeria. *Journal of Policy Research in Tourism, Leisure and Events*, 14(1). <https://doi.org/10.1080/19407963.2021.2017729>
- Arpacı, S. (2022). Turist rehberlerinin öz yeterlilik düzeylerinin incelenmesi. *Journal of Tourism Research Institute*, 3(1), 59–70.
- Atsız, O. (2022). The family experiences in the daily local-guided tours: Evidence from the sharing economy platform (Withlocals). *Journal of Vacation Marketing*, 28(4), 387–405. <https://doi.org/10.1177/13567667211070014>
- Baltacı, F., Üngüren, E., Avsallı, H., & Demirel, H. N. (2012). Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Eğitim Memnuniyetlerinin ve Geleceğe Yönelik Bakış Açılarının Belirlemesine Yönelik Bir Araştırma. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 4(1), 17–25.
- Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory* Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1994). Self-efficacy defined. İçinde *Encyclopedia of Human Behavior*.
- Baran, G. G. (2019). Turist Rehberliği Mesleğini Seçme Nedenleri. *Uluslararası Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(12), 26–34.
- Buhalis, D. (2000). Marketing the competitive destination of the future. *Tourism Management*, 21(1), 97–116. [https://doi.org/10.1016/S0261-5177\(99\)00095-3](https://doi.org/10.1016/S0261-5177(99)00095-3)
- Caber, M., Ünal, C., Cengizci, A. D., & Güven, A. (2019). Conflict management styles of professional tour guides: A cluster analysis. *Tourism Management Perspectives*, 30, 89–97. <https://doi.org/10.1016/j.tmp.2019.02.004>
- Çakıcı, A. C., & Eser, S. (2017). Lisans düzeyindeki turizm rehberliği öğrencilerinin mesleğe dönük tutumlarına göre kümelendirilmesi. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(2), 48–66.
- Çalışkan, N., Özsoy, A., & Çeşmeci, N. (2020). Turizm Rehberliği Öğrencilerinin Bireysel Kariyer Hedefleri ve Mesleğe Yönelik Tutumları (Career Goals and Attitudes of Tourism Guidance Students towards the Profession). *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 8(2). <https://doi.org/10.21325/jotags.2020.584>

- Cetin, G. (2020). Experience vs quality: predicting satisfaction and loyalty in services. *Service Industries Journal*, 40(15–16), 1167–1182. <https://doi.org/10.1080/02642069.2020.1807005>
- Cetin, G., & Bilgihan, A. (2016). Components of cultural tourists' experiences in destinations. *Current Issues in Tourism*, 19(2), 137–154. <https://doi.org/10.1080/13683500.2014.994595>
- Cetin, G., & Yarcın, S. (2017). The professional relationship between tour guides and tour operators. *Scandinavian Journal of Hospitality and Tourism*, 17(4), 345–357. <https://doi.org/10.1080/15022250.2017.1330844>
- Çevik, O., & Deniz, V. (2021). Z Kuşağının İş Motivasyonu ve Kariyer Algılarına Yönelik Bir Araştırma. *Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(24). <https://doi.org/10.47129/bartiniibf.878042>
- Chandralal, L., & Valenzuela, F.-R. (2013). Exploring Memorable Tourism Experiences: Antecedents and Behavioural Outcomes. *Journal of Economics, Business and Management*, 1(2), 177–181. <https://doi.org/10.7763/joebm.2013.v1.38>
- Chang, K. C. (2014). Examining the Effect of Tour Guide Performance, Tourist Trust, Tourist Satisfaction, and Flow Experience on Tourists' Shopping Behavior. *Asia Pacific Journal of Tourism Research*, 19(2), 219–247. <https://doi.org/10.1080/10941665.2012.739189>
- Cherian, J., & Jacob, J. (2013). Impact of Self Efficacy on Motivation and Performance of Employees. *International Journal of Business and Management*, 8(14). <https://doi.org/10.5539/ijbm.v8n14p80>
- Çınar, B., & Yenipınar, U. (2019). Turizm Rehberliği Bölümü Öğrencilerinde Genel Öz Yeterlilik Algısı, Mesleki Kaygı ve Mesleği Yapma Niyeti İlişkisi. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 30(3). <https://doi.org/10.17123/atad.656005>
- Cohen, E. (1985). The tourist guide. The origins, structure and dynamics of a role. *Annals of Tourism Research*, 12(1), 5–29. [https://doi.org/10.1016/0160-7383\(85\)90037-4](https://doi.org/10.1016/0160-7383(85)90037-4)
- Danışman, Ş., Çiftçi, Ş. K., Tosuntaş, Ş. B., & Karadağ, E. (2016). Benlik Saygısının

- Öğretmenlerin Mesleki Motivasyonuna Etkisi: Öz-Yeterlilik Aracılığının Yapısal Eşitlik Modeliyle Test Edilmesi. *Psikoloji Çalışmaları*, 36(1), 21–40.
- Değirmencioğlu, A. Ö. (2001). Türkiye’ de Turizm Rehberliği Eğitimi Üzerine Bir Araştırma. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 12(2), 189–196.
- Erdoğan, H. T. (2009). *Bireysel Kariyer Planlama İle Kişisel Başarı Arasındaki İlişkiye Yönelik Dumlupınar Üniversitesinde Bir Uygulama*. Dumlupınar Üniversitesi.
- Eyitmiş, A. M., Yıldız, C., & Durmuş, A. (2020). İşgörenlerin öz yeterlilik ve motivasyonlarının çalışma yaşam kalitesinin üzerine etkisi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 103–114. <https://doi.org/10.47147/ksuiibf.796584>
- Galí, N., & Camprubí, R. (2020). Guiding: a comprehensive literature review. *Scandinavian Journal of Hospitality and Tourism*, 20(4), 317–334. <https://doi.org/10.1080/15022250.2020.1802774>
- Gökdeniz, İ., & Merdan, E. (2011). Kişilik ile kariyer seçimi arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(2), 23–36. <https://www.acarindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423868971.pdf>
- Gottfredson, L. S. (2002). Gottfredson’s Theory of Circumscription, Compromise, and Self-Creation. İçinde *Career choice and development*.
- Gültekin, S., & Icigen, E. (2019). A Research on Professional Tour Guides Emotional Intelligence and Problem-Solving Skills. *Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism*, 20(2), 230–258. <https://doi.org/10.1080/1528008X.2018.1524810>
- Gülücü, H. (2017). *Üniversite Öğrencilerinin Meslek Ve Kariyer Seçimi İle Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki: İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma*. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi.
- Hatane, S. E., Gunawan, F. A., & Pratama, S. W. (2021). Intrinsic motivation, career exposure, and quality of life: How do they influence the accounting students’ career choice? *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 15(3).

<https://doi.org/10.11591/edulearn.v15i3.19870>

- Huang, S. (Sam), Weiler, B., & Assaker, G. (2015). Effects of Interpretive Guiding Outcomes on Tourist Satisfaction and Behavioral Intention. *Journal of Travel Research, 54*(3), 344–358. <https://doi.org/10.1177/0047287513517426>
- Hwang, J., & Lee, J. (Jay). (2019). Relationships among Senior Tourists' Perceptions of Tour Guides' Professional Competencies, Rapport, Satisfaction with the Guide Service, Tour Satisfaction, and Word of Mouth. *Journal of Travel Research, 58*(8), 1331–1346. <https://doi.org/10.1177/0047287518803199>
- İskender, A., & Tokgöz, L. (2023). Lisans düzeyinde turizm rehberliği bölümlerinde akademisyen başına düşen öğrenci ortalamalarının değerlendirilmesi. *Akademi Sosyal Bilimler Dergisi, 10*(30), 282–293.
- Kahraman, O. C., & Demirdelen Alrawadieh, D. (2021). The impact of perceived education quality on tourism and hospitality students' career choice: The mediating effects of academic self-efficacy. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education, 29*, 100333. <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2021.100333>
- Karadirek, G. (2022). Prososyal motivasyon ile kariyer başarısı arasındaki ilişkide iş tatmininin ve kariyer bağlılığının aracılık rolü. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 15*(4). <https://doi.org/10.25287/ohuiibf.1062727>
- Karasakal, S., & Dursun, A. (2018). Destinasyona yönelik itici ve çekici faktörler: bir literatür incelemesi. *Journal of Recreation and Tourism Research, 5*(1), 23–37.
- Kassean, H., & Gassita, R. (2013). Exploring tourists push and pull motivations to visit Mauritius as a tourist destination. *Çinde African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure (C. 2, Sayı 3)*.
- Kazi, A. S., & Akhlaq, A. (2017). Factors Affecting Students' Career Choice. *Journal of Research and Reflections in Education, 2*.
- Kee Ming, J. S. (2010). Institutional Factors Influencing Students' College Choice Decision in Malaysia: A Conceptual Framework. *International Journal of Business and Social Science, 1*(3), 53–58.
- Kurt, R. (2023). *Restoran Performansının Öncülleri Olan İnovasyon, Girişimci Öz*

Yeterlilik, Beşeri Sermaye Ve Restoran Performansı İlişkilerinin Araştırılması: Türkiye Örneği-Bir Model Önerisi. Bursa Uludağ Üniversitesi.

- Lam, J. M. S., Ariffin, A. A. M., & Ahmad, H. J. A. (2011). Edutourism: Exploring the push-pull factors in selecting a university. *International Journal of Business and Society*, 12(1), 63–78.
- Lee, C.-F. (2017). Exploring Motivations for Studying Abroad: A Case Study of Taiwan. *Tourism Analysis*, 22(4), 523–536. <https://doi.org/10.3727/108354217X15023805452077>
- Lee, C. F. (2014). An Investigation of Factors Determining the Study Abroad Destination Choice: A Case Study of Taiwan. *Journal of Studies in International Education*, 18(4). <https://doi.org/10.1177/1028315313497061>
- Lee, M. J., Kim, S. S., & Lo, A. (2008). Perceptions of hospitality and tourism students towards study motivations and preferences: a study of Hong Kong students. *The Journal of Hospitality Leisure Sport and Tourism*, 7(2), 45–58. <https://doi.org/10.3794/johlste.72.178>
- Lee, M. J., Olds, D. A., & Lee, C. (2010). Why Students Choose a Hospitality and Tourism Program: A Pilot Study of U.S. Undergraduate Students. *Journal of Hospitality & Tourism Education*, 22(3), 20–26. <https://doi.org/10.1080/10963758.2010.10696981>
- Lee, S., Jeon, S., & Kim, D. (2011). The impact of tour quality and tourist satisfaction on tourist loyalty: The case of Chinese tourists in Korea. *Tourism Management*, 32(5), 1115–1124. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2010.09.016>
- Li, F. (Sam), & Qi, H. (2019). An investigation of push and pull motivations of Chinese tourism doctoral students studying overseas. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 24, 90–99. <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2019.01.002>
- Lopez-Garrido, G. (2023). *Bandura's Self-Efficacy Theory Of Motivation In Psychology*. <https://www.simplypsychology.org/self-efficacy.html>
- Luo, J. M., Chau, K. Y., Lam, C. F., & Cheng, M. (2019). The relationship of student's motivation, program evaluation, career attitudes and career aspirations in

- university–industry cooperation program. *Cogent Education*, 6(1).
<https://doi.org/10.1080/2331186X.2019.1608686>
- Margolis, H., & McCabe, P. P. (2006). Improving self-efficacy and motivation: What to do, what to say. *Intervention in School and Clinic*, 41(4).
<https://doi.org/10.1177/10534512060410040401>
- Mathisen, L. (2012). *The Exploration of the Memorable Tourist Experience* (ss. 21–41). [https://doi.org/10.1108/S1745-3542\(2012\)0000008006](https://doi.org/10.1108/S1745-3542(2012)0000008006)
- Mc Donnell, I. (2001). The Role of the Tour Guide in Transferring Cultural Understanding. *School of Leisure, Sport and Tourism Working Paper Series*, 3.
- Merriam-Webster. (2024). *Career*. <https://www.merriam-webster.com/dictionary/career>
- Min, J. C. H. (2012). A short-form measure for assessment of emotional intelligence for tour guides: Development and evaluation. *Tourism Management*, 33(1), 155–167. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2011.02.014>
- Mohammad, B. A. M. A.-H., & Som, A. P. M. (2010). An Analysis of Push and Pull Travel Motivations of Foreign Tourists to Jordan. *International Journal of Business and Management*, 5(12).
- Nabi, G., Holden, R., & Walmsley, A. (2006). Graduate career-making and business start-up: A literature review. İçinde *Education and Training* (C. 48, Sayı 5). <https://doi.org/10.1108/00400910610677072>
- O’Sullivan, G. (2011). The Relationship Between Hope, Eustress, Self-Efficacy, and Life Satisfaction Among Undergraduates. *Social Indicators Research*, 101(1), 155–172. <https://doi.org/10.1007/s11205-010-9662-z>
- Ocak, G., Adalıoğlu, C., & Yurtseven, R. (2023). Özel Eğitim Öğretmenlerinin Öz yeterlilik Algıları ile Motivasyon Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1).
<https://doi.org/10.47140/kusbder.1245023>
- Özgen, H., & Yalçın, A. (2018). *İnsan Kaynakları Yönetimi Stratejik Bir Yaklaşım*. Nobel Yayınları.
- Özger, Ç. (2019). *Üniversite Öğrencilerin Kimlik Tanımı-Yaşam Doyumu Ve Bilişsel-*

Davranışsal Öz Yeterlilik. Nişantaşı Üniversitesi.

- Polat, E. (2017). Kaygı düzeyi ve akademik özyeterlilik inancının akademik başarı ile ilişkisi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*.
<https://doi.org/10.11611/yead.312024>
- Pond, K. L. (1993). *The Professional Guide: Dynamics of Tour Guiding*. Wiley.
- Raboti, B. (2010). Tourist guides in contemporary tourism. *International Conference on Tourism and Environment, 2004*.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1).
<https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>
- Sabuncuoğlu, Z. (2005). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Alfa Aktüel Yayın.
- Sacko, L. (2023). *The relationship between personal branding, self efficacy, and career development and the moderation role of emotional intelligence: An exploratory study on the public sector employees in Mali*. Antalya Bilim Üniversitesi.
- Sağ, Y. (2019). *Özel Hastanede Çalışan Hemşirelerin Özyeterlilikleri Ve Motivasyon Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi*. Haliç Üniversitesi.
- Şahin, T., & Arman, A. (2014). Ön Lisans Seviyesinde Aşçılık Eğitimini Tercih Etme Nedenlerinin Değerlendirilmesi. *Akademik Bakış Dergisi*, 41, 1–12.
- Savickas, M. L. (2005). Career Construction: A Developmental Theory of Vocational Behavior. İçinde *Career Choice and Development*.
- Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (2007). *Modern Psikoloji Tarihi* (Ç. . (Y. Aslay (ed.)).
Kaknüs Psikoloji Yayınları.
- Semiring, R., Lubis, U. Y., & Syaifuddin. (2023). The Effect of Creativity Skill, Motivation, Locus of Control on Self-Efficiency That Impact on the Success of Culinary Tourism Entrepreneurs in North Sumatra. *Journal of Environmental Management and Tourism*, 14(2). [https://doi.org/10.14505/jemt.v14.2\(66\).21](https://doi.org/10.14505/jemt.v14.2(66).21)
- Serpil, A. (2010). İş Yaşamında Kariyer Yönetimi”, Yönetimde İnsan Kaynakları Çalışmaları. İçinde A. Yelboğa (Ed.), *Yönetimde İnsan Kaynakları Çalışmaları*

(ss. 385–430). Turhan Kitabevi Yayınları.

- Shyju, P. J., & Tanwar, N. (2020). Motivation of students to study a tourism programme in India. *Anatolia*, 31(2), 288–303. <https://doi.org/10.1080/13032917.2020.1747237>
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics* (5th ed.). Allyn & Bacon/Pearson Education.
- Temeloğlu, E., & Aksu, M. (2016). Turizm eğitimi alan öğrencilerin kişilik özelliklerinin turizmde kariyer yapma istekleri üzerindeki etkisi: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi örneği. *Journal of International Social Research*, 9(43). <https://doi.org/10.17719/jisr.20164317722>
- Thomlinson, E., & Wilson-Mah, R. (2019). The Push-Pull Model of Motivation: An Analysis of Chinese Polytechnic Students' Motivation to Pursue Degree Completion in Canada. İçinde *Perspectives on Asian Tourism: C. Part F185*. https://doi.org/10.1007/978-981-13-2613-4_12
- Tolga, Ö., Korkmaz, H., & Atay, L. (2015). Lisans Düzeyindeki Turist Rehberliği Öğrencilerinin Mesleki Tutumlarına Yönelik Bir Araştırma. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 12(2), 26–41.
- Türk Dil Kurumu. (2024). *Kariyer*. <https://sozluk.gov.tr/>
- Weiler, B., & Black, R. (2015). The changing face of the tour guide: One-way communicator to choreographer to co-creator of the tourist experience. *Tourism Recreation Research*, 40(3). <https://doi.org/10.1080/02508281.2015.1083742>
- Weiler, B., & Walker, K. (2014). Enhancing the visitor experience: Reconceptualising the tour guide's communicative role. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 21, 90–99. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2014.08.001>
- Yamada, N. (2011). Why Tour Guiding is Important for Ecotourism: Enhancing Guiding Quality with the Ecotourism Promotion Policy in Japan. *Asia Pacific Journal of Tourism Research*, 16(2), 139–152. <https://doi.org/10.1080/10941665.2011.556337>
- Yenipınar, U., Bak, E., & Çapar, G. (2014). Turist Rehberliği Meslek Kanununun, Meslek Örgütleri ve Öğretim Elemanlarının Bakış Açısı ile Değerlendirilmesi.

Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 11(2).

Yenipınar, U., & Zorkirişçi, A. (2013). Türkiye ve Avrupa Birliği Ülkelerinde Turist Rehberliği Eğitimi. *Çağ University Journal of Social Sciences, 10(2)*, 111–136.

Yeşilbalkan, Ö. U. (2001). *Tip 2 Diyabetli Hastaların Kendi Kendine Bakımlarındaki Öz yeterlilikleri ve Öz yeterliliklerini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi*. Ege Üniversitesi.

Yıldız, R., Kuşlivan, S., & Şenyurt, Y. (1997). Turist rehberliği öğretiminde yeni bir model: Nevşehir turist rehberliği bölümü programı ve değerlendirilmesi. İçinde *Nevşehir Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu Hafta Sonu Semineri IV* (ss. 9–14).

Yılmaz, A., Çiftçi, G., & Yetgin, D. (2018). Krizlerin Turist Rehberliği Öğrencilerinin Kariyer Planlamasındaki Etkisi (The Effect of Crises on Career Planning Process of Tour Guiding Students). *Journal of Tourism and Gastronomy Studies, 6(3)*. <https://doi.org/10.21325/jotags.2018.278>

Yüner, B. (2020). Investigation of the relationship between academic self-efficacy, academic motivation and success: The case of prospective teachers. *Cukurova University Faculty of Education Journal, 49(2)*.

Yusuf, M. (2011). The impact of self-efficacy, achievement motivation, and self-regulated learning strategies on students' academic achievement. *Procedia - Social and Behavioral Sciences, 15*. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.04.158>

Zillinger, M., Jonasson, M., & Adolfsson, P. (2012). Guided Tours and Tourism. *Scandinavian Journal of Hospitality and Tourism, 12(1)*, 1–7. <https://doi.org/10.1080/15022250.2012.660314>

EKLER

EK-1: Ölçeklerin ortalamalarına ilişkin veriler

	Minimum	Maksimum	Ortalama	Standart Sapma
c1	1,00	7,00	6,1019	1,19377
c2	1,00	7,00	6,1180	1,24953
c3	1,00	7,00	6,2547	1,21461
c4	1,00	7,00	6,3003	1,16440
c5	1,00	7,00	2,4316	1,85605
c6	1,00	7,00	2,4799	1,93933
c7	1,00	7,00	2,5871	2,03492
c8	1,00	7,00	2,0965	1,79345
c9	1,00	7,00	6,6327	,85930
c10	1,00	7,00	5,1233	1,71515
c11	1,00	7,00	6,3887	1,01948
c12	1,00	7,00	5,4048	1,56221
c13	1,00	7,00	6,4853	,90573
c14	1,00	7,00	6,3298	1,07568
c15	1,00	7,00	5,9946	1,18002
c16	1,00	7,00	3,9491	2,09969
c17	1,00	7,00	3,0643	1,91798
c18	1,00	7,00	3,4879	1,76220
i1	1,00	7,00	5,5282	1,69039
i2	1,00	7,00	5,2735	1,73213
i3	1,00	7,00	5,5550	1,65436
i4	1,00	7,00	5,3968	1,73149
i5	1,00	7,00	6,0912	1,40171
i6	1,00	7,00	6,5845	,88687
i7	1,00	7,00	5,5469	1,48869
i8	1,00	7,00	6,2681	1,23914
i9	1,00	7,00	5,7265	1,44812
i10	1,00	7,00	3,9678	2,04362
k1	1,00	7,00	5,1314	1,64003
k2	1,00	7,00	5,2681	1,70797
k3	1,00	7,00	4,3700	1,92252
k4	1,00	7,00	4,2708	2,03045
k5	1,00	7,00	3,6676	1,96391
oz1	1,00	7,00	5,6515	1,47077
oz2	1,00	7,00	4,1716	1,83090
oz3	1,00	7,00	5,1153	1,62146
oz4	1,00	7,00	5,7882	1,44642
oz5	1,00	7,00	4,1314	1,99230
oz6	1,00	7,00	4,8740	1,76516
oz7	1,00	7,00	5,2466	1,70649
oz8	1,00	7,00	5,2788	1,50537
oz9	1,00	7,00	5,2252	1,74680
oz10	1,00	7,00	5,5067	1,48218

