JOURNAL OF SOCIAL AND HUMANITIES SCIENCES RESEARCH

2017 | Vol:4 / Issue:3 | pp.471-480

Economics and Administration, Tourism and Tourism Management, History, Culture, Religion, Psychology, Sociology, Fine Arts, Engineering, Architecture, Language, Literature, Educational Sciences, Pedagogy & Other Disciplines

Article Arrival Date (Makale Geliş Tarihi) 15/09/2017 | The Published Rel. Date (Makale Yayın Kabul Tarihi) 28/09/2017

The Published Date (Yayınlanma Tarihi 29.09.2017)

DENİZCİLİK ÖĞRENCİLERİNİN DENİZCİLİK SEKTÖRÜNDEKİ KARİYER BEKLENTİLERİNİN VE SEKTÖR ÇALIŞMA KOŞULU ALGILARININ ANALİZİ

ANALYSIS OF MARITIME STUDENTS' CAREER EXPECTATIONS IN MARITIME SECTOR AND PERCEPTIONS OF SECTOR WORKING CONDITIONS

Dr. Öğr. Gör. Murat YORULMAZ
Yalova Üniversitesi, Yalova MYO, Deniz Ulaştırma ve İşletme Programı, muratyor@gmail.com, Yalova/Turkiye

Prof. Dr. Güler ALKAN
İskenderun Teknik Üniversitesi, Barbaros Hayrettin Gemi İnşaatı ve Denizcilik Fakültesi, guler.alkan@iste.edu.tr, Hatay/Türkiye

ÖZET

Küreselleşmeyle birlikte artan rekabet ortamı ve teknolojik yenilikler nedeniyle aranan insan kaynağının niteliğini değişmektedir. Özellikle de uluslararası bir ticari faaliyet olan denizcilik sektöründe istihdam edilecek iş gücünün niteliği, bu sektörün uluslararası dinamiklerine ve zor çalışma koşullarına göre şekillenmektedir. Bu anlamda denizcilik eğitimi alan öğrencilerin denizcilik sektörünün çalışma koşullarını nasıl algıladıkları, sektöre bakış açıları ve kişisel kariyer beklentilerinin ortaya çıkartılması önem kazanmaktadır.

Bu çalışmanın amacı, Yükseköğretim ve Ortaöğretim düzeyinde denizcilik eğitimi alan öğrencilerin denizcilik sektörünün çalışma koşullarını nasıl algıladıklarının, sektörde çalışma isteklerinin ve kariyer beklentilerinin belirlenmesidir. Bu amaca yönelik olarak denizcilik öğrencilerinden anket yoluyla toplanan veriler SPSS 21 programı yardımıyla analiz edilmiştir. Verilerinin değerlendirilmesinde; betimsel analizler, faktör analizi, güvenirlik analizi, ANOVA ve çoklu doğrusal regresyon analizleri kullanılmıştır. Araştırma bulgularına göre denizcilik öğrencilerinin eğitim düzeylerine göre, sektörün çalışma koşullarına bakış açılarında ve denizcilikte kariyer yapma isteklerinde anlamlı farklılıklar olduğu ayrıca denizcilik sektöründe kariyer yapma isteklerini en fazla ücret-gelir boyutunun etkilediği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Denizcilikte Kariyer, Denizcilik Sektörü, Çalışma Koşulları

ABSTRACT

The quality of the human resource sought due to increasing competition and technological innovations with globalization is changing. Especially the quality of the workforce in the maritime sector which is an international commercial activity has a shape according to the terms of the international dynamics and difficult working conditions of this sector. In this sense, the viewpoints about maritime sector of the students who has maritime education, how they perceive the conditions of the sector and finding out the personal career expectations is becoming increasingly important.

The aim of this study is to determine how marine education students perceive the conditions of maritime sector at higher education and secondary education levels and determine the career expectations of working in the sector. For this purpose, collected data from marine students through questionnaire were analyzed with the help of SPSS 21 program. For evaluating of the data of the survey; descriptive analyzes, factor analyzes, reliability analyzes, ANOVA and multiple linear regressions analyze have been used. According to research findings, it was determined that maritime students had significant differences in terms of education level, maritime students' working conditions, and that the desire to make a career in the maritime industry affects the most wage-income dimension.

Keywords: Career in the Maritime, Maritime Sector, Working Conditions in the Maritime

1. GİRİŞ

Kariyer en genel anlamıyla kişilerin, yaşamları boyunca üstlendikleri iş rollerinin bir sıralaması olarak tanımlanmaktadır (Otluoğlu, 2014: 222). Kariyer, eğitim ve öğretim ile edinilen bilgi birikimi ile farklı işletmelerden kazanılan deneyimlerinden oluşur ve bireyin kişisel kariyer seçimlerini ve kendini gerçekleştirme arayışını kapsar (Hall & Moss, 1998: 25). Bireylerin kariyer gelişimi, yaptıkları meslek seçimleri, aldıkları eğitimlerin kalitesiyle ve iş deneyimleriyle doğru orantılı olarak ilerler. Bu nedenle daha meslek seçimi yapmadan önce ve öğrencilik aşamasında iken kişilerin bu mesleğe uygun olup olmadıklarını

tespit etmeleri, seçecekleri mesleğin özelliklerini ve sektörün yapısı hakkında bilgi sahibi olmaları gerekir. Bu bağlamda kendine has birtakım özellikleri olan denizcilik sektöründe kariyer yapmayı planlayan denizcilik öğrencilerinin, sektörün çalışma koşullarını nasıl algıladıklarının ve bu sektöre bakış açılarının ortaya çıkartılması kariyer yönetimi açısından bireyleri ilgilendirdiği gibi denizcilik işletmelerini ve eğitim kurumlarını da ilgilendirmektedir.

Bu çalışmanın amacı, Yükseköğretim ve Ortaöğretim düzeyinde denizcilik eğitimi alan öğrencilerin denizcilik sektörünün çalışma koşullarını nasıl algıladıklarını ve kariyer beklentilerinin analizini yapmaktır. Ayrıca kişi sektör uyumu, terfi imkanları, işin doğası, çalışma koşulları, sosyal statü, yöneticiler, iş arkadaşları, ücret-gelir ve denizcilik sektöründe kariyer yapma isteğinin eğitim düzeyine göre farklılık gösterip göstermediğini ve denizcilik sektörü çalışma koşullarının, kariyer yapma isteğine bir etkisinin olup olmadığını ortaya çıkarmaktır. Dolayısıyla araştırmada aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

1. Lisans, ön lisans ve lise düzeyinde denizcilik eğitimi alan öğrencilerin, sektör çalışma koşullarına bakış açılarında ve kariyer yapma isteklerinde anlamlı farklılıklar var mıdır?

2. Denizcilik sektörü çalışma koşullarının, kariyer yapma isteğine bir etkisi var mıdır?

Araştırma problemlerinin çözümüne yönelik olarak ve araştırma kapsamında incelenmek üzere aşağıda belirtilen üç hipotez geliştirilmiştir.

Hipotez 1: Denizcilik öğrencilerinin eğitim düzeyine göre, denizcilik sektörü çalışma koşullarına bakış açılarında istatistiksel anlamda anlamlı farklılıklar vardır.

Hipotez 2: Denizcilik öğrencilerinin eğitim düzeyine göre, denizcilik sektöründe kariyer yapma isteklerinde istatistiksel anlamda anlamlı farklılıklar vardır.

Hipotez 3: Denizcilik sektörü çalışma koşullarının, denizcilikte kariyer yapma isteği üzerinde pozitif yönde bir etkisi vardır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Kariyer Kavramı, Kariyer Geliştirme Ve Kariyer Seçimini Etkileyen Faktörler

Fransızca kökenli olan "carriere" sözcüğü (Bingöl, 2006: 284) meslek, uzmanlık, bir mesleki alanda ulaşılması planlanan aşamalar, yaşam sürecinde seçilen bir yön gibi hedeflenmiş bir alanda ilerleme ve yaşam boyu yapılan işler dizisi olarak algılanmaktadır (Akat & Budak, 1994: 408). Kariyer, insanların seçtikleri mesleklerde ve işlerde ilerlemesi, deneyim ve beceri kazanmasına ilişkin bir kavram olup; bireyin iş hayatında geldiği konumla bu konumlara karşı geliştirdiği tutum, davranış ve yaptığı işleri kapsar (Sağdıç & Demirkaya, 2009: 234).

Kariyer bireylerin yalnızca seçtikleri mesleklerde değil, aynı zamanda iş ortamında kendisine verilen iş rolüne ilişkin beklenti ve amaçlarını ortaya koyabilmesi için eğitilmesi ve böylece sahip olduğu bilgi, beceri, yetenek ve çalışma arzusu ile işinde ilerleyebilmesi şeklinde ifade edilebilir (Bayraktaroğlu, 2003: 117). Kariyer, bireyin çalışma hayatı boyunca herhangi bir iş alanında veya mesleğinde ilerlemesi, yönetim hiyerarşisinde yukarıya çıkması, deneyim ve beceri kazanmasıdır.

2.2. Denizcilik Sektöründe Kariyer Gelişimi

Kariyer bir gelişim sürecidir, bu nedenle kariyeri ''mesleki kariyer'' ve ''iş kariyeri olarak'' ikiye ayırabiliriz. Mesleki kariyer, bireyin eğitimini aldığı mesleğindeki ilerlemeyi anlatırken, iş kariyeri çalıştığı işletmede bireye verilen iş rolündeki gelişme ve ilerlemeleri ifade eder (Koç & Topaloğlu, 2010: 292). Kariyer kavramı genellikle, bir işte yükselme üst kademeye çıkma anlamlarında kullanılsa da daha geniş kapsamlı olarak bireyin tüm meslek veya iş hayatı boyunca, işe karşı sergilediği tutum, tavır ve davranışlarındaki gelişme ve ilerlemeler olarak tanımlanabilir.

Denizcilik mesleğinde gemi kaptanı olarak kariyer yapmak isteyen kişiler, ticaret gemilerinde çalışacak güverte zabiti yetiştirmeye yönelik eğitim verilen; meslek liselerinin gemi yönetim alanında, meslek yüksekokullarının deniz ulaştırma ve işletme programlarında veya fakültelerin deniz ulaştırma işletme mühendisliği bölümlerinde eğitim almak durumundadırlar. Bu bölümlerde eğitim alan öğrenciler, öğrenimleri sırasında veya mezun olduktan sonra 12 aylık açık deniz stajını tamamlayarak, T.C. Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı, Gemi adamları Sınavları Merkezi (GASM) bünyesinde yapılan mesleki yeterlilik sınavlarından başarılı oldukları takdirde gemilerde çalışmak için gerekli olan vardiya zabitliği yeterliliğini

almaya hak kazanırlar. Vardiya zabitlerinin eğitim seviyelerine göre çalışabilecekleri belirli gemi tonajları vardır. Örneğin meslek yüksekokulu mezunları 3000 gros tonaja kadar olan gemilerde çalışabilirken, fakülte mezunları için herhangi bir gemi tonajı sınırı yoktur, ancak meslek yüksekokulu mezunları üç yıl gemilerde çalışıp ilgili mevzuat gereği İngilizce sınav puanını sağladıktan sonra, fakülte mezunlarının sahip olduğu bu yeterliliğe ulaşabilirler. Vardiya zabiti olarak ticaret gemilerinde üç yıl çalıştıktan sonra GASM'ın ilgili sınavlarından başarılı olan vardiya zabitleri, birinci zabit yeterliliğini alırlar yine birinci zabit olarak üç yıl deniz hizmetinden sonra GASM sınavlarından başarılı olan birinci zabitler ise gemi kaptanı unvanı kazanırlar (GY, 2002). Deniz tecrübesine sahip olmak hem gemilerde yüksek ücretle çalışma hem de karada gemi işletmeciliği, liman işletmeciliği, gemi acenteliği yapan işletmelerde veya eğitim kurumlarında istihdam edilme açısından önemli bir avantaj, bazı pozisyonlarda ve durumlarda ise mevzuat gereğidir. Örneğin limanlarda veya boğazlarda kılavuz kaptan olmak için ya da ortaöğretim veya yükseköğretim kurumlarında öğretmen/öğretim elemanı olabilmek için en az beş yıl deniz hizmetinin karşılığı olan bir yeterliliğe sahip olmak ilgili mevzuatlar gereği zorunluluktur. Görüldüğü gibi deniz ulaştırma işletme eğitimi almış bir vardiya zabiti, birinci zabit veya gemi kaptanı sadece gemilerde değil, karada gemiyle ilgili bütün alanlarda rahatlıkla kariyer yapma şansına sahiptir.

Küreselleşmeyle birlikte artan rekabet ortamı ve teknolojik yenilikler nedeniyle aranan insan kaynağının niteliğini değişmektedir. Özellikle de Uluslararası bir ticari faaliyet olan, denizcilik sektöründe istihdam edilecek iş gücünün niteliği, bu sektörün uluslararası dinamiklerine ve koşullarına göre şekillenmektedir. Bu anlamda denizcilik sektöründe çalışacak kişiler daha öğrenciyken kariyer planlaması yapmak zorundadırlar.

Kariyer planlaması ve kariyer yönetimi, çalışan bireyin kişisel olarak oluşturması gereken bir husus olarak algılanmaktadır. Oysa kariyer planlaması ve yönetimi, işletmelerin de faaliyet alanlarında başarılı olabilmeleri ve bu başarılarını sürdürülebilir kılmak için gerekli bir uygulamadır.

Küreselleşen rekabet ortamında ayakta kalmak isteyen işletmeler, kendini yenileyen, geliştiren ve sahip oldukları yetenekleri örgütün amaçları için kullanan çalışanları bünyelerine katmak istemektedirler. Bu bakış açısına göre, kariyer sadece işletmelerin sorumluluğunda olmayıp bireyler de kendi kariyerlerinden sorumludurlar. Bu nedenle hem işletmeler hem de bireyler ihtiyaçlar, beklentiler, iş deneyimleri ve fırsatlar arasındaki ilişkileri analiz ederek kariyer planlamasını yapmak zorundadırlar. Kariyer planlaması, bireyin seçeceği mesleği, alacağı eğitimi belirleyeceği gibi, işinde verimli ve tatmin olmasını sağlar.

2.3. Denizcilik Sektörünün Çalışma Koşulları Ve Kariyer Seçimini Etkileyen Faktörler

Kişilerin kariyer seçimlerinde, kişilik özellikleri, zekâ, inanç ve tutumlar, toplumun yapısı ve kültürel özellikleri (Kozak, 2001: 143), ayrıca yaş, cinsiyet, aile, arkadaş çevresi, özel becerileri, ekonomik durum, istihdam koşulları gibi faktörler etkili olmaktadır (Anılan, Çemrek, & Anagün, 2008). Beyon, Toohey ve Kishor (1998)'a göre kariyer seçimine etkili olan faktörler; içsel, dışsal ve kişiler arası olmak üç grupta toplanır. İçsel faktörler, bireyin kendi yapısıyla, yetenekleri ve beklentileriyle ilgiliyken, dışsal faktörler ekonomik ve istihdam koşulları, kişiler arası faktörler ise ailesinin, arkadaş çevresinin ve içinde bulunan toplumun değer yargılarıyla ilgilidir. Kariyer seçimine yönelik en çok kullanılan yaklaşımlarda biri de Holland'ın (1985) meslek tercih modelidir. Holland (1985) bu modelinde, bireylerin kişilik yapılarıyla kariyer seçimlerini arasındaki ilişkileri incelemiş ve insanların kendi kişilik özelliklerine uygun kariyer seçimi yapıklarını ve kendi kişiliklerine uygun kariyer seçimi yapanların işlerinden daha tatmin olduklarını savunmuştur (Gürüz & Yaylacı, 2001: 193). Literatüre göre, kariyer seçiminde bireyin aile yapısı ve ilişkileri, sosyal yapı, kültürel ilişkiler, ülke koşulları, ücret, gelir, statü, sektörel özellikler, çalışma ortamı, terfi imkânları, işin doğası gibi çok sayıda değişkenin etkili olduğu tespit edilmiştir.

Uluslararası bir meslek olan denizcilik sektöründe kariyer yapmak isteyen kişilerin, bu seçimine yönelik etkili olan faktörler şöyle sıralayabiliriz;

- ✓ Yaşanılan yer,
- ✓ Aile ve çevre etkisi,
- ✓ Yüksek ücret-gelir,
- ✓ Terfi imkânları,
- ✓ Denize olan sevgisi,
- ✓ Değişik ülke görme fırsatı,

- ✓ Kolay iş bulma imkânı.

Denize kıyısı olan yerlerde yaşayanlar veya ailesinde denizci olan kişiler, denizdeki maaşların karadaki işlere göre daha yüksek olması, kişinin kendi çabasına bağlı olarak terfi imkânlarının bulunması, kişileri denizcilik sektöründe kariyer yapmaya yönelmektedir. Ayrıca çalışma ortamının denizde gerçekleşmesi, farklı ülkeleri görme ve deniz ulaştırmasına olan talep nedeniyle denizcilikte istihdamın kolay olması gibi faktörler de kişileri denize çekmektedir.

Dünya mal ticaretinin hacim bazında %80'inin, değer bazında %70'inin deniz yoluyla (Tuna & Arabelen, 2013: 546) yapılması ve ayrıca deniz ulaştırmasının en ucuz ulaştırma modu olması (Küçük, 2012: 225) nedeniyle deniz ulaştırmasına olan talep, denizcilik sektörünün gelişmesini sağlamaktadır. Dolayısıyla denizcilik sektöründe, kişilerin işe yerleşmesi, işlerinde yükselmeleri ve kariyer yapmaları açısından her zaman cazip bir sektör olmuştur.

3. YÖNTEM

3.1. Evren Ve Örneklem

Çalışmanın evrenini, İstanbul Üniversitesi Mühendislik Fakültesi Deniz Ulaştırma İşletme Mühendisliği bölümü, Yalova Üniversitesi Yalova MYO Deniz Ulaştırma ve İşletme programı ile Ziya Kalkavan Denizcilik Anadolu Teknik Lisesi Denizcilik alanı öğrencileri (N=500) oluşturmaktadır. Veri toplama süreci Mart-Nisan 2017 tarihleri arasında gerçekleştirilmiş ve araştırmaya katılmak isteyen toplam 332 öğrenciden veriler elde edilmiştir.

3.2. Veri Toplama Yöntemi

Araştırma verilerinin toplanmasında anket yöntemi kullanılmıştır. Hazırlanan anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, öğrencilerin yaş, cinsiyet, okudukları bölüm gibi demografik değişkenlere ilişkin 6 soru sorulmuştur. İkinci bölümde, öğrencilerin denizcilik eğitimi ve denizcilikte kariyer tercihlerine yönelik 6 soru sorulmuştur. Üçüncü bölümde ise araştırma değişkenlerine yönelik toplam 42 ifadeden oluşan ve daha önce Duman vd., (2006) çalışmasında kullanılan ve Kuşluvan ve Kuşluvan (2003), METARGEM (2000) ve Riegel ve Dallas (1998) çalışmalarından faydalanarak hazırladığı ölçek, denizcilik sektörüne uyarlanarak kullanılmıştır. Ölçekte ''Denizcilik sektörü çalışma koşulları'' boyutunda 34 soru ve bunlar; "Kişi sektör uyumu" boyutuna ait 5, "Terfi İmkânları" boyutuna ait 7, "Çalışma ortamı" boyutuna ait 7, ''Yöneticiler'' 4, ''Çalışma arkadaşları'' boyutunda 3, ''Sosyal statü'' boyutunda 4, ''Ücret ve Gelir'' boyutunda ise 4 sorudan oluşmaktadır. ''Denizcilikte Kariyer Yapma İsteği'' boyutunda ise 8 soru yer almaktadır. 5'li Likert derecelendirmenin kullanıldığı anket formunda katılımcıların ölçekteki ifadeleri, 1: Hiç katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kısmen katılıyorum, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum şeklinde değerlendirmeleri istenmiştir.

3.3. Verilerin Analizi

Araştırmadan elde edilen verilerinin analizi SPSS 21 istatistiksel paket programı kullanılarak yapılmıştır. Araştırma verilerinin değerlendirilmesinde; frekans, yüzde, ortalama, faktör analizi, güvenilirlik analizi, Pearson korelasyonu, ANOVA testi ve çoklu doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır.

4. BULGULAR

4.1. Katılımcıların Demografik Özellikler

Araştırmaya katılanların %33,1'ini lisans, %30,4'ünü ön lisans ve %'un 36,4 nü ise lise öğrencileri oluşturmaktadır. Katılımcıların %84,3 erkek ve %54,8'i 18-21 yaş arasındadır. Araştırma katılımcılarının önemli bir bölümü ailesiyle birlikte oturmakta (%44,3) ve çoğunluğunun aile geliri 1500-2000 TL arasında değişmektedir (%34,6). Ayrıca öğrencilerin %71,1'nin gemilerde staj yaptığı anlaşılmaktadır.

Öğrencilerin %82,5'i ''Denizcilik eğitimi almayı isteyerek mi seçtiniz?'' sorusuna evet yanıtı verirken, %17,5'i hayır yanıtı vermiştir. ''Denizcilik sektöründeki kariyer olanakları hakkında bilginiz var mı?'' sorusuna %82,8'i evet, %17,2'si hayır yanıtı vermiştir. ''Denizcilik eğitimi almayı başkalarına tavsiye eder misiniz?'' sorusuna evet yanıtı veren öğrenci oranı %63,2, hayır yanıtı veren öğrencilerin oranı ise %26,8'dir.''Seçme şansınız olsaydı yine denizcilik eğitimi almayı tercih eder miydiniz?'' sorusuna evet yanıtı verenlerin oranı %62 iken, hayır yanıtı verenlerin oranının %28 olduğu tespit edilmiştir.

Bu bulgulara göre, araştırmaya katılanların çoğunluğunun 18-21 yaş aralığında, geliri 1500- 2000 arasında olan ailesi ile birlikte yaşayan, gemide staj yapmış ve denizcilik sektöründe kariyer yapmaya istekli erkek öğrencilerden oluştuğu görülmektedir.

4.2. Geçerlilik ve Güvenirlik Analizleri

Araştırmada kullanılan ölçeğin yapı geçerliliklerini sınamak ve değişkenler arasındaki ilişki yapısını görmek amacıyla açıklayıcı faktör analizi yapılmış ve faktör sayısının tespitinde öz değeri 1'den büyük olanlar ile faktör yükleri 0,5'den büyük olan değişkenler tercih edilmiştir. Elde edilen verilerin, faktör analizini yapmak için KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) değeri ve Barlet Spherty testi ile incelenmiştir. Verilerin faktör analizi yapmak için uygun çıkması (KMO: 0,758; p:000 <0,01) üzerine ölçeğin yapı geçerliliğini ve faktör yapısını incelemek için bağımsız değişken olan ''Denizcilik sektörü çalışma koşulları'' ve bağımlı değişken olan ''Denizcilikte kariyer yapma isteği'' ayrı ayrı analiz edilmiştir. Faktörleşme tekniği olarak temel bileşenler ve birbirleriyle ilişkili değişkenlerin faktör oluşturabilmeleri için de Varimax eksen döndürme yöntemi kullanılmıştır. Faktör analizlerinde boşta veya aynı anda iki ayrı faktöre yüklenen 18 değişken analiz dışında bırakılmış ve beklendiği gibi ''Denizcilik sektörü çalışma koşulları'' yedi boyutlu ve ''Denizcilikte kariyer yapma isteği'' ise tek boyut olarak elde edilmiştir.

''Denizcilik sektörü çalışma koşulları'' altındaki faktörler toplam varyansın %67,613'ünü açıklamaktadır. Birinci faktör, kişilerin denizcilik sektörüne uyumuna ilişkin ifadeleri içerdiği için bu faktör ''Kişi sektör uyumu'' olarak isimlendirilmiş ve toplam varyansın %14,96'sını açıklamaktadır. İkinci faktör toplam varyansın %11,3'ünü açıklamaktadır ve denizcilik sektöründe çalışanların terfi durumlarına yönelik ifadeler yer aldığı için bu faktör ''Terfi İmkânları'' olarak adlandırılmıştır. Üçüncü faktör ise toplam varyansın %9,86'sını açıklamaktadır ve bu faktör yöneticilerin tutumlarını içermesi nedeniyle ''Yöneticiler'' olarak isimlendirilmiştir. Dördüncü faktör toplam varyansın %9,57'sini açıklamaktadır ve bu faktör ücret ve gelire ilişkin soruları kapsadığı için ''Ücret ve Gelir'' olarak isimlendirilmiştir. Beşinci faktör toplam varyansın %9,56'sını açıklamakta olup denizcilik mesleğinin toplumdaki statüsünü ölçen ifadeleri içerdiği için ''Sosyal statü'' olarak adlandırılmıştır. Altıncı faktör toplam varyansın %9,34'ünü açıklamakta ''Çalışma arkadaşları'' ile ilgili ve yedinci faktör ise toplam varyansın %8,90'nı açıklamakta olup ''Çalışma ortamı'' ile ilgili ifadeleri kapsamaktadır. Araştırmanın bağımlı değişkeni olan ''Denizcilikte kariyer yapma isteği'' faktör analizi sonucuna göre tek boyuttan oluştuğu ve toplam varyansı açıklama oranı %51,48 (KMO: 0,842; p:000 <0,01) olarak tespit edilmiştir.

Faktörlerin güvenirliğini (iç tutarlılık) belirlemek için Cronbach Alfha katsayılarına bakılmış ve ortalamaları, standart sapma değerleri ve çarpıklık ve basıklık katsayıları Tablo 1'de verilmiştir. Güvenirlik katsayıları 0,703 ve 0,894 arasında değişmekte olup, tüm faktörlerin güvenirlik oranlarının kabul edilebilir değer olan 0,70'den büyük olması nedeniyle ölçeğin güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır. Tablo 1'de faktörlere ait ortalamaların 3,809 ile 4,005 arasında değiştiği görülmektedir.

Tablo1. Cronbach's Alpha Katsayıları

Değişkenler	Ort.	St. Sap.	Cron. Alfha	Çarpıklık	Basıklık
1. Kişi sektör uyumu	3,809	,956	,894	-,771	,084
2.Terfi imkânı	3,955	,867	,833	-,824	,185
3.Yöneticiler	3,903	,974	,791	-,696	-,349
4.Ücret ve gelir	3,831	,963	,833	-,606	-,394
5.Sosyal statü	3,898	,984	,825	-,611	-,572
6.Çalışma arkadaşları	3,945	,863	,845	-,576	-,392
7.Çalışma ortamı	4,005	,810	,789	-,805	,095
8.Denizcilikte kariyer isteği	3,896	,827	,703	-,083	,274

ANOVA testi öncesi verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini anlamak için Çarpıklık ve Basıklık katsayılarına bakılmıştır. Tablo 1' den görüldüğü gibi, tüm faktörlerin Çarpıklık ve Basıklık katsayıları -1 ve +1 arasında değerler alması ve verilerin aralıklı ölçek ile toplanması nedeniyle verilerin normal dağılım gösterdiği kabul edilmiştir.

4.3. ANOVA Testi

Araştırma katılan denizcilik öğrencilerinin eğitim düzeylerine göre denizcilik sektörü çalışma koşulları algılarında ve denizcilik sektöründe kariyer yapma isteklerinde anlamlı farklılıklar olup olmadığını tespit etmek için tek yönlü ANOVA testi yapılmıştır. ANOVA testi koşullarından varyansların homojenliği tespit etmek için Levene testi yapılmıştır. Tablo 2' de görüldüğü gibi ''Yöneticiler'', ''Çalışma arkadaşları'',

‘‘Çalışma ortamı’’ ve ‘‘Denizcilikte kariyer isteği’’ faktörleri için [α (0,05) < p] eş varyanslık söz konusudur. Dolayısıyla sadece bu değişkenler için ANOVA testi on koşulu sağlanmaktadır. Buna göre diğer değişkenler için ANOVA testi yapılmamıştır.

Tablo2. Levene Testi

Değişkenler	Levene İstatistiği	df1	df2	p değeri
1. Kişi sektör uyumu	10,089	2	329	,000
2.Terfi imkânı	3,927	2	329	,021
3.Yöneticiler	,466	2	329	,628
4.Ücret ve gelir	3,687	2	329	,026
5.Sosyal statü	5,429	2	329	,005
6.Çalışma arkadaşları	2,720	2	329	,067
7.Çalışma ortamı	,840	2	329	,432
8.Denizcilikte kariyer isteği	1,980	2	329	,130

Tablo 3’de ANOVA tablosunun ‘‘Yöneticiler’’, ‘‘Çalışma arkadaşları’’, ‘‘Çalışma ortamı’’ ve ‘‘Denizcilikte kariyer isteği’’ değişkenleri için p:0,00 olduğu görülmektedir. Söz konusu değerin α (0,01) anlamlılık düzeyinden küçük olması nedeniyle, denizcilik öğrencilerinin eğitim düzeylerine göre; denizcilik sektörü çalışma koşullarından ‘‘Yöneticiler’’, ‘‘Çalışma arkadaşları’’, ‘‘Çalışma ortamı’’ algılarında anlamlı farklılıklar gösterdiği ve bunların istatistiksel olarak da anlamlı olduğunu söyleyebilir [α (0,01)> p (0,00)]. Dolayısıyla bu bulgulara göre *Hipotez 1: Denizcilik öğrencilerinin eğitim düzeyine göre, denizcilik sektörü çalışma koşullarına bakış açılarında istatistiksel anlamda farklılıklar vardır.* Hipotezi kabul edilmiştir. Ayrıca araştırmaya katılan denizcilik öğrencilerinin ‘‘Denizcilikte kariyer isteğinde’’ anlamlı farklılıklar gösterdiği ve bunların istatistiksel olarak da anlamlı olduğu görülmektedir [α (0,01)> p (0,00)]. Buna göre; *Hipotez 2: Denizcilik öğrencilerinin eğitim düzeyine göre, denizcilik sektöründe kariyer yapma isteklerinde istatistiksel anlamda farklılıklar vardır.* Hipotezi kabul edilmiştir. ANOVA testi gruplar arasındaki farklılıkları bir bütün olarak ele aldığı için hangi gruplar arasındaki farkın anlamlı olduğunu ortaya çıkartmak için Post Hoc testi yapılmalıdır.

Tablo 3. Eğitim Düzeylerine Göre Denizcilik Sektörü Çalışma Koşulları ve Kariyer İsteği

		Kareler Toplamı	**df**	**Kareler Ort.**	**F**	**p-değeri**
Yöneticiler	Gruplar arasında	21,428	2	10,714	12,047	,000
	Gruplar içi	292,598	329	,889		
	Toplam	314,027	331			
Çalışma arkadaşları	Gruplar arasında	23,016	2	11,508	15,335	,000
	Gruplar içi	246,897	329	,750		
	Toplam	269,913	331			
Çalışma ortamı	Gruplar arasında	10,166	2	5,083	6,831	,001
	Gruplar içi	244,825	329	,744		
	Toplam	254,992	331			
Denizcilikte kariyer isteği	Gruplar arasında	26,439	2	13,220	19,757	,000
	Gruplar içi	220,132	329	,669		
	Toplam	246,571	331			

Post Hoc testinde grup örneklem sayılarının birbirine yakın olması nedeniyle Tukey testi tercih edilmiştir. Tukey testi sonucu Tablo 4’de yer almaktadır.

Tablo 4 incelendiğinde, Deniz Ulaştırma İşletme Mühendisliğindeki, Deniz Ulaştırma ve İşletme programındaki ve Denizcilik alanındaki öğrencilerin, denizcilik sektörü çalışma koşullarında ‘‘Yöneticilerin’’ etkisine bakış açılarında α (0,05) anlamlılık düzeyinde anlamlı farklar olduğu görülmektedir. Bu bulgulara göre, Deniz Ulaştırma İşletme Mühendisliği (X= 4,215) öğrencileri diğer Denizcilik alanı (X= 3,892) ve Deniz Ulaştırma ve İşletme programı (X=3,577) öğrencilerine kıyasla,

Tablo 4. Tukey Testi Sonuçları

Değişkenler	Bölüm	Bölüm	Ortalama	Std. Hata	p-değeri
Yöneticiler	Deniz Ulaştırma İşletme Mühendisliği	Deniz Ulaştırma ve İşletme Programı	,637*	,129	,000
		Denizcilik Alanı	,322*	,124	,027
	Deniz Ulaştırma ve İşletme Programı	Deniz Ulaştırma İşletme Mühendisliği	-,637*	,129	,000
		Denizcilik Alanı	-,315*	,127	,036
	Denizcilik Alanı	Deniz Ulaştırma İşletme Mühendisliği	-,322*	,124	,027
		Deniz Ulaştırma ve İşletme Programı	,315*	,127	,036
Çalışma Arkadaşları	Deniz Ulaştırma İşletme Mühendisliği	Deniz Ulaştırma ve İşletme	,619*	,119	,000
		Denizcilik Alanı	,488*	,114	,000
	Deniz Ulaştırma ve İşletme Programı	Deniz Ulaştırma İşletme Mühendisliği	-,619*	,119	,000
		Denizcilik Alanı	-,130	,116	,503
	Denizcilik Alanı	Deniz Ulaştırma İşletme Mühendisliği	-,488*	,114	,000
		Deniz Ulaştırma ve İşletme Programı	,130	,116	,503
Çalışma Ortamı	Deniz Ulaştırma İşletme Mühendisliği	Deniz Ulaştırma ve İşletme	,439*	,118	,001
		Denizcilik Alanı	,218	,113	,135
	Deniz Ulaştırma ve İşletme Programı	Deniz Ulaştırma İşletme Mühendisliği	-,439*	,118	,001
		Denizcilik Alanı	-,221	,116	,140
	Denizcilik Alanı	Deniz Ulaştırma İşletme Mühendisliği	-,218	,113	,135
		Deniz Ulaştırma ve İşletme Programı	,221	,116	,140
Denizcilikte Kariyer İsteği	Deniz Ulaştırma İşletme Mühendisliği	Deniz Ulaştırma ve İşletme	,670*	,112	,000
		Denizcilik Alanı	,511*	,107	,000
	Deniz Ulaştırma ve İşletme Programı	Deniz Ulaştırma İşletme Mühendisliği	-,670*	,112	,000
		Denizcilik Alanı	-,158	,110	,323
	Denizcilik Alanı	Deniz Ulaştırma İşletme Mühendisliği	-,515*	,107	,000
		Deniz Ulaştırma ve İşletme Programı	,158	,110	,323

*p<,05

Buna göre, Deniz Ulaştırma İşletme Mühendisliği (X= 4,312) öğrencileri, çalışma arkadaşlarının, denizcilik sektörü çalışma koşullarının oluşmasında diğer Denizcilik alanı (X= 3,823) ile Deniz Ulaştırma ve İşletme programı (X=3,693) öğrencilerine göre daha etkili olduğunu düşünmektedirler. Denizcilik sektörü çalışma koşullarında ‘‘Çalışma ortamı’’ etkisine bakış açısında, sadece Deniz Ulaştırma İşletme Mühendisliği ile Deniz Ulaştırma ve İşletme programı öğrencilerinin ortalamalarında α (0,05) anlamlılık düzeyinde anlamlı

farklar olduğu görülmektedir. Buna göre, Deniz Ulaştırma İşletme Mühendisliği (X= 4,218) öğrencileri, Deniz Ulaştırma ve İşletme programı (X= 3,277) öğrencilerine kıyasla çalışma ortamının, denizcilik sektörü çalışma koşullarını daha belirlediğini düşünmektedir. Ayrıca denizcilik sektörü çalışma koşullarını oluşturan tüm boyut ortalamalarının yüksek olduğu görülmektedir. Son olarak ‘‘Denizcilikte kariyer yapma isteği’’ açısından, Deniz Ulaştırma İşletme Mühendisliği öğrencileri ile Denizcilik alanı ve Deniz Ulaştırma ve İşletme programı öğrencileri arasında α (0,05) anlamlılık düzeyinde anlamlı farklar varken, Denizcilik alanı ile Deniz Ulaştırma ve İşletme programı öğrencileri arasında α (0,05) anlamlılık düzeyinde anlamlı farklar olmadığı tespit edilmiştir. Bu bulguya göre, Deniz Ulaştırma İşletme Mühendisliği (X= 4,286) öğrencilerinin, diğer Denizcilik alanı (X= 3,774) ile Deniz Ulaştırma ve İşletme programı (X=3,616) öğrencilerine göre denizcilik sektöründe kariyer yapma noktasında daha istekli olduğu görülmektedir.

4.4. Regresyon Analizi

Denizcilik öğrencilerinin, denizcilik sektöründe kariyer yapma isteklerine, denizcilik sektörü çalışma koşullarının etkili olup olmadığını ortaya çıkartmak için çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Çoklu doğrusal regresyon analizinin varsayımlarından biri olan bağımsız değişkenler arasında doğrusal bir ilişkinin varlığının tespiti için, serpilme diyagramı çizdirilmiş ve diyagrama göre bağımsız değişkenler arasında doğrusal bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Bunun dışında önemli olan bir varsayımda bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantı problemi olmamasıdır. Çoklu bağlantı probleminin tespiti için korelasyon analizi ile bağımsız değişkenler arasındaki korelasyon katsayılarına ve regresyon analiz sonunda VIF değerlerine (Varyans Etki Faktörü) bakılmıştır.

Tablo 5. Denizcilikte Kariyer Yapma İsteği Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi

Bağımsız Değişkenler	**Std. Beta**	**t-değeri**	**p-değeri**	**VIF**
Constant		2,833	,005**	1,084
Kişi sektör uyumu	,188	3,806	,000**	1,173
Terfi imkânı	,121	2,354	,019*	1,348
Yöneticiler	,118	2,146	,033*	1,237
Ücret ve gelir	,344	6,519	,000**	1,408
Sosyal statü	,018	,328	,743	1,262
Çalışma arkadaşları	,118	2,218	,027*	1,135
Çalışma ortamı	-,059	-1,175	,241	1,135
	R^2 = ,272 F=17,331 Sig.=,000			

Bağımlı değişken= Denizcilikte Kariyer Yapma İsteği
* p <,05
** p <,01

Bağımsız değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları 0,323 ile 0,564 arasında değişmesi ve Tablo 5’den görüldüğü gibi bütün bağımsız değişkenler için VIF değerlerinin 10’dan küçük olması nedeniyle çoklu bağlantı probleminin olmadığı (Çokluk, Şekercioğlu, & Büyüköztürk, 2014) anlaşılmıştır. Bunlara göre çoklu doğrusal regresyon analizinin varsayımları sağlandığı için Tablo 5’de sonuçları gösterilen çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 5’deki regresyon analizi sonuçlarına bakıldığında, regresyon modelinin bir bütün olarak anlamlı olduğu [(F= 17,331; p (0,00) <α 0,01)] ve kurulan regresyon modelinin, denizcilikte kariyer yapma isteği üzerinde meydana gelen değişimin yaklaşık olarak %27’ sini açıkladığı görülmektedir. Bu bulgular bağımsız değişkenler açısından değerlendirildiğinde; ‘‘sosyal statü’’ [(β=0,018; α (0,05) <p (0,743)] ve ‘‘çalışma ortamı’’ [(β=-0,059; α (0,05) <p (0,241)] değişkenlerinin, denizcilikte kariyer yapma değişkeni üzerinde bir etkilerinin olmadığı tespit edilmiştir. Diğer bağımız değişkenlerden; ‘‘kişi ve sektör uyumu’’ [(β=,188; α(0,01) > p(0,00)] , ‘‘terfi imkânı’’ [(β=,121; α(0,05) > p(0,019)], ‘‘yöneticiler’’ [(β=,118; α(0,05) > p(0,03)] ve ‘‘çalışma arkadaşları’’ [(β=,118; α(0,05) > p(0,02)] değişkenlerinin denizcilikte kariyer yapma isteği değişkenini pozitif yönde etkilediği ve ‘‘ücret ve gelir’’ değişkeninin ise, denizcilikte kariyer yapma isteği değişkeni üzerinde [(β=0,344; α(0,01)> p(0,00)] en fazla pozitif bir etkiye sahip değişken olduğu anlaşılmıştır. Bu bulgulara göre, *Hipotez 3: Denizcilik sektörü çalışma koşullarının, denizcilikte kariyer yapma isteği üzerinde pozitif yönde bir etkisi vardır.* Hipotezi kabul edilmiştir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma evrenini İstanbul Üniversitesi Mühendislik Fakültesi Deniz Ulaştırma İşletme Mühendisliği bölümü, Yalova Üniversitesi Yalova MYO Deniz Ulaştırma ve İşletme programı ile Ziya Kalkavan Denizcilik Anadolu Teknik Lisesi Denizcilik alanı öğrencilerin oluşturduğu uygulamalı bir araştırma yapılmıştır. Bu araştırmada, Yükseköğretim ve Ortaöğretim düzeyinde denizcilik eğitimi alan öğrencilerin denizcilik sektörünün çalışma koşullarını nasıl algıladıkları, sektörde çalışma istekleri ve kariyer beklentileri incelenmiştir. Bu çalışmada; frekans, faktör analizi, güvenirlik analizi, tek yönlü varyans analizi-ANOVA ve çoklu doğrusal regresyon analizleri SPSS 21 paket programı kullanılarak yapılmıştır. Yapılan araştırma ile denizcilik öğrencilerinin kariyer beklentisi ve denizcilik sektörü çalışma koşulları ile denizcilikte kariyer isteği arasındaki ilişkiye yönelik açıklayıcı bulgular elde edilmiştir.

Araştırma bulgularına göre, araştırmaya katılanların çoğunluğunun 18-21 yaş aralığında, geliri 1500- 2000 arasında olan ailesi ile birlikte yaşayan, gemide staj yapmış, aldığı denizcilik eğitiminden memnun ve denizcilik sektöründe kariyer yapmaya istekli erkek öğrencilerden oluştuğu görülmektedir. Analiz sonuçları incelendiğinde, öğrencilerin eğitim düzeylerine göre denizcilik sektörü koşullarından; yöneticiler, çalışma arkadaşları, çalışma ortamı algılamalarında ve denizcilikte kariyer yapma isteğinde istatistiksel anlamda farklılıklar olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla Hipotez 1 ve Hipotez 2 hipotezleri kabul edilmiştir. Denizcilik sektöründe kariyer yapma isteği lisans, ön lisans ve lise öğrenci gruplarında güçlü olmakla birlikte, özellikle Deniz Ulaştırma İşletme Mühendisliği bölümü öğrencilerinin denizcilikte kariyer yapma isteklerinin diğer gruplara göre daha fazla olması, lisans öğrencilerinin bilinçli bir meslek seçimi yaptıklarını göstermektedir. Ayrıca denizcilik sektörü çalışma koşullarının her üç grup için de zor olarak algılanması, denizcilik mesleğini diğer mesleklerden ayıran en önemli özelliği olan toplumsal yaşantıdan tecrit edilmiş ve mahrumiyetlerin yoğun yaşandığı bir ortamda gerçekleşmesi ile açıklanabilir. Bu noktadan hareketle denizcilik öğrencileri, denizcilik sektörü çalışma koşullarının; yöneticilere, çalışma arkadaşlarına ve çalışma ortamının fiziksel durumuna bağlı olduğunu düşünmüş olabilirler.

Denizcilik sektöründe kariyer yapma isteğine, sosyal statü ve çalışma ortamı gibi değişkenlerin etkilerinin olmadığı tespit edilmiştir. Diğer bağımız değişkenlerden; kişi sektör uyumu, terfi imkânı, yöneticiler, çalışma arkadaşları ve ücret ve gelir değişkenlerinin denizcilikte kariyer yapma isteği değişkenini pozitif yönde etkilediği, ücret ve gelir değişkeninin ise, denizcilikte kariyer yapma isteği değişkeni üzerinde en fazla etkiye sahip olduğu anlaşılmıştır. Dolayısıyla Hipotez 3 hipotezi kabul edilmiştir. Bu bulgulara göre, denizcilik öğrencileri denizcilik mesleğinin, toplumdaki statüsüne bakmaksızın ayrıca çalışma ortamının fiziksel zorluklarını bilerek ve kabullenerek seçtikleri söylenebilir. Zira söz konusu değişkenler, denizcilik öğrencilerinin denizcilikte kariyer yapma isteklerini etkilememektedir. Diğer yandan, kişi sektör uyumu, terfi imkânı, yöneticiler, çalışma arkadaşları ve ücret ve gelir değişkenlerinin, denizcilikte kariyer yapma isteğini etkilemesi denizcilik mesleğinin yapısal özelliği ile uyum göstermektedir. Özellikle de denizcilik sektöründeki ücret ve gelirlerin yüksek olması bu bulguyu doğrulamaktadır.

Dünya mal ticaretinin çoğunluğunun gemilerle yapılması ve ayrıca deniz ulaştırmasının en ucuz ve tek bir seferde çok miktarlardaki yüklerin taşınabildiği bir ulaştırma türü olması nedeniyle deniz ulaştırmasına olan talep, denizcilik sektörünün büyümesini ve gelişmesini sağlamaktadır. Bu gerçeklik denizcilik sektöründe, kişilerin kolay istihdam edildikleri, işlerinde yüksek gelir elde etmeleri ve kariyer yapmaları açısından her zaman cazip bir sektör olmuştur. Ancak denizcilik sektöründe kariyer yapmak isteyen kişiler, denizcilik mesleğinin toplumsal yaşantıdan uzak, kara yaşamından farklı, mahrumiyetlerin yoğun yaşandığı oldukça zor bir ortamda yapıldığını bilmelidirler. Ayrıca denizciliğin meslekten ziyade bir yaşam tarzı olduğu gerçeğini göz ardı etmeden, bu mesleğe uygun kişiliğe sahip olup olmadıklarını belirlemeli ve denizcilikte kariyer basamaklarının zorlu ve yorucu olacağını bilerek, buna göre kariyer planlaması yapmalıdırlar.

KAYNAKÇA

Akat, İ.& Budak, G. (1994). İşletme Yönetimi, BetaBasım Yayın, İstanbul.

Anılan, H.;Çemrek, F. & Anagün, Ş. (2008) ‘‘Ortaöğretim öğrencilerinin meslek seçimi veüniversite tercihlerine ilişkin görüşleri (Eskişehir örneği)”,. e-Journal of New World Sciences Academy, 3(2): 238-249

Bayraktaroğlu, S. (2003). İnsan Kaynakları Yönetimi, Sakarya Kitapevi, Sakarya.

Beyon, J.; Toohet, K. & Kıshor, N. (1998). ‘‘Do visible minority students of Chinese and South Asian ancestry want teaching as a career? Perceptions of some secondary school students in Vancouver, B.C. Canadian Ethnic Studies’’, 30(2): 50-73.

Bingöl, D. (2006). İnsan Kaynakları Yönetimi (6. b.), Arıkan Yayınları, İstanbul.

Çokluk, Ö.;Şekercioğlu, G. & Büyüköztürk, Ş. (2014).” Sosyal Bilimler için çok değişkenli istatistik SPSS ve LİSREL uygulamaları” (3 b.), Pegem Akademi, Ankara.

Duman, T.; Tepeci, M. & Unur, K. (2006). “Mersin’de Yükseköğretim ve Orta Öğretim Düzeyinde Turizm Eğitimi Almakta Olan Öğrencilerin Sektörün Çalışma Koşullarını Algılamaları ve Sektörde Çalışma İsteklerinin Karşılaştırmalı Analizi”, Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi 17(1): 51-69

Erdoğmuş, N. (2003). Kariyer Geliştirme Kuram ve Uygulama, Nobel Yayın Dağıtım, İstanbul.

Gürüz, D. & Yaylacı, G. (2001). İletişimci Gözüyle İnsan Kaynakları Yönetimi, Media Cat Yayınları, İstanbul.

GY, Resmi Gazete (2002, 7 31). “Mevzuat Bilgi Sistemi”, Gemiadamları Yönetmeliği: http://www.mevzuat.gov.tr adresinden alınmıştır

Hall, D. T. & Moss, J. E. (1998). “The New Protean Career Contract”: Helping Organizations and Employees Adapt, Organizational Dynamics, 26(3): 22–37

Hanhan, U. (2006).” Uluslararası Denizcilikte Donatan İşletmelerinin Personel Seçim Ölçütleri”: İzmir Bölgesi Analizi, Yayınlanmamış Tezsiz Yüksek Lisans Projesi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Holland, J.L. (1985). Making vocational choices,2nd edit. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Koç, H. & Topaloğlu, M. (2010). Yönetim Bilimi, Seçkin Yayıncılık, Ankara.

Kozak, M. (2001). “Konaklama İşletmelerinde Kariyer Planlaması”: Anadolu Üniversitesi, Eskişehir Meslek Yüksekokulu Yayınları, Eskişehir.

Kuşluvan, S., & Kuşluvan, Z. (2003). Perceptions and Attitudes of Undergraduate Tourism Students Towards Working İn The Tourism Hospitality Industry in a Developing Industry. S. Kuşluvan (Ed.) Managing Employee Attitudesand Behaviors in the Tourism Hospitality Industry, 77-98, New York: Nova Science Publishers Inc.

Küçük, O. (2012). Lojistik İlkeleri ve Yönetimi, Seçkin Yayıncılık, İstanbul.

METARGEM, (2000). Turizm Sektörünün Ara Kademe İnsan Gücü İhtiyacı ve Turizm Eğitimi Araştırması, Millî Eğitim Bakanlığı Meslekî ve Teknik Eğitim Araştırma ve Geliştirme Merkezi Başkanlığı. Yayın no: 26, Ankara.

Otluoğlu, K. Ö. (2014).” Kariyer Olgusunun Kavramsallaştırılmasında Kullanılan Metaforlar”, Ege Akademik Bakış, 14(2): 221-230

Riegel, CD, & Dallas, M. (1998). *Ağırlama ve turizm kariyeri: başarı için bir plan.* Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Sağdıç, M. & Demirkaya, H. (2009). “Üniversite öğrencilerinin kariyer gelişim planlarına ilişkin yaklaşımları”, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 1(22): 233-246

Tuna, O. & Arabelen, G. (2013). Deniz Ulaştırma Lojistiği. G. Cerit, A. Deveci, & S. Esmer içinde, Denizicilik İşletmeleri Yönetimi (s. 545), Beta Yayıncılık, İstanbul.