

T.C.
KASTAMONU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TURİZM İŞLETMECİLİĞİ ANABİLİM DALI

TURİZM EĞİTİMİ ALMAKTA OLAN LİSANS ÖĞRENCİLERİNİN SEKTÖREL ALGI VE TUTUMLARI İLE KARİYER PLANLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ: KASTAMONU ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

TUGAY ÇEÇE

DANIŞMAN

DR. ÖĞRETİM ÜYESİ AYDOĞAN AYDOĞDU

KASTAMONU-2018

T.C. KASTAMONU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TURİZM İŞLETMECİLİĞİ ANABİLİM DALI
TURİZM İŞLETMECİLİĞİ BİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TURİZM EĞİTİMİ ALMAKTA OLAN LİSANS ÖĞRENCİLERİNİN SEKTÖREL ALGI VE TUTUMLARI İLE KARİYER PLANLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ: KASTAMONU ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

Tugay ÇEÇE

Danışman	**Dr. Öğretim Üyesi Aydoğan AYDOĞDU**
Jüri üyesi	**Prof. Dr. Kutay Oktay**
Jüri üyesi	**Dr. Öğretim Üyesi Cenk Murat KOÇOĞLU**

KASTAMONU – 2018

TEZ ONAYI

Tugay ÇEÇE tarafından hazırlanan **"Turizm Eğitimi Almakta Olan Lisans Öğrencilerinin Sektörel Algı ve Tutumları ile Kariyer Planları Arasındaki İlişki: Kastamonu Üniversitesi Örneği"** adlı tez çalışması aşağıdaki jüri üyeleri önünde savunulmuş ve **oy birliği / oy çokluğu** ile Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü **Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı**'nda **YÜKSEK LİSANS TEZİ** olarak kabul edilmiştir.

Jüri Başkanı Prof. Dr. Kutay OKTAY
Kastamonu Üniversitesi

Danışman Dr. Öğretim Üyesi Aydoğan AYDOĞDU
Kastamonu Üniversitesi

Jüri üyesi Dr. Öğretim Üyesi Cenk Murat KOÇOĞLU
Karabük Üniversitesi

05.10.2018

Enstitü Müdürü Prof. Dr. Cevdet YAKUPOĞLU

TAAHHÜTNAME

Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada bana ait olmayan her türlü ifade ve bilginin kaynağına eksiksiz atıf yapıldığını bildirir ve taahhüt ederim.

Tugay ÇEÇE



İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖZET……....Vİİ

ABSTRACT……Vİİİ

ÖNSÖZ……...İX

TABLOLAR DİZİNİ……X

ŞEKİLLER DİZİNİ……..Xİİ

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ ..... …Xİİ

1.GİRİŞ……1

1.1. Araştırmanın Amacı..... 6

1.2. Araştırmanın Önemi 8

1.3. Araştırmanın Varsayımları ve Kısıtları..... 8

2. KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ÇALIŞMALAR..... 10

2.1. Turizm Kavramı ve Tanımı 10

2.2. Turizmin Özellikleri 11

2.3. Eğitim Kavramı..... 13

2.4. Turizm Eğitimi ve Mesleki Eğitim 14

2.4.1. Mesleki Eğitim 14

2.4.2. Turizm Eğitimi 16

2.5. Türkiye'de Turizm Eğitimi 21

2.5.1. Örgün Turizm Eğitimi 24

2.5.2. Yaygın Turizm Eğitim.....26

2.6. Kariyer Kavramı 28

2.7. Kariyerin Özellikleri 31

2.8. Kariyer Boyutları 33

2.8.1. Kariyerin İçsel Boyutu.....33

2.8.2. Kariyerin Dışsal Boyutu 34

2.9. Kariyer Aşamaları..... 34

2.9.1. Keşif Aşaması.....36

2.9.2. Kuruluş/Kurulma Aşaması 37

2.9.2.1. *İş Arama ve Bulma* 38

2.9.2.2. *İşe Başlama ve Oryantasyon* 38

2.9.2.3. *Yerleşme ve İlerleme*..... 39

2.9.3. Kariyer Ortası Aşaması 39

2.9.4. Kariyer Sonu Aşaması.....41

2.9.5. Azalma (Emeklilik) 42

2.10. Kariyer Seçimini Etkileyen Unsurlar..... 43

2.10.1. Çevresel (Dışsal) Faktörler.....44

2.10.2. Kişisel (İçsel) Faktörler 45

2.11. Kariyer Planlaması..... 45

3.YÖNTEM……..... 47

3.1.Araştırmanın Modeli..... 47

3.2.Evren ve Örneklem 47

3.3.Veri Toplama Aracı ve Verilerin Toplanması 48

3.4. Verilerin Analizi 50

4. BULGULAR..... 51

4.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bilgiler..... 51

4.2.Öğrencilerin Turizm Sektörüne Yönelik Tutumları Hakkındaki İfadelere Verdikleri Cevaplara Yönelik Veriler..... 56

4.3.Öğrencilerin Turizm Sektörüne Yönelik Kariyer Yapma İsteği Hakkındaki İfadelere Verdikleri Cevaplara Yönelik Veriler 64

4.4. Korelasyon Analizi 65

5.TARTIŞMA SONUÇ VE ÖNERİLER 68

KAYNAKÇA..... 75

EKLER……..85

EK-1. Anket Formu 85

EK-2. Özgeçmiş..... 88

ÖZGEÇMİŞ..... 88

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

TURİZM EĞİTİMİ ALMAKTA OLAN LİSANS ÖĞRENCİLERİNİN SEKTÖREL ALGI VE TUTUMLARI İLE KARİYER PLANLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ: KASTAMONU ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

Tugay ÇEÇE

Kastamonu Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı

Danışman: Dr. Öğretim Üyesi Aydoğan AYDOĞDU

Turizm dünyada hızla gelişen, ülkeler için hayati önem taşıyan yüksek gelir potansiyeline sahip bir sektördür. Globalleşsen dünyada ülkeler, ekonomileri için bu derecede önemli olan turizm gelirlerinden en iyi şekilde yararlanmak için birbirleriyle yarış halindedirler. Ülkelerin turizm gelirlerini en üst düzeye çıkarabilmek için kaliteli hizmet ve müşteri memnuniyeti sağlaması gerekmektedir. Bir hizmet sektörü olan turizmde insan unsuru ön plana çıkmaktadır. İnsan unsurunun ön plana çıktığı turizm sektöründe kaliteli hizmet ve müşteri memnuiyetini sağlamanın en önemli yolu nitelikli personelle mümkün olacaktır. Bu bağlamda çalışma lisans düzeyinde turizm eğitimi almakta olan turizm öğrencilerinin sektöre yönelik algı ve tutumlarıyla kariyer planları arasındaki ilişkinin ortaya konması amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın amacı doğrultusunda ilk olarak derinlemesine bir literatür taraması yapılmış ve araştırmanın teorik kısmı hazırlanmıştır. Bununla birlikte araştırma amacını gerçekleştirmek için ilgili yazında hazır olan bir ölçek seçilmiş ve araştırmanın veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Anket sonucunda elde edilen verilerin çözümlenmesinde Sosyal Bilimlerde yaygın olarak kullanılan bir istatistik paket programından yararlanılmıştır. Araştırmanın ana kütlesini 2017-2018 yılında Kastamonu Üniversitesi Turizm Fakültesi Turizm ve Otel İşletmeciliği Bölümü'nde eğitim gören 392 öğrenci oluşturmuştur. Öğrencilerin sektöre yönelik tutumlarını belirlemek amacıyla elde edilen verilere faktör analizi uygulanmış ve 8 boyut elde edilmiştir. Bu boyutlar arasındaki anlamlılığı incelemek için korelasyon analizi de yapılmıştır. Çalışmanın sonucunda turizm eğitimi almakta olan lisans öğrencilerinin turizm sektörünü kariyer olarak seçmeleri konusundaki en önemli boyut "kişi sektör uyumu" olarak tespit edilmiştir.

Anahtar kelimeler; Turizm Eğitimi, Kariyer Planlaması, Kastamonu

Yıl 2018, 88 sayfa
Bilim Kodu……

ABSTRACT

M.Sc. Thesis

THE RELATIONSHIP BETWEEN SECTORAL PERCEPTION AND ATTITUDE AND CAREER PLANS OF UNDERGRADUATE STUDENTS THAT RECEIVE EDUCATION IN TOURISM: THE SAMPLE OF KASTAMONU UNIVERSITY

Tugay ÇEÇE

Kastamonu University
Institute for Social Science
Department of Tourism Management

Supervisor: Assit. Prof. Aydoğan AYDOĞDU

Tourism is a rapidly developing industry in the world, vital for countries and has a high source of income. Countries in the globalizing world are competing with each other to make the most of tourism incomes that are highly important for their economy. Countries should ensure quality service and customer satisfaction in order to maximize tourism revenues. In tourism, which is a service industry, human factor comes into prominence. In the tourism industry where the human factor comes into prominence, the best way possible to ensure..In this context, the aim of this research is to investigate the relationship between sectoral perception and attitude and career plans of undergraduate students that receive education in tourism. For the purpose of the study, firstly an in-depth literature review was conducted and the theoretical part of the research was prepared. The questionnaire form was used in the research. SPSS 22 statistical package program, which is widely used in social sciences, was used to analyze the obtained data. The sample of the study consisted of 392 students who studied in the Tourism Management Department of Tourism Faculty of Kastamonu University in 2017-2018. Factor analysis was applied to the data obtained in order to determine the attitudes of the students towards the industry and 8 dimensions were obtained. Correlation analysis was also conducted to examine the significance between these dimensions. The findings of the study showed that the most important dimension that plays a role in the selection of the tourism industry as a career for the undergraduate students receiving tourism education is the person-industry compliance.

Key terms; Tourism Education, Career Planning, Kastamonu

2018, 88 pages
Science Code: ....

ÖNSÖZ

"Turizm Eğitimi Almakta Olan Lisans Öğrencilerinin Sektörel Algı ve Tutumları ile Kariyer Planları Arasındaki İlişki: Kastamonu Üniversitesi Örneği" adlı tezimin her aşamasında ve bu çalışmanın sonuçlandırılmasında emeği geçen, kıymetli fikir ve düşünceleriyle bana yol gösteren, yardımlarını esirgemeyen, iş disiplini ve bilimsel çalışma anlayışını örnek aldığım Tez Danışmanı Hocam Sayın Dr. Öğretim Üyesi Aydoğan AYDOĞDU'ya en içten teşekkürlerimi sunarım.

Kastamonu Üniversitesi'ne başladığım süreden itibaren her anlamda desteğini esirgemeyen, gelişimime katkıları olan değerli hocalarım Sayın Prof. Dr. Kutay OKTAY'a, Doç. Dr. Canan TANRISEVER YİĞİT'e, Dr. Öğretim Üyesi Muharrem AVCI'ya, ve Dr. Öğretim Üyesi Hüseyin PAMUKÇU'ya en içten teşekkürlerimi sunarım.

Tezin uygulama bölümünde zaman ayırarak anket sorularını yanıtlama nezaketi gösteren Kastamonu Üniversitesi Turizm Fakültesi öğrencilerine ve her durumda yanımda olan hiçbir zaman desteklerinden yoksun bırakmayan sevgili Aileme ve Nişanlım Senem DUMAN'a teşekkürlerimi sunarım.

Tugay ÇEÇE
Kastamonu, Ekim, 2018

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1: Türkiye'de turizm eğitiminin genel görünümü 24
Tablo 2: Katılımcıların cinsiyetlerine ilişkin bulgular 51
Tablo 3: Katılımcıların öğrenim gördüğü sınıf ve turizm sektöründe çalışma durumuna ilişkin bulgular 52
Tablo 4: Öğrencilerin mezun oldukları liseler ve turizm bölümünü isteyerek seçip seçmediğine ilişkin bulgular 53
Tablo 5: Öğrencilerin üniversite tercih sıraları ve mezuniyet sonrası hangi alana yöneleceğine ilişkin bulgular 54
Tablo 6: Öğrencilerin sektörde hangi bölümde çalışmak istediği ve bölümü seçmesinde rol oynayan kişilere ilişkin bulgular 55
Tablo 7: Turizm sektörüne yönelik tutumlar faktör analizi sonuçları 58
Tablo 8: Sektörde kariyer yapma isteği faktör analizi sonuçları 64
Tablo 9: Sektöre yönelik tutumları içeren boyutlar ve sektörde kariyer yapma isteği korelasyon analizi sonuçları 66

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1: Turizm eğitim piramidi.....26
Şekil 2: Kariyer aşamaları.....35
Şekil 3: Scree plot grafiği.....57

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

ABD	Amerika Birleşik Devletleri
KMO	Kaiser- Meyer- Olkin
MEB	Milli Eğitim Bakanlığı
MYO	Meslek Yüksek Öğretim Kurumu
s.	Sayfa
S.S	Standart sapma
Sig.	Significance
TİOYA	Turizm İşletmeciliği ve Yüksek Öğretim Kurumu
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
UNWTO	United Nations World Tourism Organizations (Birleşmiş Milletler Dünya Turizm Örgütü)
URL	Uniform Resource Locator (Bir Örnek Kaynak Konumlayıcı)
X	Aritmetik Ortalama
Vb.	Ve benzeri
Vd.	Ve diğerleri
YÖK	Yüksek Öğretim Kurumu
Yy.	Yüzyıl

1.GİRİŞ

Ekonomik refahın artışıyla birlikte özellikle İkinci Dünya Savaşı'nın ardından sürekli ilerleme kaydeden turizm endüstrisi gerek katılanların sayısı gerekse yaratmış olduğu ekonomik büyüklükler açısından bin yılımızın en önemli olgusu haline gelmiştir (Usta, 2005; Aydoğdu, 2011; 2012). Bu anlamda turizm etkinlikleri Dünya Hizmetler Endüstrisi açısından en geniş paya sahiptir. Dış aktif turizm gelirlerinin ödemeler dengesine yapmış olduğu olumlu etkiler ve emek yoğun niteliğinden dolayı işsizlik problemlerine katkı sağlaması bununla birlikte bölgeler arası gelişmişlik farklarını ortadan kaldırma etkisine de sahiptir. Nitekim Birleşmiş Milletler Dünya Turizm Örgütü (United Nations World Toursim Organization [UNWTO]) raporlarına göre 2017 yılı itibariyle milletlerarası turizme katılan kişi 1,2 milyarken bu sayı 2030 yılı itibariyle 1,8 milyar olması tahmin edilmektedir.

Turizmin ülke ekonomilerine yaptığı katkılar günden güne artarak devam etmektedir. Bir hizmet sektörü olan Turizm Endüstrisi'nde de rekabet arttıkça buna doğru orantılı olarak nitelikli insan gücüne olan gereksinim ve bağlılık artmıştır. Günümüz turizm anlayışının getirdiği kaliteli hizmet beklentisinin karşılanabilmesi turist ve turistlere hizmet veren çalışanlarla, hizmet alan turistlerin arasındaki ilişkilerin sağlıklı olabilmesi bağlıdır. Bunun için de turistlere hizmet eden çalışanlara iş eğitimi en iyi şekilde verilmesi gerekmektedir (Christou 1999: 683; Timur,1992: 47). Nitelikli çalışan profilinin oluşturulması ise ülkelerin sunmuş olduğu turizm eğitimi ve öğretiminin nitelikli olmasına bağlıdır.

Çalışan personele yatırım yapılmadığı sürece, işletmelerin fiziki ya da teknolojik yapılarının en iyi şekilde olması ekonomik getirilerin arttırılması ya da müşteri memnuniyetinin geliştirilmesinde tek başına bir şey ifade etmemektedir (Özgen ve Taner, 1993: 59; Seymen, 2002: 17).

Turizmden elde edilen ekonomik, soysal, kültürel, politik ve çevresel kazanımlar gelişmemiş ve gelişmekte olan ülkeler açısından bir çıkış noktası olarak görülmektedir (Aydoğdu ve Duman, 2017). Dünyada 2008 yılında başlayıp 2011 yılında zirveye çıkan finans krizi sürecinde Amerika Birleşik Devletleri (ABD) ile

birlikte Almanya, Fransa, İngiltere gibi gelişmiş uluslarda yani katı vize rejimi diye tanımlanan ülkeler dış ödemeler dengesi açıklarını giderebilmek ve bunun yanı sıra işsizliğe çözüm bulabilmek için vize rejimlerini yumuşatmışlar (Aydoğdu, Çitoğlu-Sağlam ve Bayraktar, 2016) dış aktif turizm gelirlerinden daha çok yararlanmanın çarelerini aramışlardır (Aydoğdu, Koç ve Koç, 2018).

Günümüzde dış aktif turizm etkinliklerinin sağlamış olduğu ekonomik ve gerçek kazanımlar sadece gelişmemiş ve gelişmekte olan ülkeler için değil; gelişmiş ülkeler içinde özellikle bu açıdan bakıldığında dünya ölçeğinde çok çetin bir rekabete yol açmaktadır. Turizm pastasından en büyük payı alma yarışında olan ülkelerin bu amaçları gerçekleştirmesi için öncelikle o ülkeleri ziyaret eden konukların istem ve beklentilerini de aşan bir ürün ve hizmet kalitesi sağlanmasının temel koşul olduğu hususunda geniş bir uzlaşı vardır.

Turizm Endüstrisi ülkemizde özellikle 21. yüzyılın başladığı andan günümüze kadar hızlı bir ilerleme kaydetmiş ve milletlerarası piyasada rekabet gücünün üst seviyelerde olduğu sektörlerin başında gelmektedir (Çatı ve Bilgin, 2013: 24). Ülkemize gelen konuk sayısı 2001 yılında 13 milyon 450 bin ve turizm getirisi ise 10 milyar 450 milyon dolar iken, 2015 senesi sonrasında gelen konuk sayısı 41 milyon 617 bin ve turizm getirisi 31 milyar 464 milyon dolar olarak gerçekleşmiştir (Türkiye İstatistik Kurumu [TÜİK], 2016). Bu sonuçlardan da anlaşılacağı üzere sadece 14 yıl gibi kısa bir sürede ülkemize gelen konuk sayısında % 209,4 ve turizm getirisinde % 201,1 bir artış yaşanmıştır. Türkiye'de Turizm Sektörü'nde yaşanan bu olumlu gelişmeler, ilerleyen yıllarda da yükselişini devam ettirmesi beklenmektedir. Turizm Sektörü'nün bu önlenemez yükselişini ve devamlılığını sürdürebilmesi için sektörde çalışanların ve sektörde kariyer yapmayı planlayan öğrencilerin sektöre karşı olumlu tutumlarının da sürdürmesini gerekli kılmaktadır (Solmaz ve Erdoğan, 2013: 558).

Rekabetin en üst seviyelerde olduğu milletler arası turizm piyasasında, sosyal düzeyde turizm farkındalığının oluşturulması ve yeterli düzeyde vasıflı iş gören olması hedef alınmalıdır (Güzel, 2006). Turizm Endüstrisi'nde görevlendirilen çalışanlar, turistik istek ve ihtiyaçlarına yeterli düzeyde cevap verebildiği sürece sektörde ilerleme ve buna bağlı olarak sektörde büyüme de artacaktır. Bunun da

sağlanabilmesi planlı, kaliteli ve doğru bir eğitim verilmesiyle gerçekleşebilir (Kocaoğlu, 2002). Çalışan personelin aktif oluşu, faaliyeti ve mesleki anlamda başarısı, görmüş olduğu eğitim ve öğretimin göstergesidir (Küçükaltan, 1998). Eğitim almış ve yüksek vasıflar elde etmiş çalışanın, bütün alanlarda olduğu gibi turizm alanında da; hizmet kalitesinin üst seviyelere çıkartılmasında, bununla birlikte iş hacminin de yükseltilmesinde, süre, araç gereç, para ve çalışan personel tasarrufunda, verimliliğin arttırılmasında, kurumların niteliklerinin yükseltilmesinde önemli yararlar sağladığı aşikârdır (Timur, 1992).

Turizm Endüstrisi içerisinde aktif olarak var olan işletmeler, misafirlerine en güzel şekilde ve müşterilerin beklentilerine cevap vererek memnuniyetini daha iyi düzeye çıkarmak istemektedirler. İyi hizmet kalitesi ise, nitelikli personel gücünden, toplumsal ve ekonomik açıdan en uygun bir biçimde yararlanmak suretiyle fayda elde ederek, çalıştırılan personelin; istenilen seviyede ve ihtiyaçları karşılayabilecek beceriyi kazandıkları bir turizm eğitim görmüş (Timur, 1992; Emir, Pelit ve Arslan, 2010) olanların turizm endüstrisinde iş ihtiyacı duymasına, müşterinin taleplerini karşılayabilme eğilimi içerisinde olmasına (Tavgermen, 2000) bağlıdır.

Turizm; temelinde bir hizmet sektörüdür ve aynı zamanda konukseverliktir. Durum böyle olunca hizmet işlemi yapılırken konuklara karşı saygı, yakınlık ve dostluk çok önemli bir konuma gelmiştir. İnsanlar seyahat süreci boyunca yaşadıkları tüm iyi olayları güzel bir anı olarak hatırlayacak ve daha sonrasında gittiği yerlere tekrar gitmek isteyecektir. Bununla birlikte tekrar eden konuklar kitlesi yaratabilmek ise ev sahibi ülkelerin konuklarıyla iyi ilişkiler içinde olmaları halinde sağlanabilir. Turizmin temelinde hizmet olduğu gibi hizmetin temelinde ise bir profesyonellik, saygı, sevgi, nezaket ve beceri vardır. Bu özelliklerin kazanılması ise rastlantıyla olmaz bir eğitim öğretim sonucunda oluşur. Turizm Sektörü'nde en iyi hizmetin verilebilmesi için insanların yeterli derecede mesleki ve teknik eğitim almaları gerekmektedir. Genel olarak turizm eğitiminin amacına bakacak olursak toplumun tamamında turizm bilinci oluşturmak turizmin kıt kaynaklarını en iyi şekilde kullanıp misafir memnuniyetini en üst seviyede sağlayarak konuklara hizmet vermektir.

Querrier (1999) çalışmasında, turizm sektöründe birçok işin yarı zamanlı, mevsimlik, eğitim gerektirmeyen, düşük ücretli olması ve çalışma koşullarının yemek pişirmek, temizlik yapmak, hizmet etmek gibi ev işleri ile aynı olarak algılandığını belirtmiştir.

Bu nedenlerle kişiler turizm sektöründe kariyer yapmaya olumsuz bakmaktadırlar. Kariyer planlama, bireylerin kendi yeteneklerini göz önüne alarak; güçlü olan yönlerini belirleyerek geliştirmesi; bilgi, yetenek ve kişiliği doğrultusunda kariyer ihtiyacı ve hedeflerini belirlemesi ve bu hedefleri nasıl geçekleştirebileceği yönünde bir yol haritası ortaya koyması olarak açıklanabilir (Dündar, Uyargil ve diğerleri, 2008).

Turizm Sektörü'nün yoğun rekabet ortamında işletmeleri birbirinden ayıran en önemli özelliklerden biri de turizm eğitimi almış işgörenleridir. Eğitimli personelin önemini kavrayan ülkeler de turizm eğitimi veren kurumlar açmaktadırlar. Fakat ulusal ve uluslararası düzeyde gerçekleştirilen birçok çalışmada turizm eğitimi alan bireylerin büyük çoğunluğu mezun olduğu andan itibaren turizm endüstrisinde çalışmayı seçmedikleri veya Turizm Endüstrisi'nde işe başladığı süreden itibaren belli bir zaman sonra işi terk ettikleri görülmektedir. Bu durumda turizm eğitimi gören öğrencilerin endüstride çalışmayı tercih etmemesi önemli bir problem teşkil etmemektedir. Sonuç olarak turizm endüstrisinde arzulanan kaliteli hizmetin misafirlere aktarılmasında en önemli öge olan nitelikli çalışan personelin eğitimini tamamladıktan itibaren sektörde kariyer düşünmeme sebeplerinin ortaya çıkarılması ve bu tür sorunlara karşı gerekli önlemlerin alınması gerekliliği açıkça görülmektedir. Anlaşılacağı gibi; turizm eğitimi gören bireylerin kazandıkları yetenekleri ve becerileri okul sonrasında da turizm sektöründe hayata geçirmek ve sektörün gelişimine katkı sağlayacaklardır (Pehlivan, 2007: 2).

Anlatılanlar ve sunulan görüşler doğrultusunda bu çalışma turizm eğitimi almakta olan lisans öğrencilerinin turizm sektörüne yönelik algı ve tutumlarıyla kariyer planları arasındaki ilişkinin ortaya konmasını amaçlamıştır.

Bu amaç doğrultusunda araştırmada ilk olarak kapsamlı literatür taraması yapılmıştır. Buradan elde edilen bilgiler ışığında araştırma amacını gerçekleştirecek uygun bir

ölçek bulunmuş ve veriler anket tekniği ile toplanmıştır. Araştırma verilerinin anket yöntemiyle toplanması araştırmayı yapanın, bilgiye en hızlı ve ekonomik olarak sağlamasının yanı sıra ve daha geniş örneklem grubuna ulaşmayı kolaylaştırması (Balcı, 2001: 179; Baş, 2001: 11) özelliklerinden dolayı tercih edilmiştir.

Bu çalışmada kullanılmakta olan anket 3 ana bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümünde öğrencilerin turizm sektörüne olan algı ve tutumlarını ölçen maddeler yer almaktadır. İkinci bölümde ise turizm eğitimi almakta olan lisans öğrencilerinin turizm sektöründe kariyer yapmaya ilişkin düşüncelerini ortaya çıkaran maddelere yer verilirken anketin son bölümünde öğrencilerin demografik bilgilerine ilişkin sorulara yer almaktadır.

Ankette yer alan ilk 39 madde turizm eğitimi alan lisans öğrencilerinin sektöre yönelik tutumlarını ölçerken izleyen 10 madde ise öğrencilerin sektörde kariyer yapmaya ilişkin görüşlerinin ortaya çıkarılmasında ve kariyer seçimlerinin belirlenmesi amacına yöneliktir. Duman, Tepeci ve Unur (2006) "Mersin'de Yükseköğretim ve Ortaöğretim Düzeyinde Turizm Eğitimi Almakta olan Öğrencilerin Sektörün Çalışma Koşullarını Algılamaları ve Sektörde Çalışma İsteklerinin Karşılaştırmalı Analizi" isimli çalışmasının ölçeğinden yararlanılmıştır. Duman ve arkadaşları (2006) Kuşluvan ve Kuşluvan (2003) ile Riegel ve Dallas (1998) tarafından geliştirilen ölçekleri inceleyerek tüm boyutları içeren bir ölçek oluşturmuşlardır. Ölçeğin kısa sürede doğru bir biçimde veri toplayabilmesi için olası her faktörü açıklayabilecek yaklaşık olarak 5-6 değişken ile sınırlandırılmıştır (Duman vd. 2006: 56).

Öğrencilerin Turizm Endüstrisi'ne karşı tutumlarını ve kariyer yapma arzularını ortaya koymaya yönelik ifadeler beşli likert tipi ölçeğe göre (1=kesinlikle katılmıyorum ve 5=tamamen katılıyorum) hazırlanmıştır.

Anketin son bölümünde ise öğrencilerin demografik bilgilere ilişkin; yaş, cinsiyet, kaçıncı sınıfta eğitim gördüğü, daha önce turizm sektöründe çalışıp çalışmadığı, hangi liseden mezun olduğu, bölüm tercih sırasını, bu bölümü isteyerek mi seçtiği, mezuniyet sonrasındaki düşüncelerini turizm sektöründe hangi bölümde çalışmak

istediği ve bu bölümü seçmesindeki rol oynayan kişi ya da kişiler gibi sorular yer almaktadır. Böylece anket; öğrencilerin turizm sektörüne yönelik tutumlarını ölçen 39 adet, kariyer seçimlerini ölçen 10 adet ve demografik bilgileri içeren 10 adet olmak üzere toplam 59 ifadeden oluşmaktadır.

Bu çalışmada lisans öğrencilerinin Turizm Sektörü'nde çalışma konusunda algı ve tutumları, sektöre yönelik görüşleri, mezun olduktan sonra bu sektörde kariyer düşünceleri, bu düşünceleri etkileyen faktörlerin neler olduğu ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bu kapsamda araştırma 5 bölümden oluşmaktadır.

Bu çalışmanın birinci bölümü giriş kısmından oluşmaktadır. Bu bölüm içerisinde çalışmanın ana hatları yani çalışmanın amacı önemi kısıtları açıklanmıştır. Çalışmanın ikinci bölümünde ise turizm kavramı, eğitim kavramı, kariyer kavramlarıyla turizm eğitimi, mesleki eğittim ve Türkiye'de Turizm Eğitimi'nin genel yapısı gibi konular açıklanmaya çalışılmıştır.

Yapılan bu çalışmanın üçüncü bölümünde ise araştırmanın yönetimi derinlemesine açıklanmıştır. Kullanılan araç ve nasıl bir yol izlenildiği ayrıntılı bir biçimde açıklanmaya çalışılmıştır. Çalışmanın dördüncü bölümünde de bulgular ve tartışma başlığına yer verilmiştir. Bu bölümde katılımcıların vermiş oldukları yanıtlardan elde edilen bulgulara yer almaktadır.

Çalışmanın son bölümünde sonuç ve öneriler yer verilmiştir. Burada ankete verilen cevaplara dair çıkan sonuçların değerlendirilmesi ve getirilen önerilere değinilmiştir.

1.1. Araştırmanın Amacı

Dünyada her geçen gün çok hızlı bir biçimde gelişim gösteren turizm sektörü ülkeler için hayati bir öneme sahip sektörlerin başında gelmektedir. Bu derece gelişim ve değişim içinde olan turizm endüstrisinde rekabet ortamı da zaman geçtikçe çeşitli boyutlar kazanmaktadır. Günümüzde teknolojiyle, eğitimle, bireylerin bilinçlenmesiyle, insanlar için sunulan seçeneklerin artışıyla birlikte müşteri memnuiyeti sağlamak daha zor hale gelmiştir. İşlememelerin bu ortamda müşteri memnuniyetini sağlamanın yolarından biride kaliteli hizmet vermektir. Kaliteli

hizmetin ve müşteri memnuniyetinin sağlanması için de nitelikli personele ihtiyaç duyulmaktadır. Nitekim nitelikli personelin yetiştirilmesinde mesleki eğitimin ve turizm eğitiminin doğru yapılması gerekmektedir.

Ülkemizde de turizm eğitimi vermekte olan kurumlar turizm sektörüne nitelikli personel yetişmeyi amaçlamış okullardır. Fakat sektörde yaşanan bir takım olumsuz gelişmeler turizm sektörüne nitelikli personel yetiştirme görevi olan bu kurumların amaçlarına ulaşmasını engellemektedirler. Dolayısıyla da turizm sektörü bu gelişmelerden olumsuz bir şekilde etkilenmektedir.

Bu çalışmayla birlikte turizm eğitimi almakta olan lisans öğrencilerinin sektörel algı ile tutumları ile kariyer planlarının ortaya konması ve öğrencilerin mezuniyet sonrasında var ise başka turizm sektöründe çalışmalarını engelleyen etmenlerin saptanması amaçlanmıştır. Bununla birlikte öğrencilerin mezun olduktan sonra hangi bölümde hangi alanda hangi pozisyonda çalışmak istediğini belirlemek ve işletmelerden beklentileri neler olduğunu ortaya koymak araştırmada amaçlanan bir diğer husustur. Çalışmanın diğer bir amacı; Kastamonu Üniversitesi Turizm Fakültesi Lisans Öğrencileri'nin Turizm Sektörü'ne yönelik tutumlarını ve kariyer beklentilerini tespit etmektir. Bu beklentiler doğrultusunda mezun olduktan sonra kariyer planlarının ne olduğu ve bu planlara etki eden etmenler ortaya konmak istenmiştir. Bu amaçlar doğrultusunda araştırmada yanıtları aranan sorular aşağıdaki gibidir:

- Kastamonu Üniversitesi, Turizm Fakültesi'nde eğitim gören Turizm ve Otel işletmeciliği Bölümü Öğrencileri'nin Turizm Sektörü'ne yönelik algı ve tutumu nedir?
- Kastamonu Üniversitesi, Turizm Fakültesi'nde eğitim gören Turizm ve Otel işletmeciliği Bölümü Öğrencileri'nin lisans eğitimi sonrasında kariyer hedefleri ve bu hedefler doğrultusunda öngörülen kariyer planları nelerdir?
- Şayet var ise Kastamonu Üniversitesi, Turizm Fakültesi'nde eğitim gören Turizm ve Otel işletmeciliği Bölümü Öğrencileri'nin mezuniyet sonrası sektörde davam etmemelerine yol açan etmenler nelerdir?

1.2. Araştırmanın Önemi

Ülkemize gerek döviz girdisi gelirleri gerekse turizm piyasasında güçlü bir konuma gelmesi için turizm eğitiminin önemi büyüktür. Turizm Sektörü bu kadar önemli bir yere sahipken eğitimli ve bilgili iş görene ihtiyaç vardır. Bu bağlamda ülkemizde turizm eğitimi veren kurumlar günden güne artış göstermekte dolayısıyla da eğitim gören öğrenci sayısı da artmaktadır. Fakat turizm eğitimi alan öğrenci sayısıyla mezun olduktan sonra bu sektörde çalışan öğrenci sayısı arasında bir dengesizlik göze çarpmaktadır.

Yapılan bu araştırmayla öğrencilerin istekleri, ihtiyaçları, görüşleri değerlendirmesi ve nitekim bu ihtiyaçlara cevap verilmesi, ortaya çıkan sorunlara çözüm üretilmesi hedeflenmiştir. Bunun sonucunda da hem öğrencilere verilen eğitim boşa gitmemekte hem de turizm sektöründe eksik olan nitelikli personel ihtiyacına cevap verilmesi yönünden büyük önem arz etmektedir.

1.3. Araştırmanın Varsayımları ve Kısıtları

Araştırmanın varsayımları ve kısıtları şu şekilde sıralanmıştır;

- Araştırmada işe koşulan veri toplama aracında yer alan soru ya da ifadelerin araştırmacının anlaşılmasını istediği biçimde anlaşıldığı ve yanıtlandığı varsayılmaktadır.
- Araştırmaya katılanların yöneltilen soru ya da ifadelere nesnel ve samimi yanıtlar verdiği varsayılmaktadır.
- Araştırmanın anakütlesini Kastamonu Üniversitesi, Turizm Fakültesi'nde 2017-2018 eğitim öğretim yılında öğrenim gören Turizm ve Otel İşletmeciliği öğrencileri oluşturmaktadır. Turizm Rehberliği öğrencilerinin araştırmaya katılmaması araştırma sonuçlarının tüm fakülteye genelleştirilemeyeceği anlamına gelmekte olup, araştırmanın önemli bir kısıtı olarak kabul edilmektedir.
- Araştırmada görüşüne başvurulmayan bir diğer küme ise yabancı uyruklu öğrencilerdir. Ana kütle içerisinde yer alan yaklaşık 35 yabancı uyruklu

öğrencinin örneklem dışı tutulması araştırmanın bir diğer kısıtını oluşturmaktadır.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ÇALIŞMALAR

2.1. Turizm Kavramı ve Tanımı

Turizm kavramına litaretürde çok fazla şekilde tanım getirilmiştir. Bu kavramla ilgili açıklamalar yapan kişiler tarafından ortaya çıkarılan ortak bir tanım yoktur. Tarihindeki ilk tanımlamalar incelendiğinde turizmin mekânsal özelliklerini dikkate almış ve sürekli yaşadığı yerden farklı bir noktaya sürekli kalmamak şartıyla seyahat eden kişiler "turist" olarak adlandırmışlardır. Yıllar geçtikçe turizm sadece arz yönünden değil talep yönünden de ele alınmaya başlanmıştır. Turizmi açıklarken son olarak tanımlara işletmelerin hizmet kalitesi, ülkelerin politikaları ve yerel halk gibi ifadelerde girmeye başlamıştır (Roney, 2011:3).

Turizm kavramının bugüne kadar farklı bireyler tarafından pek çok tanımı yapılmıştır. Turizm sözcüğü Latince dönmek anlamına, civarında gezinmek, geri gelmek anlamını taşıyan gelen 'tornus' kökünden geldiği ifade edilmektedir.

Turizm, günümüzde döviz girdisinin yanında insanlar için istihdam alanları yaratma gibi özelliğiyle ulusların ekonomik durumuna önemli derecede etki eden, uluslararası boyutta kültürel ve sosyal etkileşimi sağlayan ve bütünleştirici gücüyle ile de uluslararası barışın sağlanmasında ve bu barışın sürdürülebilirliğinde önemli paya sahip olan sektörlerin başında gelmektedir (Evren, 2010: 4).

Turizm kavramının temel ögesi insandır. Turizmin kökeninde bireylerin psikolojik olarak tatmin olma durumu vardır. Turizm olayının içinde yer alan temelini oluşturan bireye turist denmektedir. "Turist, sürekli yaşadığı yer dışına çıkan ve tüketici olarak seyahat eden, konaklayan ve daha sonra yeniden yaşadığı yere dönen insandır." Turistlerin gittiği yerlerde bir günden az kalması durumunda bu kişilere turist değil günübirlikçiler (excursionits) denir (Sarı, 2007: 4).

Kısaca özetlemek gerekirse turizm; bireylerin devamlı kaldıkları bölgeden farklı olarak gittiği yerlerde sürekli kalmamak kaydıyla; dinlenme, eğlenme, iş, spor, sağlık kültür, aile ziyaretleri, seminer, kongre ve snobik amaçların tümü olarak ifade edilmektedir. En önemli kuralı gittiği yerlerde 24 saat zaman geçirip en az 1 gece

konaklama tesisinde kalmaktır. Bunun dışında ise Turizm Sektörü temelinde insan faktörü olan tamamen hizmete dayalı bir sektördür (Olalı, 1990; 5).

Tanımlamalardan da anlaşılacağı gibi turizmin açıklanması hususunda iki ana boyut göze çarpmaktadır. Bu boyutlardan birincisi etkin bir öge olarak yapılan seyahat olarak adlandırılır. Fakat bireylerin gerçekleştirdikleri tüm yolculukları turizm olgusunun içinde göstermek yanlış olur. Her yolculuğun turizm olayı içerisinde gösterilmesi seyahatin sebebine bağlıdır, ayrıca seyahate başlanılan noktaya tekrardan geri gelinmesi de seyahatin turizm kavramı içerisinde sayılması için diğer önemli bir ögedir. Turizmin açıklanmasında göze çarpan bir diğer boyut ise, konaklama olayıdır. Bu olay, bireylerin farklı bölgelere gerçekleştirdikleri gezilerde sürekli olarak gittiği yerlerde konaklama durumu ve gelir elde etme amacı gütmeksizin gerçekleşen konaklamalardan oluşan ilişkiler tamamı olarak anlaşılmaktadır. Anlatılanların doğrultusunda turizm özetle, "insanların sürekli yaşadıkları yerlerin dışına, para kazanma amacı gütmeksizin, belirli bir süre içerisinde konaklamak şartıyla yaptıkları seyahatler ve bu seyahatler sonucunda oluşan sosyal ve ekonomik bir olgu" olarak ifade edilmektedir (Evren, 2010: 5)

2.2. Turizmin Özellikleri

Turizmin olgunlaşması aynı zamanda ilerlemesi, yerel ve milletlerarası öneme sahip olması kendi kurumunun içerisinde de belli başlı kendine has durumların meydana gelmesine sebep doğmaktadır. Turizm hadisesinin kendine göre istisnai durumları mevcut olup aşağıdaki gibi sayılabilir (Ürger, 1992: 13).

- Turizm bir hizmet endüstrisidir. Turizm endüstrisinde üretilen ürünler o onda ve üretilen yerde tüketime sunulmaktadır. Bu endüstride misafir; ürünlerin meydana geldiği konumda tüketim olayını gerçekleştirir.
- Turizm endüstrisinde oluşturulan mal ve hizmetin harcanması için insanların boş zaman yaratması gerekmektedir.
- Turizm endüstrisi içinde işlevi olan seyahat acentelerinin ve tur operatörlerinin arz talep arasındaki dengenin korunmasındaki rolü büyüktür.

- Turizmde talep artışına cevap verecek arzın, sunulması uzunca bir zamana yayılmaktadır.
- Turizm olgusu içerisinde yer alacak bireylerin, karar alması gereken dürtünün tesiri ile oluşması gereken, karar sürecinin uzun bir zamana yayılması gerekmektedir.
- Turizm olaylarının gerçekleştiği zamanlarda misafir sayıları da artış göstermekte ve buna bağlı olarak da ülkelerin o dönemlerinde canlılık söz konusu olmaktadır.
- Ülkelerin turistik özellik taşıyan bölgelerinde, o coğrafya üzerinde olağanüstü farklı bir yerleşime neden olmaktadır. Buna bağlı olarak da turizm olayı da bu yoğun yerleşim bölgelerinde arz etmekte ve ülkelerin turizm yoğunluğu yöresel bir görüntü oluşturmaktadır.

Kavramsal olarak da turizm gidişatının 5 ana niteliği yer almaktadır. Bunlar ise; (Burkart ve Medlik, 1981: 43),

- Turizm olayı; bir seri olgu ve münasebetin tümüdür. Bu olgu ve münasebet bir kişi tarafından oluşturulamaz.
- Bu olgu ve münasebet, insanların farklı yerleri gezip görmesi, tanıması ile oluşan bu serüvenlerinden ve bu bölgelerde dinlenmelerinden dolayı oluşmaktadır. Bu nitelik, mevzunun bir aktif faktörü "seyahat" ve bir de durgun faktörü "konaklama" olduğunu ortaya çıkarmaktadır.
- Gezi ve dinlenmek, insanların normal hayatlarını sürdürdüğü bölgeden çok farklı yerlerde gerçekleşmektedir. Buna bağlı olarak; gezilen, görülen, dinlenilen bölgelerde İkamet edilen yerel halka göre ve o bölgede çalışan insanların hayatlarından çok farklı etkinlikler gerçekleştirilmektedir.
- Yaşanılan yerden farklı bir yere gitmek, belli bir süre ve uzun sürmeyen bir özellik arz etmektedir. Geziye çıkan fert mutlaka geriye dönme ihtimali olması ve bunun için hafta, ay ya da birkaç günlük süren tatil gerçekleştirme niyetinin olması gerekmektedir.
- Geziye çıkan turistin, konakladığı bölgede para kazanma veya ücret karşılığında bir iş yapma niyeti yoktur. Sadece gezip, görmek amacıyla turizm olayını gerçekleştirmek için yapılmaktadır. Yeni iş kurmak, bulmak

gibi amaçlar doğrultusunda gidilmemektedir. Turizm olgusunun etkeni insandır. Turizmin belli başlı niteliği insanın " psikolojik tatmin duygusu" edinmek yer almaktadır.

Yukarıda da bahsedilen niteliklerden de anlaşılacağı üzere turizm endüstrisi öbür alanlardan üstün özellikleri bünyesinde barındıran sektörlerin başında gelmektedir. Bu sebeple turizm endüstrisinde yapılan faaliyetlerin şekli ve biçimleri diğer endüstrilerden ayrı olarak oluşmaktadır (Karslı,1997: 14).

2.3. Eğitim Kavramı

Bilim ve teknolojinin günden güne hızlı bir şekilde ilerleme kaydettiği 21. Yüzyılda bu ilerlemelere her türlü uyumu sağlayabilecek, dünyaya daha geniş bir yelpazeden bakabilecek, çözüm odaklı düşünüp, yeni düşünceler otaya çıkarmak sadece eğitimle gerçekleşecektir. Buradan yola çıkarak insanların dünyaya geldiği andan itibaren ölümüne kadar geçen süreç içinde eğitim almalı ve eğitimin önemini kavrayarak hayatın her alanında bunu kullanmalıdır. Eğitim, günümüzde hem gelişmiş uluslar hem de gelişime açık olan uluslar yönünden uzun vadede yatırım kararları alınabilecek bir çıkış noktasıdır. Bu bağlamda eğitime verilen önem insana verilen önemdir (Çevik, 2012: 13). Bununla birlikte bakıldığında eğitim konusunda yazılan kitaplar incelendiğinde birçok farklı tanım yapıldığı ortaya çıkmaktadır.

Eğitim kelimesi 1940'lardan sonra Türkçe'ye giren bir kavramdır. Daha öncesinde eğitim sözcüğünün anlamına gelen terbiye kelimesi yer almaktadır. (Başaran, 1978: 16). Terbiye ya da görgü, Arapça'dan türeyen sözcüktür. Dilimizde; çoğalma, düzenleme, iyileştirme, çocuk büyütme gibi ifadeler olarak bilinmektedir. Şu anda ise terbiye sözcüğü ahlak eğitimi olarak karşımıza çıkmaktadır (Solunoğlu, 2013: 17).

En basit tanımı ile eğitim, 'bireyi geliştirmeye yönelik göstermiş olduğu çalışmaların tümüdür' olarak ifade edilir (Oral, Çiçek ve Aktaş, 1994:223). Eğitime geniş bir açıdan bakacak olursak, kişinin dünyaya gelişinden hayatı sonra erene kadar geçen süre içerinde ailesinden, arkadaşlarından, eğitim hayatından veya çalışmakta olduğu kurumundan elde ettiği bütün bilgileri toplayıp ya da bireyin kendisini geliştirerek

öğrendiği her türlü beceri, bilgi ve tutumların oluşturduğu bütün değişikler olarak ifade edilebilir (Deniz, 1999: 35).

Eğitim, ilk olarak belirlenmiş bir takım hedefler yönünde bireylerin tutumlarında belirli ilerlemeler gerçekleştirmeye sebep olan daha önceden planlanmış boyutlar dizesini ifade etmektedir (Karslı, 2003: 9). Diğer deyişle tanımlamaya göre açıklanırsa eğitim olgusu: toplumun yaratıcı gücünü, aktifliğini çoğaltan ilerleme gayreti gösteren gerekli bilgi ve beceriye sahip elemanların yetiştirilmesini ve bu sayede gerçekleştiren ve topluluklar içinde kişileri becerilerinin durumuna yönelik olanağı olan araçtır (Sabuncuoğlu, 1991: 124).

Sonuç olarak eğitime nasıl bir tanım getirilirse getirilsin eğer ülkenin amaçları gelişmiş ülkeler seviyesine erişmek ise bu amaç doğrultusunda ihtiyaç olan bilim ve teknolojik gelişmelerden yararlanması gerekmektedir. Bu amaçları gerçekleştirecek unsur bireydir ve bireyleri ancak eğitim amaca ulaştırabilir (Bilen, 2006).

2.4. Turizm Eğitimi ve Mesleki Eğitim

Turizmin emek yoğun bir endüstri oluşu ve sunulan hizmeti alan konuklar ile hizmeti gerçekleştiren personel ile bireylerin devamlı iletişim halinde olması, sektörde çalıştırılacak personelin insan unsurunu eğitimini göz önüne çıkarmaktadır. Ekonomik gelişmelerin turizm endüstrisini etkilediği kadar başka hiç sektör ekonomik gelişmelerle bu kadar ilgili değildir. Endüstrinin kendine has özellikleriyle ekonomik anlamda getirinin arttırılması için yapılan hizmetlerin mesleki ve teknik donanıma sahip olması ve bu yönde eğitim alması gerekmektedir. Bu bağlamda istihdam edilen personelin mutlak en iyi eğitimi alması gerekmektedir (Timur, 1978: 16).

2.4.1. Mesleki Eğitim

İnsan gücü, bir ülkenin gelişimini etkileyen en önemli faktörlerden biridir. Yeni bir şey yaratma, teknoloji alanında ilerleme, üretimde fayda sağlama ve kıt olan kaynaktan aktif bir biçimde yararlanmak nitelikli bireylere bağlıdır. Eğitimli bireylerin gücünün sağlanabilmesi içinde örgün ve yaygın mesleki eğitim kurumları

aracılığıyla geliştirilmekte, iş yaşamı boyunca da bu nitelikli iş gücü hizmet içi eğitimle geliştirilmektedir (Çimen, 2006: 53).

Mesleki eğitim; belirli bir bölgedeki kişilerin en başta bir iş koluna sahip olması ve daha sonraki süreçlerde bu mesleğin özelliği olan bilgi, yetenek ve kolayca öğreti kazandırmak şartıyla kişi yeteneklerini fiziki, entelektüel, duygusal, toplumsal ve kültürel yanlarını geliştirme aşamaları olarak açıklanabilmektedir (Hacıoğlu, 1992:3). Meslek eğitimi kişiye yapacağı işin gerektirdiği her türlü donanımları kazandırarak kişinin eksik olan yönlerini tamamlaya yönelik bir sistem olarak ifade edilmektedir (Aklan, Doğan ve Sezgin, 1998: 3; Karaağaçlı, 2002: 113).

Eğitimin bir çeşidi olan meslek eğitimi; iş görenlere lazım olan meslekle ilgili her türlü donanımı kapsayan ve bu donanımlardan olan bilgi, beceri tavır yetenek ve alışkanlığı geliştirmek amacıyla gerçekleştirilen süreçlerin tümüdür (Ünlüönen ve Boylu, 2005; 159).

Mesleki eğitim kişilerin sosyal çevre ile devamlı iletişim ve etkileşim durumunda olması, kişilere meslekleriyle ilgili neyi, nasıl ne şekilde yapacağını öğreten, onlara pratiklik kazandıran, kişiliğini geliştiren, bireyleri genel ve özel anlamda geliştiren aşamaların tümünü oluşturan eğitim sistemidir (Aydoğan, 2002; 12).

Yukarıda anlatılanlar doğrultusunda 21. asır halkında meslek eğitiminin kapsamının ihtiyacı olan sistemin bazı nitelikleri maddeler halinde aşağıda sıralanmıştır (Read, 2005: 2);

- Mesleki eğitim engin kapsamlı ve erişilmesi zor olmayan bir sistem olmalıdır.
- Mesleki eğitimde bulunan uygulamaların özelliklerinin eksikliğinin giderilmesi zor olmamalı, bununla birlikte uygulamalarının tam, değişik yorumlara elverişli ve öğrenci esasına dayanmalıdır.
- Öğrencileri çalışma koşullarına alıştırma doğrultusunda olunmalı.
- Bütün eğitim dalları ile ilişkilerinin uzak olmaması.

- Meslek eğitiminde çağdaş ve teknolojik eğitim hayatının benimsenmesi, bütün teknoloji olanakları ile donatılmalı.
- Kapsamlı eğitim sistemini içine almalı.
- Kişileri ilerideki yaşamlarında iş farklılıklarına karşı öğretme amacında olmalı.
- Meslek eğitiminde özelliklerin iyileştirilmesi ve homojen bir yapı oluşturulması için bir nitelik güven felsefesinin benimsenmesi gerekmektedir.

Mesleki eğitimin kişisel ve sosyal hayat için önemi büyüktür. Bu önemin artmasının sebepleri kişisel, toplumsal, ekonomik ve ulusal ölçekli ihtiyaçlardan kaynaklandığı ortaya çıkmaktadır (Alkan, Doğan ve Sezgin, 1996: 11).

Mesleki eğitimin kökeni birey, ilerlemesi eğitim, maksadı da bir meslek kazandırmaktır (Hacıoğlu, 1992: 56). Böylece endüstrinin istekleri yönünde var olan insan kaynağı eğitilerek çalıştırılabilir duruma gelir hale gelmesi sağlanmaktadır.

Mesleki eğitim kavramının amaçları şu şekilde sıralanabilir (Hacıoğlu, 1995: 3);

- Yapılması arzu edilen tutumları geliştirmek.
- İzleyerek uygulama alanı var etmek.
- Kabiliyetleri arttırmak.

Meslek eğitimiyle birlikte genel olarak ulaşılmak istenen sonuçlar ortaya konulduğunda; eğitim öğretimin, iş ortamının yanında uygulamaya dayalı olduğu bir süreç olarak ifade edilmektedir. Bunlar göz önüne alındığında mesleki eğitimle ilgili gelişme ve değişmelerin tümü günümüze uyarlanarak bireylere kazandırılmalıdır (Aymankuy ve Aymankuy, 2002; 29).

2.4.2. Turizm Eğitimi

İş dünyası incelendiğinde her yıl çok hızlı biçimde büyüyen ve aynı zamanda çok hızlı ilerleme kaydeden sektörlerin başında turizm endüstrisi gelmektedir (Yeşiltaş,

Yüksel ve Hemigton, 2010: 55). Turizmin en önemli özellikleri ise insan gücüne dayalı ve hizmet endüstrisi olmasıdır (Zagonari, 2009: 2). Dünyada sınırların kalkmasıyla ülkeler arasındaki rekabetin günden güne çoğalması, insanlar için seçeneklerin artması gibi durumlarda işletmeler bu yarışta yer alabilmeleri için ve bir noktaya gelebilmesi için konuklarına kaliteli hizmet sunmaları gerekmektedirler. Konukları memnun etmek ve kaliteli hizmet sağlamak içinde gerekli bilgi beceri yeteneğe sahip turizm eğitimi almış sektörde kendini geliştirmeyi düşünen çalışanlara ihtiyaç vardır (Temizkan, Temizkan, Tokay, 2013: 475).

Turizm Endüstrisi bütün olarak ele alınacak olursa; ulaştırma ögeleri, oteller, eğlendirici eğitici ve canlandırıcı imkânlar, devlet ve işletmelerin organizasyonlarının tamamı gerçekte canlı olmayan fiziki bileşenlerden oluşmaktadır. Bütün bu fiziki elemanlara anlam yükleyen, turizm ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde işleten güç, insan gücüdür. Bu sebeple, turizm endüstrisini oluşturan bu elamanları harekete geçirecek, işletecek yegâne güç eğitilmek zorundadır. Diğer taraftan turizm, turistler için mal ve hizmetler arasında bir nitelik savaşı, milletlerin misafirperverlik arasında yaşanan rekabet ortamıdır. Bu rekabet savaşında ve misafirperverlik yarışında başarı sağlamak için, turizm sektöründe çalışanların istenilen eğitimi görmüş durumda olmaları, bütün bireylerin, eğitim ve öğretim seviyesi ile ne şekilde yapılırsa yapılsın turizmin önemini öğrenen bir turizm görüşüne sahip bireyler olması gereksinimi ortaya çıkmaktadır (Olalı, 1993: 273-274).

Tamamen insan gücüne dayanan, en büyük özelliği hizmet sektörü olan turizmde ülkelerin yoğun rekabet ortamından ekonomik getirileri çoğaltmanın yolu konukların memnuniyetinden geçmektedir. Konuklar günümüzde işletmelerden öncelikle; güler yüzlü personel, temiz bir otel, güzel yemekler ve kendileriyle ilgilenilmesi gibi beklentileri vardır. İşletmelerin bu başlıca beklentileri karşılayabilmesi onlara karşı en iyi hizmeti verebilmesinin yolu işletmelerde çalıştırılan personelle alakalıdır. Bu saymış olduğumuz nedenler bir araya geldiğinde çalışan personellerinde eğitim ve öğretimi ne kadar önemli olduğu ve ne kadar dikkatli yapılması gerektiği ortaya çıkmaktadır (Dağdeviren, 2007: 14).

Turizm endüstrisindeki faaliyet gösteren işletmeler günümüz şartları ne kadar iyi binalara sahip olursa olsun, ne kadar konforlu lüks eşyaları bünyesinde barındırsa da, alt ve üst yapıları çok gelişmiş olsa da turistleri hizmet veren personellere gerekli donanımlar yüklenmediği takdirde, gerekli desteği de sağlanmadığı sürece bu fiziksel koşulların bir anlam ifade etmeyeceği sonucuna ulaşılmaktadır. Her yerde olduğu gibi ülkemizde de turizm alanında gelişmek ve rekabet piyasasında yer almanın yolu turistlere hizmet veren insan kaynağının iyi bir eğitim ve öğretimden geçmektedir (Erbaş, Cankül ve Temizkan 2013: 1151). İşletmeler için kaliteli müşteriler elde etmek ve sürekli kendisine bağlı konuklar kazanmanın temelinde konuklarına karşı iyi hizmet eden güzel performans gösteren insan kaynağına gereksinim duymaktadır (Kuşluvan ve Kuşluvan, 2000: 251).

Turizm Sektörü sayesinde devletler ekonomik anlamda büyük kazançlar elde etmektedirler. Bu kazançları fark eden hükümet yönetimleri de sektöre ihtiyaç olan turizm eğitimi almış kişileri yetiştirmenin ve turizm eğitiminin ne kadar önemli olduğunu anlamışlardır. Literatür incelendiğinde turizm eğitimi için farklı tanımlar yapıldığı anlaşılmaktadır. Örneğin Bayer'e göre: "Turizm eğitimi toplum halinde yaşayan insanlara turizm bilincini yerleştirmek, din, dil, ırk, statü ve meslek ayrımı yapmadan insanlara eşit seviyede davranmak, ekonomik gücünü insanlara fark ettirmek ve turizmden sağlanan yüksek getireler karşısında gelen konuklara en iyi hizmeti yaparak misafirperverliğe dayalı bireyler üzerinde bir davranış durumu geliştirmektir (Evren, 2010: 34).

Turizm eğitimi bu endüstri içinde yer alan kurumların talep ettiği kurgusal, uygulamalı, yetenekli, üretici ve nitelikli çalışanları turizm sektörüne kazandırılması gayesi ile pratiğe ve aynı zamanda uygulamaya dayanan içinde bilimsellik bulunduran bir eğitim türüdür. Mesleki turizm eğitimi ise; kurumların turist odaklı memnuniyet sağlamak, kaliteli hizmet sunmak, ekonomik anlamda yüksek getiriler elde etmek gibi gayeleri hayata geçirme noktasında titizlikle incelenmesi gereken bir olgu durumuna gelmiştir. Bu açıklamalardan yola çıkılarak kuruluşlar müşteri memnuniyetinin ancak ve ancak kaliteli hizmet sunan ve bunun bilinci içerisinde olan turizm eğitimi alan nitelikli personellerden geçtiğini saptamışlardır (Seçilmiş ve Ünlüönen, 2010: 249).

Genel anlamda turizm eğitiminin tanımı şu şekilde verilmektedir: **"**Toplumda turizm bilincini yerleştirmek, turizm kaynaklarını koruyarak genç nesiller yetiştirip turizm bilinci geliştirmek, turiste karşı onun ekonomik gücüne, ırk, milliyet, din, dil, toplumdaki statüsüne, ahlak ve namus düzeyine, siyasal ideolojilerine göre ayrım yapmadan eşit ve dürüst hizmet etmek. Bununla birlikte turizmin sağladığı uzun vadeli çıkarlar üzerine dikkati çekerek saygıya ve konukseverliğe dayalı bir anlayış düzenini yerleştirmektir" (Ağaoğlu, 1991: 37). Bu tanıma bakıldığında turizm sosyolojik açıdan ele alınmıştır. Buna göre turizm sosyolojisi, turizm müfredatında ki programlara dâhil edilmelidir. Böylece turizm felsefesinin temelleri hakkında turizm öğrencilerini eleştirel düşünmeye yönlendirmiş ve epistemolojik sorunları gidermeye yönelik fikirlerin ortaya atılması sağlanmış olur. Elde edilen fikirler ışığında yeni uygulamaların ortaya çıkması turizm açısından değerli olacaktır (Inui, Wheeler ve Lankford, 2006: 25-35).

Turizm eğitimi ile ilgili daha önceden yapılmış olan tüm tanımlar ele alındığında genel anlamıyla; konuklarla sürekli yüz yüze olan kaliteli hizmete ve nitelikli personel gücüyle oluşan, turizmde karlılığı artırmak, bireylere direkt olarak hizmet veren insanların kişilik özelliklerini geliştiren, onlara hızlı şekilde çözümleme yeteneği kazandıran, aynı zamanda sorumluluk bilincini oluşturan ve bu sayılanlar gibi belli başlı yetenekleri sağlamak amacıyla gösterilen eğitimlerin tümü olarak ifade edilmektedir (Olalı, 1982: 28).

Turizm eğitimi ve öğretiminin temel düşüncesi, toplum üzerinde turizm şuurunun yer edilmesini sağlamak, kıt kaynakları bünyesinde barındırarak sevgi, hoşgörü ve sağduyu duygularının yerleşmesini sağlayarak, birebir insan gücüne dayanan verimliliği en üst noktalara çıkarmaktır. Gelen misafirlere hizmet gösteren çalışanlara mesleki anlamda formasyon kazandırmak ve çalışanların otorite, yetenek ve görevleri arasında denge sağlamaktır (Kalkan, 1994'den aktaran Türkseven, 2012: 21).

Turizm eğitiminin amacı şunlardan oluşmaktadır (Kınay, 2012: 30);

- Sektörün ihtiyacı doğrultusunda turizm eğitiminin çeşitlendirilmesi, nitelik ve nicelik bakımından hedefe ulaşılması,
- Öğrencilere, mezun olduklarında turizm sektöründe istihdam edilmelerini sağlayacak mesleki bilgi, beceri, tutum ve davranışların kazandırılması,
- Eğitim yoluyla teorik ve pratik ilişkinin kurulması,
- Turizm içerisinde olan işletmeler, yiyecek- içecek, ulaştırma işletmelerinde hizmet verecek üst ve orta düzeyde yöneticilerin yetiştirilmesi,
- Örgün ve yaygın eğitimde bütünlüğün sağlanması,
- Eğitim standardı geliştirilerek, ülke genelinde geçerli olacak belgelendirme ve sertifikasyona geçişin kolaylaştırılması,
- İlgili bakanlık, kuruluş ile özel sektörün dâhil olduğu sürekli sorumluluğa dayanan iş birliğinin geliştirilmesi ve koordinasyonun sağlanması,
- Turizm dalında inceleme ve tatbikat yapan devlet kurum/kuruluşlar ile inceleme unsurlarına, nitelikli araştırmacıların yetiştirilmesi,
- Turizmin ekonomik kalkınmadaki önemini arttırarak, turizm endüstrisinin gelişimine katkıda bulunulması,
- Topluma turizm bilincinin kazandırılması ve turizme olan ilginin arttırılması,
- Turizm endüstrisinde çalışanlara mesleki formasyonun kazandırılması.

Toplum seviyesinde insanlara aktarılan turizm eğitiminin diğer bir amacı da, ilk olarak toplum üzerinde turizm şuurunu işlemek ve sonraki aşamalarda bu şuuru geliştirerek turizm kaynaklarını korumaktır. Konuklara karşı dürüst, eşit, ilkeli ve düzeyli hizmet anlayışı kazandırarak; iyi niyetli ve hoşgörülü Türk misafirperverliğine uygun şekilde davranış biçimi kazandırmaktır. Buna karşın turizmde eğitim veren kurumların amacı, turizm endüstrisinde çalışacak olan elamanlara başlıca eğitimler vermek, bütün eğitim alan kişilere turizm şuur ve felsefesi oluşturmak, yönetim metotlarını kazandırmak, dünyadaki kabul edilen algısıyla uyum içinde oldurmak, yenilikleri açık, hızlı çözüm üretebilen, alanlarında

profesyonelleşmiş elamanlar yetiştirmektir (Hacıoğlu, Kaşlı, Şahin ve Tetik, 2008: 15).

Verilen bilgiler ışığında turizm eğitiminin amaçlarını farklı bir kaynakta şu şekilde sıralanmıştır (Sezgin, 2001: 135):

- Turizm endüstrisine olgun nitelikli personel yetiştirmek,
- Eğitim sistemiyle birlikte uygulama ve kuramsal arasında irtibat kurmak,
- Turizm bölümünün gelişimine destek olmak,
- Tabiat ve bütün canlı varlık sempatisini ilerletmek amacıyla bireyler arasında arkadaşlık ve değer verilen insanlar arasındaki bağı geliştirmek,
- Turizm işletmelerindeki personellerin yeteneklerini geliştirmek,
- Turizm endüstrisinin ekonomik olarak gelişmesi için uğraşılar yapmak,
- İnsanların Turizm Sektörü'ne daha çok ilgi ve alakasını arttırmak,
- İnsanlarda pozitif bir turizm şuuru oluşturmak ve turizm endüstrisindeki personellere meslek eğitimi bilinci oluşturmak.

Tüm bu anlatılanlar ele alındığında farklı yazarlar, bu eğitimin gayeleri konusuna çok çeşitli düşünceler içinde bulunsa da, sonuç olarak bu eğitimin amacının çok yönlü olduğu meydana çıkmaktadır. Kişisel ve sosyal tarafı kuvvetli olan turizm eğitiminin amaçlarının başarıya gitmesi için seçilen eğitim aşamasının doğru olması, sürekli değişen amaçlara göre ayarlanması hareket edilmesi ve bu gayeler doğrultusunda insanlarında azimli olmasından geçmektedir (Dağdeviren, 2007: 17).

2.5. Türkiye'de Turizm Eğitimi

Dünyada gelişmekte olan ülkelerin yanı sıra gelişmiş ülkeler içinde hayati önem taşıyan faktörlerin başında gelen kavramlardan biri de şüphesiz eğitim kavramıdır. Eğitim kavramı doğrudan doğruya bireye yapılan yatırımlardan biridir. Millet olarak ilerlemenin, kalkınmanın tabanında eğitim, öğretim ve bilinçlenme konularından

geçmektedir. Geçmişte hangi döneme bakarsak bakalım yaşayış seviyesi yükseltilmiş, muhasır medeniyetler seviyesine ulaşmış toplumlar bu noktalara ancak eğitimle gelmişlerdir (Dağdeviren, 2007: 9).

Bu kadar önemli olan turizm eğitimi konusundaki çalışmalar ülkemizde 1890 yılına kadar uzanmaktadır. 29 Ekim 1890 da Osmanlı'da "Seyyahlara Tercümanlık Edenler Hakkında 190 sayılı nizamname" yürürlüğe girmiştir. Osmanlı Devleti'nde farklı diller bilen ve müslüman olmayanlar bağımsız olarak rehberlikle uğraşmaya başlamışlardır. 1925 ve izleyen yıllarda ise Türkiye Turing ve Otomobil Kurumu konuklar için rehberlerin ortaya çıkarılmasında ve yabancı dillerin eğitimi ve öğretimi ile ilgili yayımlar oluşturulmasında önayak olmuşlardır (Ünlüönen, 1993: 499).

Ülkemizde turizmle ilgili ilk ciddi çalışmaların izlerine 1940'lı senesinde rastlanmaktadır. Eğitim hususunda, 1950'li yılların ilk dönemlerinde Ankara ve İstanbul'da garson ve aşçı yetiştirmek üzere iki kısa süreli kurs açılmıştır. 1951 yılında ise Türkiye Milli Talebe Federasyonu tarafından turist rehberliği kursu açılmıştır. 129 bireyden oluşan üniversiteli genç kursiyerler, açılan bu kursu başarıyla bitirmiş ve ileriki safhalarda mesleklerine başlamışlardır (Özekin, 2006: 8).

Türkiye'de düzenli olarak turizm eğitimi 1953 yılında Milli Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığı ile Kültür ve Turizm Bakanlığı'nın işbirliğiyle Ankara ve İzmir Ticaret Liselerinde "Turizm Meslek Kursları" ve "Tercüman Rehberlik Kursları" açılmasıyla başlamıştır (Olalı, 1984).

1963 yılında Turizm ve Tanıtma Bakanlığı'nın kurulmasıyla turizm personeli yetiştirilmesi konusuna daha fazla önem verilmiştir. Bölgelerdeki tarihi ve turistik eserlerin tanıtılması amacıyla başlayan eğitim çalışmaları Ankara Otelcilik Meslek Lisesi'nin açılması ile örgün eğitim kapsamına girmiştir (Yakar, 1998: 49).

Bununla birlikte ülkemizde 1964-1965 senesinden sonra talebeler pratik eğitimlerin yanında turizm işletmelerinde uygulamalı eğitim çalışmaları da ortaya çıkmaya başlamıştır. Düzenli dönem dâhilinde; 1967-1968 eğitim öğretim döneminde ise İstanbul'da Otelcilik Okulu 1975-1976 eğitim döneminde Kuşadası'nda "Otelcilik ve

Turizm Lisesi" işleve geçmiştir. 1984-85 eğitim ve öğretim döneminden sora ise otelcilik lise ve dengi okullara da yabancı dilin önemi belirtilmiş ve bazı derslerde yabancı dilde eğitim veren "Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Liseleri" uygulamaya girmiştir. 1975-1976 yılından sonraki dönemlerden itibaren "resepsiyon", "servis" ve "mutfak" alanları, yürürlüğe giren okullardaki bu alanlar 1993-1994 eğitim öğretim yılından sonra ise "resepsiyon", "servis", "mutfak", "kat hizmetleri" ve "seyahat acenteciliği" olarak dala ayrılmıştır. (Milli Eğitim Bakanlığı [MEB], 1999).

Üniversite düzeyinde turizm eğitimi ise ilk olarak Ankara Ticaret Yüksek Öğretmen Okulu'na 1965-66 öğretim yılından itibaren turizm bölümü ilave edilmesi ile kurulan Ankara Ticaret ve Turizm Yüksek Öğretmen okulunda verilmeye başlanılmıştır. Bu okulun amacı, orta dereceli ticaret ve turizm okullarına öğretmen yetiştirmek olup, günümüzde Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi adıyla faaliyet göstermektedir (Ünlüönen ve Boylu, 2005: 14).

Ege Üniversitesi içinde 1969 senesinde, Hacettepe Üniversitesi içinde 1974 yılında, Bursa İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi içerisinde 1975 yılında, Adana İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi içerisinde 1980 yılında, Erciyes Üniversitesi içerisinde 1982 yılında olmak üzere lisans ve önlisans derecesinde turizm eğitimi veren eğitim kuruluşları açılmış, yıldan yıla sayıları çoğalmıştır. Adları değişse de aynı gaye hedefinde turizm endüstrisine on binlerce turizm mezunu öğrenci göndermişlerdir (Ünlüönen ve Boylu, 2005: 11-32).

Turizm eğitimi detaylı şekilde bakıldığında devletin eğitim düzeni içerinde örgün eğitim ve yaygın eğitim olmak üzere iki başlık altında ayrılmıştır. Örgün turizm eğitimi orta öğretim, lise ve yükseköğretim seviyesinde turizm eğitimi ve öğretimi veren kuruluşlar bünyesinde gerçekleştirilmiştir. Yaygın turizm eğitimine bakılacak olursa resmi ya da özel kuruluşlar vasıtasıyla gerçekleştirilen kısa süreli verilen mesleki kurslar ve bu kurslar sonunda belgelendirme şekliyle gerçekleştirilmiştir. Bu tarafı ile ülkemizde yapılan turizm eğitiminin yapısı aşamalı ve dönüştürülmüş bir eğitim düzeni olarak karşımıza çıkmaktadır (Özdoğan ve Çavuş, 2013: 228)

Ülkemizde turizm eğitiminin sistematik şeması aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 1: Türkiye'de turizm eğitiminin genel görünümü

Türk Turizm Eğitim Sistemi		
Örgün Turizm Eğitimi		**Yaygın Turizm Eğitimi**
MEB	YÖK	DİĞER KURUMLAR
• Otelcilik Ve Turizm Meslek Liseleri • Kız Meslek Liseleri • Ticaret Liseleri • Özel Meslek Liseleri	• Ön Lisans • Lisans • Lisansüstü	• Kültür ve Turizm Bakanlığı • Milli Eğitim Bakanlığı • Üniversiteler • İşe Yerleştirme Merkezleri • Meslek Liseleri • Sosyal Örgütler • Özel Öğretim Kurumları • Belediyeler • Halk Eğitim Merkezleri • İşçi Birlikleri • Turizm İşletmeleri • Diğer

Kaynak: Yeşiltaş vd., (2010: 59).

2.5.1. Örgün Turizm Eğitimi

Örgün turizm eğitim, belli bir yaş aralığında bulunan ve aynı düzeydeki kişilerin belirli bir hedefe göre oluşturulmuş programlarla, okul içerisinde sürekli olarak yapılan planlı eğitim türüdür. Örgün eğitimin kapsamı şu şekilde ifade edilebilir;

okuldan önceki eğitim, ilköğretim, ortaöğretim ve yükseköğretim kuruluşlarını bünyesinde barındıran bir yapıdır (Resmi Gazete, 2018).

Örgün turizm eğitimi, okullarda belirli bir müfredata dayalı olarak yapılan sonucunda diplomaya yönelik bir eğitimdir. Ülkemizde ortaöğretim ve yükseköğretim düzeyinde örgün turizm eğitimi verilmektedir (Civelek, 2014: 30). Türkiye'de örgün turizm eğitimi, Milli Eğitim (MEB) ve Yüksek Öğretim Kurumu (YÖK) bünyesindeki eğitim kurumları tarafından yürütülmektedir (Özdoğan ve Çavuş, 2013:228).

Örgün turizm eğitiminin asıl gayesi, turizm endüstrisinde çeşitli çalışma alanları için bilgi, beceri, yetenek, aktif ve şuurlu elamanlar çıkarmaktır. Başka bir deyişle hizmet sektörü olarak insan kaynağına yüklenen turizm de kazanımları yükseltmek, bireylere direk olarak hizmet eden kişinin kendine has özellikleri ortaya çıkarıp geliştirmek, çalışanların kuvvet, yetenek ve görevleri içinde denge sağlamak, çalışanların önüne çıkan sorunlar karşısında hızlı ve güvenilir çözümler üretmek ve sonuçları değerlendirme konusunda yetenek yüklemektir (Timur 1992: 49).

Örgün eğitim; okul öncesi eğitimi, temel eğitim, orta öğretim ve yükseköğretim kurumlarını kapsamaktadır. Örgün turizm eğitiminin amaç ve görevleri milli eğitimin genel amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak (Güneş, 1997: 32);

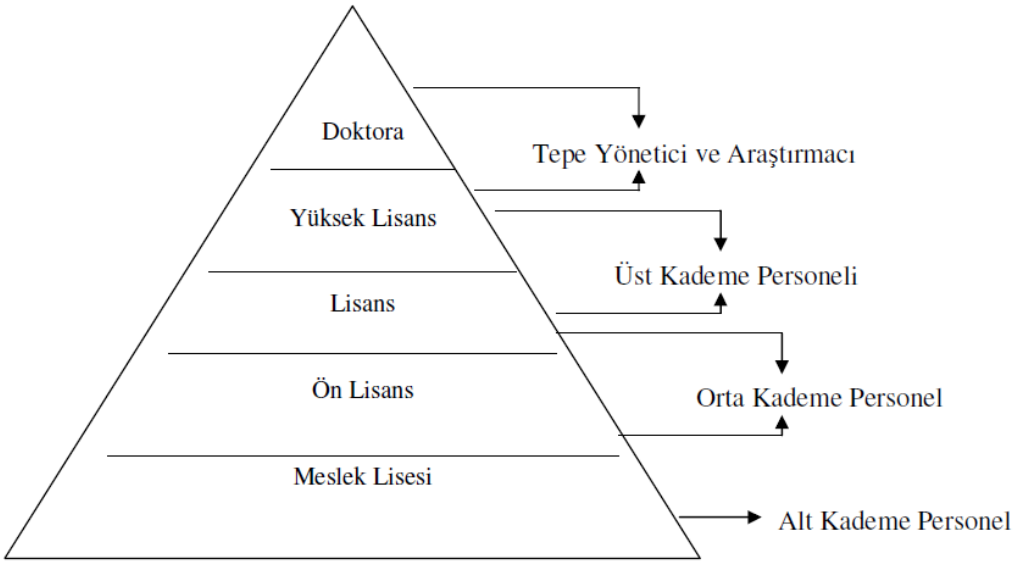
- Tüm Türk çocuklarına iyi bir vatandaş olmak için gerekli temel bilgi, beceri ve davranış ile alışkanlıkları kazandırmak, onu milli ahlak anlayışına uygun olarak yetiştirmek,
- Tüm Türk çocuklarını ilgi, eğilim ve yetenekleri yönünden yetiştirmek ve yükseköğrenime hazırlamaktır şeklinde verilmektedir.

Ülkemizde örgün turizm eğitimi ilk ve orta öğrenim seviyesinde temel turizm bilgisi olarak, mesleki eğitim düzeyinde ise Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Liseleri, Anadolu Ticaret Meslek Liseleri, Anadolu Meslek Liseleri ve Özel Mesleki Ortaöğretim okullarında verilmektedir.

Yükseköğretimde örgün turizm eğitimi; Yükseköğretim Kurulu'na bağlı üniversitelerde dört yıl süre ile öğretim veren Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulları (TİOYO), Turizm Fakülteleri, İşletme Fakülteleri, Uygulamalı Bilimler Yüksek Okulları, Ticaret Bilimleri Fakülteleri, İktisadi ve İdari Bilimler Fakülteleri, İktisat Fakültelerinde ve iki yıl süreyle öğretim veren Meslek Yüksekokullarında (MYO) turizm ile ilgili farklı alanlarda gerçekleştirilmektedir.

Sosyal Bilimler Enstitüsü ve Eğitim Bilimleri Enstitüsü düzeyinde verilen turizm eğitimi ise önce yüksek lisans daha sonra doktora eğitimini içermektedir (Gürdal, 2002: 67).

Şekil 1: Turizm eğitim piramidi



Kaynak: Gürdal, 2002:395

2.5.2. Yaygın Turizm Eğitim

Yaygın eğitim genel bir tanımla, okul öncesi eğitim, ilköğretim, yükseköğretim gibi kademeleri bulunan örgün eğitimin dışında yapılan her türlü planlı eğitimdir. II. Beş Yıllık Kalkınma Planında yaygın eğitim; halkın eğitimi, halkı okuryazar seviyesine ulaştırmak, temel bilgi ve alışkanlıklar kazandırmak, öğrenme, daha ileri daha iyi bir yaşam standarttı oluşturma isteği uyandırmaktır. Sorunları kavramalarına ve çözümlerin bu yönde teşkilatlanmalarına yardım etmek, insanların meslek sahibi

olmalarını sağlamak ve aynı zamanda mesleklerinde ilerleme kaydetmektir. Halkın ilgisini çeken konular üzerinde farklı çalışmalar yapmak, kurslar açmak, kişileri çevrelerinin gereklerine göre eğitmek ve ilgilerini geliştirmek amacı ile yapılan eğitimlerin tümü olarak tanımlanabilmektedir (Güçer, 2004: 31-32).

Toplumsal seviyede verilen yaygın turizm eğitimi olarak da adlandırılan turizm eğitiminin genel gayesi; İnsanlara turizm şuurunu işlemek turizmin kıt olan doğal kaynaklarını koruyup, gelen misafirlere karşı eşit, ilkeli, düzeyli, hoşgörülü ve dürüst hizmet algılayışını öğreterek, misafirperver bir şekilde davranış düzeni geliştirmektir. Turizm eğitimi veren kuruluşların asıl amacı; turizm endüstrisinde çalıştırılacak personellere başlıca eğitimler vermek ve turizm eğitimi gören kişilere turizm şuurunu aşılamak, idare edebilme özellikleri kazandırmak ve dünyada geçerli olan prensiplere uyum sağlatmak, yeniliklere açık ve teknolojiyi sonuna kadar kullanarak kendini sürekli geliştiren işinde uzmanlaşmış turizm personelleri yetiştirmektir (Evren, 2010: 35).

Genel olarak yaygın eğitimin temel amaçlarını şu şekilde sıralayabiliriz (Hacıoğlu, 1989:6);

- Kişilere çağımızın teknolojik, bilimsel, kültürel, iktisadi ve sosyal gelişmelerine uymaları için gerekli eğitim imkânları saptamak,
- Milli kültür değerlerimizi koruyucu, tanıtıcı ve geliştirici eğitim sistemini uygulamak,
- Boş zamanları en faydalı şekilde değerlendirme alışkanlığını kazandırmak,
- Ekonominin gelişmesini ve istihdam politikasına uygun meslek edinmeyi sağlayıcı eğitim imkânlarını ortaya çıkarmak,
- Toplu halde yaşama, yardımlaşma ve birlikte çalışma anlayışı ve alışkanlıklarını benimsemek,
- Çeşitli iş kollarında çalışan kişilerin hizmet içi ve mesleklerinde başarılı olabilmeleri için bilgi ve becerilerini arttırmak.

Yaygın turizm kuruluşlarında uygulanmakta olan programlarında: turizm endüstrilerinde kısa sürede kaliteli hizmet sunabilecek farklı alanlar da belli başlı bilgilere sahip elemanlar yetiştirmektedirler. Yaygın eğitim iş gruplarında branşlaşma ve gelişmeyi sağlaması, teknolojik ilerlemelerin üzerinde özenle durularak takip etme olanağı sağlaması, elde olan insan kaynağına yeni olanaklar sunulması gibi ortaya konabilecek birçok pozitif yönü bulunmaktadır (Oral, Çiçek ve Aktaş, 1994:224).

Yaygın Turizm Eğitimi; sosyal alanda yapılan turizm eğitimi araştırmaları ile turizm endüstrisinde çalışmalarına rağmen çok fazla mesleki anlamda eğitime sahip olmayan bireylerin işleriyle alakalı başlıca bilgilerin öğretilmesi kazandırılan yeteneklerin doğru biçimde aktarılması yönünde gerçekleşen eğitim türü olup geniş insan kitlelerinin turizmle ilgili başlıca hususlarda eğitilmesini içermektedir (Sarı, 2007: 12). Yaygın eğitimde içerisinde yer alan başlıca özellikler şu şekilde verilmektedir (Demirel, 2000: 39):

- Yaygın eğitim sıralı değildir, isteğe göre düzenlenir.
- Süreyle ve yaşla kısıtlı değildir.
- Mekânla sınırlı değildir.
- Programlar süre ve içerik olarak değişiktir.
- Gönüllülük esasına dayanır.
- Her kursun maliyeti farklıdır. Şeklinde sıralanmaktadır.

2.6. Kariyer Kavramı

Kariyer kavramı, tarihte 1970'li yıllarda araştırılmaya başlanıp, daha sonraki süreçlerde iş dünyasının içerisinde kullanılmaya başlanmıştır. Ancak o yıllara baktığımızda zaman içerisinde devlet hizmet anlayışının ilerleme kat ettiği 16. yüzyıldan itibaren özellikle devlet memurluğu olgusu ile birlikte meydana gelip, sonraki süreçlerden sürekli olarak ilerle içinde olduğu görülmektedir. Kariyer olgusu 16. yüzyıldan itibaren ortaya çıkmış olmasına rağmen, toplum içinde ve iş evreni için bilimsel olarak uygulamaya girmesi ilk defa Anne Roe'nin tarafından 1956 senesinde yazılmış "Meslekler Psikolojisi" adlı kitabı ortaya çıkmaktadır. Sonrasında ise 1957

senesinde Donald E. Supper'in yazdığı "Kariyer Gelişimi, Seçimi ve Uyarlanması ile Bireysel Kariyer Gelişim Teorisi" ve bu çalışmalara ek olarak da 1966 senesinde John Holland tarafından yazmış olduğu "Meslek Tercihi Teorisi" kariyer olgusunu konuşulur hale getirmiştir. 1970'li yıllarından sonrasına günümüze doğru gelindiğinde ise kariyerin bireyin yaşamında ne şekilde bir değişim ve gelişim içerisinde olduğu bilim insanlarının daha yoğun şekilde dikkatlerini çekmiştir (Atay, 2006: 4).

Türkiye'de kariyer kavramı ile ilgili gelişmelere bakıldığında bu kavramın daha yakın bir tarihte kullanılmaya başlandığı göze çarpmaktadır. Ülkemizde 1980'li yıllarda kariyer kavramı çıkmaya başlanmıştır. Dilimize Fransızca "carriere" kelimesinden gelen bu kavram, kişinin bir iş kolunda ilerlemesi için aşması gereken zorluklar ve kullanması gereken yol haritası şeklinde tanımlanabilir (Gümüştekin ve Gültekin, 2009:148). Kariyer sözcüğü diğer dillerdeki anlamları incelendiğinde, Latince "carrus" (at arabası) ve "carrera" (yol), Fransızca "carriere" (yarış yolu), İngilizce "career" (meslek) ifadeleri olarak kullanıldığı ortaya çıkmaktadır. Sözcüğün dilimizde kullanılmasın da ise hayat, iş ve meslek anlamlarının karşılığı olarak ortaya çıkmıştır (Seçer ve Çınar, 2011: 51).

Eskiden kariyer kavramı, daha çok profesyonel ve idari görevler için kullanılırdı. Pek çok işletmede de bu tür kişiler için hızlı yükseltmeler yapılırdı. Bazı durumlarda da, hayatı boyunca kariyeri açısından engellerle karşılaşanlar olurdu (Ergin, 2002: 30).

1980 yılından itibaren küreselleşmenin bir neticesi olarak meydana gelen yeni yönetimsel tutumlar, oluşumlarda kariyer ifadesinin daha çok üzerinde durulmaya başlanmıştır. Kariyer ifadesinin zaman içinde gelişiminde, bilhassa insan hissinin ve işletme içerisindeki aksiyonların önemli olduğu da söylenilebilir (Şimşek, Çelik ve Soysal, 2004: 5). 1990'dan sonra ise örgütsel alandaki çalışmalara yeni kariyer dinamikleri girmeye başlamıştır (Küçük, 2009: 30).

Toplum içgüdüsü sonucu, insanlar genel olarak yer aldığı mesleki konumundan ya da pozisyonundan hoşnut olmasına rağmen sürekli yer aldıkları konumdan daha fazla kişiliklerini geliştirebilmeyi, yetki, pozisyon ve daha çok para elde etmeyi sağlayan

statülere yükselmek için uğraş vermektedirler. Bu işlemin gerçekleşmesi için kariyer hedefleri hazırlayarak hayatlarında bir yol haritası belirlerler. Bu açıklamalardan yola çıkacak olursak kariyer, iş hayatındaki bir pozisyona gelme, sonrasında uzmanlaşma ve yükselme olarak ifade edilmektedir (Berberoğlu, 1991: 136).

Kariyer; insanlar için seçmiş olduğu bir meslekte yol kat etmek ve bu yolda daha fazla gelir elde etmek, daha fazla görev almak; daha fazla saygı, erk ve prestij kazanmak olarak açıklanabilmektedir (Can, 1991:300). Cascio, bir tanımında kariyeri kişilerin hayatı süresince mesleki pozisyonlarının sırası olarak ifade etmiştir (Uygur, 1998:5). Aytaç (2005) kariyeri bir süreç olarak ele almış ve şu tanımı yapmıştır; "kariyer insanın iş hayatı boyunca yer aldığı basamaksal mevkiler ve yaptığı işlerin, bulunduğu konumla ilgili tutum ve davranışlarını içeren bir süreçtir".

Geniş bir çerçeveden bakıldığında kariyer, bireyin iş hayatı süresince yapmayı kabul ettiği görevlerin tamamı olarak tanımlansa da kariyer kavramı, bu açıklamanın ilerisinde daha çok anlam ifade eden bir kavramdır. Bireyin kariyeri sadece kendisinin yapmakla yükümlü olduğu işler değil, çalıştığı işletmedeki kendisi için yapılması beklenen içinde iş rolüne ilişkin gayeleri, düşünceleri, istekleri yapabilmesi için eğim alması ve bununla birlikte elde ettiği bilgi yetenek, beceri ve iş isteği ile o işletmede yükselip bir yerlere gelebilmesi anlamına gelmektedir (Yalçın, 1999:3).

Yakın tarihte kariyer kavramı; sadece gelişme, başarı elde etme, aynı alanda uzmanlaşarak büyüme elde etme anlamına gelmemekle birlikte, aynı zamanda kişilerin iş yaşamı sürecinde yaptıkları tüm işleri de içine almaktadır. Değişen işgücü düzeniyle artık kariyer, yapılan iş tecrübeleri yerine, kişinin işi yaparken kazandığı tecrübeler süresince elde ettiği bilgi, beceri, uzmanlık gibi kavramları da içine almaktadır (Deniz, 2014: 3).

Bunun yanı sıra kariyer olgusu, kişinin mesleği ile bu mesleği beraber götürmekte olduğu kurum arasındaki ilişki biçimiyle de büsbütün olarak bir araya getirmektir. Bu doğrultuda kariyer hem kişisel hem de kurumsal olarak anlam kazanmaktadır. Bu yaklaşıma göre kişisel kariyer; içsel kariyer, kişinin yaşının artmasıyla elde ettiği

değerler, tutumlar kişinin güdülemeleri olarak ortaya çıkmaktadır. Kurumsal kariyer ise, dışsal kariyer, kişini iş hayatı boyunca yaptığı işlerin tamamına nesnel kariyer olarak karşımıza çıkmaktadır (Bolat ve Seymen, 2003: 7).

Kariyer kavramı incelendiğinde; bireyin hayatı boyunca çalıştığı sektörlerle ilgili tecrübelerinin tamamı olarak tanımlanabilir (Kordon, 2006; 20). Bu noktadan hareketle Aytaç (2005) kariyer ile ilgili olarak aşağıdaki ifadelere yer verilmiştir;

- Kariyer yönetim ve planlama süresinde gerekli olan en önemli şey bilgidir.
- Bu tanımdan ne başarı ne de başarısızlık anlaşılmaktadır.
- Kariyer bireyin başlangıçtaki işinden emekliliğe kadar geçen dönemi anlatır. Bu dönem boyunca farklı kariyer aşamaları mevcuttur.
- Kariyer, tutum ve davranışları, tutum, duyguları ve tahmini hareketleri ve eğilimleri kapsar. Buna karşın davranış, bireylerin yaptıkları eylemlerdir. Böylece kariyer sübjektif bir görünüme sahiptir. Örneğin başarı hissi, övünme gibi. Ayrıca kariyer objektif bir görünüm de içerir. Örneğin terfi ve iş teklifi gibi.
- Ücreti ödenen veya ödenmeyen işin gerçek özelliği, uzun bir zaman dönemine sahip olmasıdır.
- Bireyler birçok şeyi, kendi kariyerlerini yönetmek için kullanabilirler ve şirketler bu konuda kendilerine yardımcı olabilirler.

Özetlemek gerekirse, bireylerin yaşamını dolaylı ya da doğrudan etkileyebilecek tüm durumlar, davranışlar ve roller kariyer kavramının içinde kendine yer edebilmektedir (Can, 2012: 8). Bireylerin yaşamı boyunca hemen her alanına etki edebilen kariyer kavramının öneminin daha iyi anlaşılabilmesi üzerine bir sonraki kısımda kariyer kavramının önemi hakkında bilgiler verilmesinde fayda görülmüştür.

2.7. Kariyerin Özellikleri

Teknolojinin her geçen gün geliştiği dünyamız da, ülkeler de hızlı bir değişim sürecine girmektedirler. Kariyer kavramının da çeşitli açılardan değerlendirilmesine

sebep olmuştur. Hall; ileride kariyer olgusu "sürekli değişen (protean)" ya da kurum tarafından değil insanlar tarafından gerçekleştirilen kişinin kendisini öğrenme (tanıma) uyum sağlama süreci olarak tanımlamıştır. Kariyer kavramı için meydana gelen yeni düşünce; kariyer kavramını çok yönlü özelliğiyle açıklamaktadır. Greenhous kariyer ile ilgili açıklama yapabilmek için iki farklı düşünce açısı ortaya çıkarmıştır. Bu düşüncelerden birincisi kariyer kavramını; bir teşkilatın, mesleğin kalite ya da geçerliliğini açıkladığı, yani örnekle ifade edilirse hukuk alanında farklı mevkiler olduğunu her mevki ve konumun çeşitli özelliklere sahip olduğu belirtilmiştir (Sav, 2008: 6). Diğer yaklaşım ise kariyeri: bir bütünleşik işlerden ya da meslekten çok kişisel nitelikler olarak ifade etmiştir (Sav, 2008: 7).

Örgüt içerisinde çalışanların kariyerlerinde başarılı bir birey olabilmeleri ve bu kapsamda ilerleyebilmeleri için kariyerin aşağıda yer alan bir takım özellikleri olması gerekir.

- Kariyer bir tek dikey olarak değil, yatay şekilde de çalışanlara yükselmesine ve gelişmesine şans verebilmelidir.
- Kariyer, örgütün ve iş görenin ihtiyaçlarındaki değişiklikleri dikkate alarak hazırlanmalıdır.
- Kariyer çerçevesindeki tüm pozisyonlar için gerekli olan bilgi, beceri ve yetenek açık bir şekilde belirlenmelidir.
- Örgüt yönetimi, danışmanlık yoluyla iş görenlere gerekli olan kariyer bilgilerini her zaman sağlamalıdır.
- Kariyerin belirlenmesi aşamasında birey ve örgüt bir arada çalışmalıdır (Kılıç, 2008: 19).

Kariyer sözcüğü iki ayrı anlamda ele alınırsa; birinci olarak; "kariyer, yaşam boyu aşamalar süresince, bir birey tarafından işgal edilen pozisyonlar dizisi" olarak ifade edilmektedir. Diğeri ise öznel kariyer olarak adlandırılmaktadır. Bu ise kariyerin insanlarda meydana gelen yaklaşım, değer ve güdülemelerinde bir takım değişiklerden oluşmaktadır. Her iki bakış açısı da kişilere odaklıdır. Bireyler ister yaşamları içinde bir takım denetim sistemlerine sahip olduklarını tasarlamakta, isterlerse de kariyerleri sayesinde elde etmiş olduğu doyum ve başarma duygusunu

en üst noktalara çıkarmak için karşısına çıkan olanakları ustaca kullanmaktadır (Şimşek, 2010: 103).

Yukarıdaki tanımlara bakıldığında kariyer sisteminin özellikleri aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (Dağlı, 2007: 186):

- İş görenin belli bir iş kolunda uzmanlaşması göz önünde tutulur.
- Bir iş kolunda personelin ilerlemesi ve başarılar kazanması temel ilkedir.
- Birbirine bağlı iş veya hizmetler topluluğu esas alınmaktadır.
- Uzmanlaşmayı sağlamak için hizmet öncesi, hizmet içi eğitime ağırlık verilir.
- Kıdeme, çalışma süresine önem verilir.
- Yeterlilik ilkesinin göz önünde tutulması, kariyer sisteminin gelişmesi için şarttır.
- Devamlı ilerleme ve yükselmeye paralel olarak bir ücret sistemi uygulanır.

2.8. Kariyer Boyutları

Kariyer kavramı incelendiğinde iki boyuttan oluşmaktadır. Bunlardan birincisi; 'dışsal boyut' olarak isimlendirilen gerçekçi ve objektif olan algılamalardan oluşmaktadır. İkincisi ise 'içsel boyut' olarak isimlendirilen sübjektif algılamalardır (Şimşek, Çelik ve Soysal, 2004: 15).

2.8.1. Kariyerin İçsel Boyutu

Bir yapı içerinde yükselmenin öznel boyutu olarak bilinen kariyer kavramının içsel boyutu insanların kişiliğinden meydana gelmektedir. Kişi iş hayatında ve içinde olduğu yapı içerisindeki pozisyonunu inceleme, kavrama, anlamlandırma ve ileriye yönelik planlar yapma, gelecekte hangi konumda nasıl bir durumda kendini görmek istediğini belirleme durumudur. Bu noktada kişiler şu ifadelere cevap ararlar; "Ben gerçekte ne istiyorum", "Nereye ulaşmak istiyorum", "Hedeflerime ulaşmak için

nelere sahibim" gibi devamlı kendisini sorgulama içerisindedir. Bu sorgu durumunda insanlar kendi kişiliğini de inceleme ve sorgulama, kendisi hakkında fikir edinme ve bu yönde gelecekte de ne tarafa gideceğini belirlemeye çalışmış olacaktır.

Bu kişisel doğrulum Organizasyonel Tutum Teriminde "kendini gerçekleştirme" kavramı diye adlandırılabilmektedir. Bu doğrultuda ruhsal olarak sağlığı yerinde olan bir kişi, gelişme kaydettikçe kendisini tamamlama fikriyle kariyeri açısından gelişmek, ilerlemek, planladığı yerlere ulaşma azmi içerisinde olmaktadır. Fakat aynı zamanda bu tür çabaların doğru olması, kariyer planlarının bireysel gerçeklerle çatışmasına bağlıdır (Soylu, 2002: 6).

2.8.2. Kariyerin Dışsal Boyutu

Kariyerin dışsal boyutu da tanımlanacak olursa şu şekilde ifade edilmektedir; belli bir iş yapmayı hedef edinmiş olan bireysel ilerleme basamaklarının tümüdür (Şimşek vd, 2004: 15).

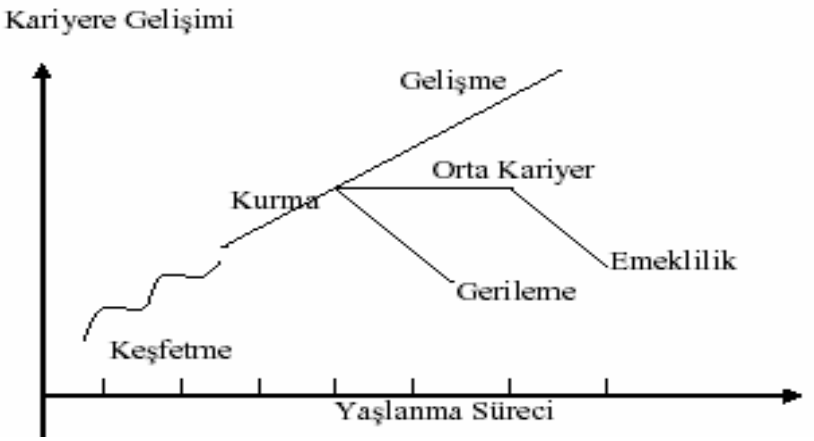
Kariyerin dışsal boyutunu da insanların içinde bulundukları organizasyonlardan oluştuğu bilinmektedir. Kişisel kariyerin organizasyon açısından incelenmesi ve bu inceleme sonucuna göre yönlendirilmesi gerekmektedir. Birincisi ilk kural olarak şunun bilinmesi gerekmektedir. İşletmenin asıl gaye ve hedeflerinden uzaklaştırmadan ve gaye ve hedeflerin felsefesinin farkında olarak, kariyer planları yönünde oluşmuş kişisel amaç ve hedeflere uymak veya içerik, felsefe olarak hasar vermeden kendisine uyarlamak durumundadır. Bu ilke, ilgili yazında "amaçların bütünleştirilmesi" kavramıyla somut olarak gerçekleşir ve kurumsal gayelerle kişisel gayeleri aynı türden olması düşüncesini ortaya koyar. Düzenleme, ana ilke olarak bu uyumun sağlayamadığı derecede, özellikle üst derecede konumların aktif ve başarı güdüleri üst seviyede yöneticilerle doldurulması uygulanamaz (Atay, 2006: 8-9).

2.9. Kariyer Aşamaları

İnsanların gerçekleştirmek istediği iş hayatı ile şuan ki iş hayatını kafasında birleştirmeye uğraşırken, çalışma hayatı süresince farklı dönemlerden geçerler. Çocukluktan ilk olarak gençliğe gençlikten daha sonra yetişkinliğe geçiş

aşamalarında, yetişkinlik aşamasından yaşlılığa geçiş süreçlerinin tümüdür. İnsanların bu aşamaları, içinde bulundukları örgütlerin kültür yapılarıyla, toplumsal yapılarıyla, temel özellikleri ile ve kişisel yapılarıyla ilgili olan durumdur (Adıgüzel, 2008;16) .

Şekil 2: Kariyer aşamaları



Kaynak: (Kaynak, 1996; 182)

Biyolojik anlamda insanların hayatı bir merdiven olarak düşünülürse bireylerin her yaşam evresi; çeşitli istekleri, arzuları, motivasyonu ve işlevleri içinde barındırmaktadır. Kişilerin kariyerin gelişimine şekillenmesine ve bir düzeye gelebilmesine destek sağlayan bir takım etkenler vardır. En başta kişilerin bedensel özellikleri, ruhsal özellikleri, aile, okul, etnik cepheleşme, cinsiyet, hobiler, tecrübe ve yaş bunlardan sadece bir kaçıdır. Birey kendi saygı isteğine bağlı kalarak, belirli bir plan oluşumunda kendisi için yol belirleyerek beklenti ve hedeflerinin belirlemekte bu istek ve amaçlar doğrultusunda kariyerini geliştirmektir. Ancak kişilerin faklı özelliklerinden dolayı her bireyin beklenti ve ihtiyaçları değişiklik göstermektedir (Yılmaz, 2006: 21).

Kariyerin ilk şekilleri çocukluk yıllarında oluşmaya başlar. Aile büyükleri, akraba ve arkadaşların tavsiyeleri, meslekleri bireyler için cazip hale getirebilmektedir. İlkokul, ortaokul, lise yıllarında ise kariyer olgusu hızlı bir şekilde gelişimini sürdürür (Toprak, 2005: 18).

İş yaşamında kişiler, kariyer yaşamında farklı aşamalardan geçmektedirler. Bunlar keşif dönemi, kurulma dönemi, kariyer ortası dönemi, kariyer sonu dönemi ve emeklilik dönemi olmak üzere beş farklı evreden oluşmaktadır. Bu aşamalar doğru bir şekilde yaşanması, gerek tek başına gerekse organizasyonel olarak özen ve gayret içerisinde gerçekleşmesi gerekmektedir (Barutçugil, 2004: 327).

2.9.1. Keşif Aşaması

Kariyer yaşamının başlandığında ilk aşama olan keşif dönemi çoğunlukla çocukluktan ergenliğe geçiş ve ergenlik döneminde de kapsayan bir aşamadır. Keşif aşaması diğer bir ifadeyle bireyin kendini tanıma evresi olarak da adlandırılmaktadır. Kişi bu aşamada ilk olarak her şeyden önce kendini tanımaya anlamaya, hangi işte çalışmak istediğine ve hangi işte daha başarı ve gelişme kaydedeceği gibi konular üzerinde yoğunlaşmaya çalışır. Bu dönemde, bireylerin önünde seçenekler çok fazladır ve bu seçenekler her yönüyle değerlendirilerek doğru olan keşfedilmeye çalışılır (Akgeyik, Kağnıcıoğlu ve Dolgun: 2012: 141).

Bireylerin çocukluktan başlayıp 20'li yaşlarına doğru biten bu aşama, okuldan ayrıldıktan sonra işe ilk girinceye dek geçen süreç diye ifade edilmektedir. Bu periyot içerisinde bireyler kendini kanıtlama ve kariyer seçeneklerini değerlendirme sürecidir. Bireylerin sürekli olarak yaşamı içerisinde olan öğretmen, arkadaş, aile, televizyondan duyduğu, cadde köşelerinde gördüğü ve uyum sağlamaya çalıştığı işlerle birlikte kariyer seçim seçeneklerinin incelendiği, başka bir deyim ile bireysel izleme neticesinde genç yaşlarda belirlediği seçim keşif dönemi olarak adlandırılmıştır (Aytaç vd., 2001:73).

Bu aşama kişilerin işe başlamasından bir süre sonrada devam etmektedir. Genel olarak ilk defa işe başlayan kişiler, diğer insanların desteği ve yardımı olmadan görevler ve bu görevler sonucunda roller almaya hazırlıklı olmamaktadırlar. Pek çok meslekte işe yeni başlayan çalışana acemi gözü olarak bakılır. Bu dönemde kişiler başkalarından öğrenmeye çalıştığını ve öğrendiklerini de uygulamaya başlarlar. Oryantasyon ve sosyal aktivitelerin örgüt tarafından yapılması kişinin uyum sürecini kolaylaştıracağı için önemli bir faktördür. Bunlar yeni işe başlayan çalışanın vakit kaybetmeden yeni kariyerine ve iş çevresine yatkınlaştırmasını kolaylaştırır. Böylelikle kişiler ne kadar hızlı uyum sağlarsa işletmeninde hedefleri o derece hızlı şekilde gerçekleşmiş olur (Noe, 1999: 336).

Keşif dönemi son olarak kişilerin kariyeri ile ilgili ne beklediğinin ortaya çıktığı bir periyottur. Başarıya ulaşacak bir kariyer keşif politikası ile birleştiği durumda iyi kararlar çıkarılabilir. Benlik, marifet ve davranışlar, kişinin kariyer seçimine etki edecektir (Uzunbacak, 2004: 22).

2.9.2. Kuruluş/Kurulma Aşaması

Bu aşama kaynaklarda ortalama olarak 25 yaşlarının başlarında ortaya çıkıp 35 yaşlarına kadar süren bir gelişme sürecidir. Bu aşama süresince bireyler kendilerini güvene almaktan daha çok; başarı, saygınlık ve özerklik ihtiyacı gibi kavramlar göz önüne çıkmaktadır. İş hayatında bir yerlere gelebilmek için kişiler terfi ilerleme ve sorumluluk almaya başlarlar ve bağımsız karar verme bu dönemin içinde gerçekleşmektedir. Bu aşamada bireyler işe başladığı yıllardaki beklenti ve değerlerini ölçmeye ve onları değerlendirmeye başlarlar. Kariyerinde ilerleme düşüncesi şekillenmeye, kendini geliştirme ihtiyacı belirlemeye ve var olan becerilerini yanı sıra farklı konularda ilerlemeye başlar (Çalık ve Ereş, 2006: 54-55).

Farklı kaynaklar incelendiğinde bu dönem işi arama süreciyle başlar. Bu ilk adım süreci kişinin işi bulmayla gerçekleşmektedir. İşe başlama, kazanımlar elde etme, işi benimse ve yaşıtları tarafından kabul edinme dönemlerini kapsayan bir süreçtir. Bu aşamada kişiler ihtiyaçları doğrultusunda hareket etmektedir. Bu evrede bireylerin

karşısına iki ana problem çıkabilir, bunlar iş hayatında bir mevkii edinme ve kendini kanıtlamadır (Taşçıoğlu, 2006: 13).

Bu süreç aşağıdaki üç alt dönemi içerir:

- İş arama ve bulma
- İşe başlama ve oryantasyon
- Yerleşme ve ilerleme

2.9.2.1. İş Arama ve Bulma

Bu dönemde hedeflenen kariyer noktasına göre kişiler üzerinde farklılık gösterecektir. Gelişmekte olan ülkelerde sık görüldüğü gibi ülkemizde de yüksek olan işsizlik oranı bireylerin bu dönemi çok zor atlatmalarına neden olmaktadır. Bireyler iş bulabilmek için kurumlarda olduğu gibi, resmi kurumlar için istihdam edilen personelin de işe alım sürecine özel kuruluşlara verildiğinden dolayı süreçte adetlik sistemi ortadan kalktığı gibi süreçte çok uzun sürelere yayılabilmektedir.

Günümüzde iş arama ve iş bulma dönemi neredeyse zorunlu hale gelmiştir. Bu dönem içerisinde bireyler farklı iş kollarını görecek kendileri için en uygun seçeneği belirleyerek bu hedef doğrultusunda ilerleme kaydedeceklerdir. Kişiler bahsedilen dönemi doğru planlama ile kariyerini doğru şekilde yönlendirecekler ve bununda neticesinde öncelikle kendisine sonrasında çalışmış olduğu işletmeye fayda sağlayacaklardır.

2.9.2.2. İşe Başlama ve Oryantasyon

İşe başlama ve oryantasyon döneminde artık aram süreci sona ermiş ve istenilen iş bulunmuştur. Kişiler bu dönem itibariyle işe başlamış ve işletmeye ve çevreye adapte olmaya başlamaktadır. Yeni bir bölgeye giren kişi için iş çevresine alışma sürecine ve mesleğine alışmak bu dönemin en önemli noktaların başında gelmektedir. Bilhassa iş hayatına ilk defa başlayan kişiler bu dönemde pek çok problemle karşı karşıya gelebilirler ve bu sorunları ne kadar hızlı ve sağlıklı atlatırlarsa gelecekte de o kadar sağlıklı olacaktır (Sav, 2008: 18). Kariyer literatürü çalışanların iş

değişimlerine ve oryantasyonları ile oldukça ilgilenmiştir (Feldman ve Thomas, 1992: 273).

2.9.2.3. Yerleşme ve İlerleme

Yaptığı işe, kuruma ve kurum çevresine adapte olan kişiler için bundan sonra mühim olan nokta yerini sağlama alma ve belirlediği hedefler doğrultusunda kariyerlerinde ilerleme kat etmektir. Bu dönemde kişi mesleğinde mesafe almış ve tecrübe sahibi olmuştur. Bunun yanında iş yaptığı kurumu daha iyi öğrenmiştir. Kişi yaptığı işe adapte olarak tüm yeteneğini işine kullanarak, diğer yönden de meslek bilgisini gün geçtikçe arttırmaktadır. Epeyce yapıcı olduğu bu dönemde kişi, mesleğinde ilerledikçe daha fazla güç ve görev isteyecektir. Buda kişinin mesleki anlamda gelişmesi anlamı çıkmaktadır. Şüphesiz kişinin kurum içerisinde gelişmesi, iş kültürüne kariyer idare stratejileri ile ilişki içerindedir. Kişi bu dönemde ailesini kurar; bir yandan mesleki hayatına diğer yandan da aile hayatına diğer dönemlere göre dikkat etmeye çalışır. Bu da bireyi geliştirir ve geleceğe daha iyi bakmaya yönlendirir, hayatını kurallı ve planlı biçimde sürdürmeye dikkat etmeye yöneltir. Bu dönem diğer dönemlerle kıyaslandığında kariyer gelişmesi çok hızlı gerçekleşmektedir. Başka bir deyişle bireylerin kariyerindeki en üretici olduğu dönemdir (Sav, 2008: 18).

Bu evrede diğer bir önemli nokta ise kişilerin meslek seçimini doğru yapıp yapmadığını değerlendirmesidir. Birey, daha önceden hedeflediği durum ile gerçekleştirdiği şuandaki durumun kıyaslamasını yapar. İşinde kendisini kanıtladıkça, kendisine olan özgüveni artar korunma gereksiniminden hızlı bir şekilde başarı, saygınlık ve bağımsızlık ihtiyaçlarına doğru yönelir. Bunun sonucunda da çalıştığı kuruma katkı sağlar (Bahçıvan, 2002; 53).

2.9.3. Kariyer Ortası Aşaması

Birey bu aşamada hayatının erişkinlik evresi ile karşı karşıya gelen bu süreçte işinde iyiden iyiye ustalaşmış, konumunu garantilemiş, hatta hiyerarşik olarak da terfi ederek gelişmiştir. Bu dönemde kişi, ilk olarak var olduğu statüsünü kesinleştirmeye

çalışmaktadır, çünkü azda olsa mevcut durumundan daha alt bit konuma düşme şansı vardır. Diğer taraftan yükselme mevcut statüsünden üst bir noktaya çıkma olanaklarını araştırır. Dünyada teknolojinin hızlı bir biçimde ilerleyişi ve sürekli değişen rekabet şartları, kariyerin orta evresini yaşayan kişilerin bu gelişmeleri izleyebilmeleri için kişiliklerini geliştirmelerini mecburi hale getirmektedir (Barutçugil, 2004: 328).

Bu aşama itibariyle iş görenin sorumluluklarının artması ve diğer iş arkadaşlarına liderlik ediyor olabilmesi, bu aşamanın en başta gelen özelliklerindedir. Bu evre içerisinde bireyin mesleğinde dikey yönde hızlı bir hareketlilik göze çarpacaktır. Ortalama 35-50 yaşları arasında yaşanan bu periyot, bireysel gelişim açısından da orta yaş krizinin ortaya çıkmaya başladığı bir periyottur. Bu süreçteki çalışanlar kariyer planlarını ve hedeflerini tekrardan incelemek zorunda kalabilirler. Başarılarını belli kıstaslar doğrultusunda yeniden gözden geçirerek, yanlışlarını fark edip düzeltmeler içeresine girerler ya da kariyer amaçlarını ve hatta hayat biçimlerini de değiştirerek farklı bir iş arayışına gidebilirler (Akgeyik, vd., 2012: 143).

Diğer bir ifadeyle açıklayacak olursak bu aşama kişinin artık çıraklık döneminden çıkıp ustalık dönemine geçtiği, öğrenici olmaktan daha çok yapıcı olmaya geçiş yaptığı aşamasıdır. İşle ilgili verilen görevler ve alınan sorumluluklar bundan sonra daha önemlidir. Yapılan hatalar karşısında cezalandırılır, başarılı kişilere ödül ya da daha fazla görevlerle desteklenir. Yine aynı dönem içerinde başarısız olanlar ise kendilerini tekrardan değerlendirmeye alırlar, kariyer hedefleri tekrardan incelerler, dengelemeler yapar ya da farklı bir işe bakarlar (Bayraktaroğlu, 2003: 131). Birden fazla birey, kariyer ortası aşamasına varıncaya kadar ilk kariyer çıkmazıyla daha yüz yüze gelmemiştir. Bu aşamada, birey ya elinde bulunanları korumaya geçer ve performansını yükseltmeye devam eder ya da artık yeni kazanımlarda bulunamaz ve yıprandığını fark eder. Örneğin; 35-40 yaşlarında insan kaynaklarından sorumlu genel müdür yardımcısı olmak isteyen bir kişi amacına ulaşırsa, 55-60 yaşlarında da genel müdür olmak isteyebilir (Aytaç vd., 2001: 75).

Bu dönemde kişilerin motivasyonlarını sağlayabilmek için öncelikle neden şarj edilme ihtiyaçlarının olduğunun belirlenmesi gerekir. Uzun süreli çalışan personel ile

ilgili fikirlerin negatif olduğunda çoğunlukla onların moralini olumsuz yönde etkileyebilecek dört adet motive edici duruma odaklanacaktırlar. Bunlar; (Aytaç, 1997: 68).

Can Sıkıntısı: Bazı çalışanlar, aynı işi çok uzun süre boyunca yaptıkları için artık o işi çok iyi yapabilecek durumdadırlar. Bu durumdaki kişilerin işleri, onlar için çekici ve anlamlı değildir; sonuç olarak da performansları düşer (Yılmaz, 2006: 28).

Rekabet Eksikliği: Çalışanları birçoğu, işi çok iyi öğrendikleri için neredeyse hiç güç harcamadan, o işleri yerine getirebilirler. Böylelikle çalışanlar, uyaracak bir rekabet olmadığı için işlerinde ilerlemeye gerek duymazlar (Yılmaz, 2006: 28).

Yetersiz Yöneticiler: Yalnızca yöneticileri onları teşvik edemediği için veya bu yöneticiler onları daha önemli işleri yapmaya yönlendiremedikleri için potansiyellerinin tümünü kullanamayan çalışanlar da vardır (Yılmaz, 2006: 28).

Başarı Eksikliği: Kariyer ortası dönemindeki çalışanların, başarma isteğinin azalması ile karşılaştıkları görülür (Yılmaz, 2006: 28).

2.9.4. Kariyer Sonu Aşaması

Bu aşamada, daha önceki senelerden geliştirilen kariyerin son dönemlerine doğru gelindiği bir evre olarak belirtilmektedir. Bu aşamada artık birey, örgütün içinde olan en yaşlı üyelerin başında gelmektedir ve ayrıca işiyle ilgili yeni bilgiler edinme çabası yerine tecrübesiyle kişilere yardımcı olur (Aybatlı, 2008: 23).

Bir önceki evreden kalan sorunlar bu aşamaya aktarılabilir. Bireyin fizyolojik açıdan yaşlanması, bunun getirdiği bir takım ciddi sağlık sorunları da ortaya çıkabilir ve kişiyi kariyerinin nereye gideceği düşüncesine itebilir. Günümüzde gelişmeye başlamış olan uluslarda ortalama ömrün, daha iyi durumdaki uluslar göre kısa olduğu göz önüne alındığında, bu değişimin daha da artacağı aşikârdır (Adıgüzel, 2008: 21).

Bu evre ortalama 45-60 yaş arasındaki dönemi içine almaktadır. Bu evredeki bireyler iş yaşamı süresince elde etikleri konumu korumaya çalışmaktadırlar. Saygınlık

ihtiyacı yaş ilerledikçe bireyler için daha da önemlidir. Kişi bu aşamada öğretici durumunda olması sebebiyle iş ortamındaki kişiler tarafından hürmet görmektedirler. Geçmişte yaşamış olduğu tecrübeleri, iş ortamında bulunan kendisine göre daha genç çalışanlara aktarmaktadırlar (Ünver, 2005: 14; Bingöl, 2003: 257). Şu şekilde örneklendirecek olursa: kariyer yaşamının bitişine doğru bir üniversite hocası (genelde üst rütbeli doçent profesör veya akademisyen) bilgi, beceri, yetenek, biriktirdiği tecrübelerinin danışman olarak öğrencilerine geçirebilmektedirler (Bingöl, 2003: 257).

Bu evrede yükselme eğilimi içerisinde olan bireylerin oranı oldukça düşüktür. Bu evrenin bitişine gelindiğinde, kişi çalışma hayatına olan ilgisi, alakası azalır ve en çok bekleme ve gerileme devresine girer (Özden, 2001: 37). Birey emeklilikte ne yapacağını düşünmeye başlar. Başka bir ifade ile çalışanlar bu aşamada, iş yaşamından ayrılmaya hazırlanırlar.

2.9.5. Azalma (Emeklilik)

Emekli olma durumu aslında bireyin iş yaşamındaki yeni kariyer yollarının ve ulaşmak istediği nokta olarak söylenebilmektedir. Bu safhada kişi daha önceki ağır iş hayatında isteyip de yapmaya zaman ayıramadığı diğer isteklerini gerçekleştirebilir. Pek çok kişi için ise, kariyerin son yılları gerileme zamanı olarak nitelendirilmektedir. Emeklilik yaşamına geçecek olan birey, herhangi bir fiziksel ayrılma olmadan önce organizasyondan psikolojik olarak geri çekilmek anlamına gelebilir. Böylece daha az sorumluluk, rollerde azalma ve iş kimliğinin kaybı gibi gelişimler yaşanır. Bu dönemde kişisel/iş ilişkileri ise, bireylere katkısına ve bireyin pozisyonunu korumak adına harcamaya istekli olduğu çabanın düzeyine göre yeniden düzenlenebilir (Adıgüzel, 2008: 21).

Emeklilik aşaması ortalama 55 veya 65 yaş civarındaki dönemi kapsamaktadır. Emeklilik dönemine gelindikçe bireyin gücü, sorumlulukları ve kariyeri azalır. Emeklilik, kişilerin tüm yaşamı boyunca olan kariyerinin son bulması anlamına gelmektedir. Bireylerin bazıları için bu boyut adeta bir şoktur. Bazı personeller, bu süreç içerisinde emeklilik evresine ait ne yapacağını planlarken bir kısmı da kurumu

terk etmeyip danışmanlık yaparak, o zamana kadar elde ettiği tecrübelerden, kurumun ve genç personellerinin istifade etmesi arasında bir seçim yaparlar (Aytaç, 1998: 4).

Saygı kazanma ve öz-gerçekleştirme ihtiyacının öneminin farkına varmaktadır. Kişi, kariyerinde uzun süre ilerleyemeyeceği anladığında etkinliği azalmakta, işlerinde fazla hoşnut olmamaktadırlar. Bu nedenle fizyoloji ve psikolojik hastalıklar duyarlar ve "kariyer ortası kriz" diye isimlendirilen durum gerçekleşebilmektedir. Sonuç olarak yöneticilerin tepkisiyle karşı karşıya kaldıklarından dolayı da işten ayrılabilirler (Can, Akgün ve Kavuncubaşı, 2001: 160).

2.10. Kariyer Seçimini Etkileyen Unsurlar

Yapılan çalışmalar incelendiğinde, bireyin meslek seçimi kararını alırken seçeceği meslek dalına ait olan ilgi, bireylerinde var olan değerler ve meslek seçimi sorasında ulaşabileceği doyum gibi boyutlarla birlikte bireysel hususlarda da etkili olduğunu göz önüne sermektedirler. (Tokar, Fisher ve Subich, 1998: 87). Başka bir deyişle, sosyo-ekonomik haller ve bireylerin etkileri gibi sebepler de, uluslar ve kültürler birbirleriyle farklılık içinde olmakta ve kariyer belirlenmesinde önemli yere sahiptir (Brown, 2002: 89).

İnsanın yaşamındaki en önemli adımlardan bir tanesi de kariyeri seçmesidir. Kişi için mesleğini belirlemek, iş yaşamında nasıl bir plan izleyeceğini kesinleştirmek ya da bu yola ilk nasıl nerden başlayacağını belirlemek olarak ifade edilebilir. İzlenecek yol diye ifade edildiğinde aklımıza gelen ilk şey kişisel kariyer hedefi olarak bilinmektedir. Kişiler kariyer belirlerken farklı unsurun etkisinde kalabilirler. Bu unsurlardan en önemlileri ailesinin ekonomik durumu, çevresindeki insanların etkileri, kişilik özellikleri ve istekleridir. Bu bağlamda, oluşturulan çalışmalarda kariyer seçimini etkileyen dört ana faktör görülmektedir (Delipoyraz, 2009: 11).

- **Kişinin kendisini öğrenmesi**: Kariyer insanların kendi düşüncelerini aktarır ve onu oluşturur.
- **Kişinin hobileri**: Birey kendi hobilerine uygun olan meslekleri inceler ve kariyerini buna göre belirler.

- **Benlik**: Kişinin istekleri öne çıktığı kadar bireysel uyumu da kariyer seçimini şekillendirir. Örnek verilecek olursa daha yakın olma, kuvvetli ve başarıyı elde etme gibi niteliklerden kariyer seçimlerine etkiler.
- **Sosyal durumu**: Bu etken ise eğitim, mesleki seviye, ebeveynlerin ekonomik durumları, yaşadığı çevre gibi noktaları içerir.

Kariyer seçimi durumunda ve kariyer sürecinin olgusu durumundaki yaşanan tüm bu noktaları çevresel (dışsal) ve bireysel (içsel) olarak isimlendirilerek ayırmak mümkündür (Şakiroğlu, 2007: 44).

2.10.1. Çevresel (Dışsal) Faktörler

Kariyerin kavramının dışsal boyutun oluşturacağı en etkili özelliği kişinin toplumsal özgeçmişinin oluşturacağı aşikârdır. Toplumsal özgeçmiş incelendiğinde ise ebeveyniler, çevre, eğitim, toplumsal durumlar vb. boyutlar yan yana gelerek birden çok unsurdan oluşmaktadır. Bu boyutlar belirli bir süre zarfında kişileri harekete geçirecek davranışların oluşmasına katkı sağlar. Bu faktörler kişilerin kariyer yaşantısı ile ilgili fikirlerini etkiler ve kişileri farklı noktalara yönlendirebilir (Şakiroğlu, 2007: 45).

Literatür incelendiğinde yapılan çalışmalar bunu doğrular niteliktedir. Gerçekleşen çalışmalarda eğitim seviyesi düşük ailelerin çocukların da annenin ya da babanın çok fazla yetenek istenmeyen işleri belirleme ihtimalini üst seviyelerde olduğunu, eğitim seviyesi yüksek anne babaların çocuklarının ise daha çok yönetimsel ve uzmanlaşma isteyen işlere yönelme gösterdikleri ortaya çıkmaktadır (Delipoyraz, 2009: 12).

Kariyer gelişimi derinlemesine incelendiğinde kişilerin hobileri ve yetenekleri gibi tipik nitelikleri ile çalışma gibi dışsal faktörlerin uzmanlaşmasından meydana gelmektedir. Çoğunlukla bu ahengin etkinliği kendi yaşamı içerinde yapılan iş rollerine alışma ya da bir çalışma ortamında inceleme yapılabilmektedir. Öğrencinin kariyer istekleri, yetenekleri bunun yanında kendisine bakış açısı ve yaşam dünyasıyla birbirinden farklılık göstermektedir. Bireyler için bireysel bir bakış

oluşturmak süreklilik gerektirir. Öğrencilerin kariyer karar süreci gerek ücret, kişisel haklar, iş yerinin nerede bulunduğu, yükselme şartları gibi işe ilişkin olan iktisadi değişkenlerden gerekse toplum nezdinde oluşturulan imaj algılamalarından etkilenebilmektedir. Kariyer hakkında düşüncelerine tesir eden diğer değişkenler, aileler, arkadaşlar, hocalar, danışmanlar, kariyere ilişkin rehberlik uygulamaları, inceleme neticeleri, sosyal ve ekonomik hâl, kişisel özellikler olgunlaşmış kişinin benliğine bakışı, cinsiyet, eğitim ve iş tecrübeleri ifade edilebilir (Ireh, 2000: 125).

2.10.2. Kişisel (İçsel) Faktörler

İçsel faktörler denilince akla gelenler arasında ilk olarak bireyin "kişilik" oluşumundan söz edilmektedir. Bireylerin hayatı boyunca varoluşunda etki eden hisler, fikirler, kazançlar, ruhsal güç gibi boyutlar, bilinmelidir ki bu boyutlar sayesinde meydana gelmiş güdülenmelerle, kişilerin kariyer tercihi boyunca etkiler olacaktır (Şakiroğlu, 2007: 46).

Bireylerin kariyer seçimini etkileyen faktörlerden bir diğeri ise kişinin güçlü ve zayıf yönleridir. Bireylerin kuvvetli ve zayıf yönlerini, bedenen ya da beyinen şekilde olabilir. Kişi öncelikle zayıf ve kuvvetli yönlerini keşfetme zorundadır. Zayıf ve kuvvetli taraflarını keşfederken yakınlarından, eğiticilerinden, sürekli ilişki içerisinde olduğu arkadaş çevresinden ve bu çevredeki profesyonel bireylerden destek alarak bu yanları belirleyebilirler (Telman, 2006: 77).

Kişilerin ilgili olduğu hobileri, diğer ifadeyle uğraşıları da kariyer tercihinde aktif rol oynamaktadır. Kişiler farklı alanlarda uğraşılara sahiptirler; spor yapmak, araba kullanmak, yemek pişirmek, kitap okumak, fotoğraf çekmek, resim yapmak vb. gibi. Bireyin kariyeri ile hobileri arasındaki uyuma bağlantılı olarak da yaşam doyumunu artıracaktır (Delipoyraz, 2009: 13).

2.11. Kariyer Planlaması

İnsan kaynakları işlevleri içinde sürekli olarak gelişim gösteren uygulamalardan biride kariyer planlama kavramıdır. En aktif kariyer bakışlarına ilişkin daha önceki yapılan araştırmaların, makro anlamda meslek planlamasıyla alakalı olduğu ifade

edilmektedir. Bu durumun sebebi meslek planlamanın, kişinin iş hayatının dengelenmesinde destek sağlayan vasıta olarak görülmesidir. Bir yönden kurumlar, diğer yönden de kişiler tarafından altı özellikle çizilen faaliyet alanı olan iş planlaması, kişilerin düşüncelerini ifade ettiği kavuşturmalarına destek sağlamaktadır. Başka bir değişle kişinin ileriki zamanlarda saydam bir biçimde canlandırılması anlamını taşımaktadır. Meslek planlaması, personelin iş yaşantısında ilerlemesi kurum ve personel için ileriye yönelik bir mesuliyet taşımaktadır (Gök, 2006: 44).

Kariyer planlama tanımlanacak olursa, "bireylerin; beceri, ilgi ve değerlerini dikkate aldığı, bunlara uygun amaçlar belirlediği ve bu amaçlara ulaşmak için planlama yaptıkları süreç" olarak ifade edilmektedir. Başka bir tanıma göre kariyer planlama, kişinin elde ettiği olanaklar ve hudutlar, yapmış olduğu tercihler ve bu durumların neticesinde farkında olarak meslek amaçlarını belirlemek ve bir takım mesleki amaçları gerçekleştirecek faaliyet, eğitim ve alakalı ilerleyiş uygulamalarından ibaret olan sürecin tamamı olarak adlandırılmaktadır (Erdoğmuş, 2003: 15).

Yine farklı kaynağa göre mesleki planlama, bireyler iş hayatında kazandığı bireysel hünerlerin ileride kullanılması olarak da söylenebilir. Kariyer planlamasının en başta gayelerinden bir tanesi, kişilerin sahip oldukları birikim ile gelecek hayatını kontrol altına alma yeteneklerinin geliştirilebilmesini sağlamaktır. Bu durumda kişi, önüne gelen imkânları ve seçenekleri nasıl daha iyi kullanabileceğini ve bunun da ilerisinde çıkan bu durumlar karşısında ne tür doğru kararlar alabileceğini görür. Kariyer planlaması; kişinin bireysel isteklerini ve bu isteklerini mesleki hayatı planı içerisinde ne şekilde elde edebileceğini öğretmektedir. Bu sebeple kişilerin daha aktif kararlar ortaya çıkarabilmesini ve hayatının devamını daha fazla koruma altına alabilmesi için mesleki planlarının, elastik ve realist tercihleri içermesi gerekmektedir (Sabuncuoğlu, 2000:148).

TURİZM EĞİTİMİ ALMAKTA OLAN LİSANS ÖĞRENCİLERİNİN SEKTÖREL ALGI VE TUTUMLARI İLE KARİYER PLANLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ: KASTAMONU ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

3.YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde; araştırmanın modeli, araştırmanın evren ve örneklemi, veri toplama aracı ile verilerin analizi, geçerlik ve güvenirlik konularına yer verilmiştir.

3.1.Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada nicel bir araştırma modeli işe koşulmuştur. Nicel araştırma modellerinden genel tarama modeli içerisinde yer alan ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli; çoğunlukla birden fazla değişken arasındaki durumu açıklamak amacıyla kullanılan bir modeldir.

Araştırmada Kastamonu Üniversitesi Turizm Fakültesi, Turizm ve Otel İşletmeciliği Bölümü'nde öğrenim gören öğrencilerin sektöre yönelik algı ve tutumları ile kariyer planları arasındaki ilişki ilişkisel tarama modeli ile ortaya konulmuştur.

3.2.Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini 2017-2018 eğitim-öğretim yılı içerisinde Kastamonu Üniversitesi Turizm Fakültesi Turizm ve Otel İşletmeciliği Bölümü turizm eğitimi almakta olan lisans öğrencilerinden oluşmaktadır. Kastamonu Üniversitesi Turizm Fakültesi, Turizm ve Otel İşletmeciliği Bölümü bünyesinde kayıtlı olan öğrenci sayısı 2017-2018 eğitim-öğretim dönemi itibariyle 392 kişidir. Bu öğrencilerin yaklaşık 30 kişi kayıt yaptırdıkları halde derslere devam etmedikleri için ankete dâhil edilememiştir. Son olarak yabancı uyruklu yaklaşık 35 öğrencide ankete dâhil edilememiştir. Toplamda ana kütlesi 327 öğrenciden oluşmaktadır.

Krejcie ve Morgan (1970)'a göre bu büyüklükteki bir ana kütleyi temsile yeterli örneklem sayısı 196'dır. Araştırmada kolayda, yargısal ve gönüllülük örnekleme yöntemlerinin birlikte kullanıldığı çok düzeyli örnekleme yaklaşımı benimsenmiştir.

3.3.Veri Toplama Aracı ve Verilerin Toplanması

Çalışmada işe koşulan veri toplama aracının geliştirilmesi için öncelikle ilgili yazın derinlemesine taranmıştır. Taramada Kuşluvan ve Kuşluvan (2003), Riegel ve Dallas (1998) tarafından aynı konuda geliştirilen ölçeklere ulaşılmış ve incelenmiştir. Sonrasında ise Duman ve arkadaşları (2006) tarafından anılan araştırmacıların çalışmalarından yararlanarak geliştirdikleri ve ""Mersin'de Yükseköğretim ve Ortaöğretim Düzeyinde Turizm Eğitimi Almakta olan Öğrencilerin Sektörün Çalışma Koşullarını Algılamaları ve Sektörde Çalışma İsteklerinin Karşılaştırmalı Analizi" adlı çalışmalarında kullandıkları ölçeğe ulaşılmıştır (Duman vd. 2006: 56).

Araştırmada Duman ve arkadaşlarının geliştirmiş oldukları ölçeğin tercih edilmesinde, araştırmacıların daha önce geçerliği ve güvenirliği kanıtlanmış birden fazla çalışmadan yaralanmış olmaları önemli bir rol oynamıştır. Bunun yanı sıra araştırmacılar verilerin kolaylıkla toplanabilmesi amacına yönelik olarak önceki çalışmalarda elde edilen faktör sayılarına uygun ve her bir faktörü açıklayacak ortalama 5-6 ifade ile sınırlandırmış olmaları da Duman vd. (2006) önemsenmiştir.

Bu çalışmada kullanılmakta olan anket araştırmanın amacına uygun olarak 3 bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümünde; öğrencilerin turizm sektörüne yönelik algı ve tutumlarını ölçen ifadeler yer almaktadır. İkinci bölümde ise; turizm eğitimi almakta lisans öğrencilerinin turizm sektöründe kariyer yapmaya ilişkin düşüncelerini ortaya koyması amaçlanan ifadelere yer verilmiştir. Anketin son bölümünde ise; öğrencilerin demografik bilgilerine ilişkin sorular yer almıştır.

Anket formunda yer alan ilk 39 ifade öğrencilerin turizm endüstrisine yönelik tutumlarını ölçerken anketin devamındaki 10 madde ise öğrencilerin sektörde kariyer yapmaya ilişkin tutumlarının ölçülmesine ve kariyer seçimlerinin belirlenmesine

yönelik yapılandırılmıştır. Tüm değişkenler 5'li Likert Tipi Ölçeğe uygun olarak 1'den 5'e dek derecelendirilmiş olup, 5=tamamen katılıyorum….1=kesinlikle katılmıyorum değerine sahiptirler.

Anketin son bölümünde ise öğrencilerin demografik bilgilere ilişkin; yaş, cinsiyet, kaçıncı sınıfta eğitim gördüğü, daha önce turizm sektöründe çalışıp çalışmadığı, hangi liseden mezun olduğu, bölüm tercih sırası, bu bölümü isteyerek mi seçtiği, mezuniyet sonrasındaki düşüncelerini turizm sektöründe hangi bölümde çalışmak istediği ve bu bölümü seçmesinde rol oynayan kişi ya da kişilerin kimler olduğunu ortaya koymaya yönelik 10 adet soru yer almıştır. Sıralanan soruların tamamı kapalı uçlu olup, katılımcıların seçenekler arasında kendilerine en uygun olan yanıtı (çok az soruda birden çok seçeneği) işaretlemeleri istenmiştir.

Böylece anket; öğrencilerin turizm sektörüne yönelik tutumlarını ölçen 39 adet, kariyer seçimlerini ölçen 10 adet ve demografik bilgileri içeren 10 adet olmak üzere toplamda 59 maddeden oluşmuştur.

Anket formu oluşturulduktan sonra ilk olarak Kastamonu Üniversitesi Turizm Fakültesi Turizm ve Otel İşletmeciliği Bölümü'nde turizm eğitimi alan 30 öğrenciyle bir pilot uygulama yapılmıştır. Geri dönen anketler incelenmiş gerekli düzenlemeler tekrar yapılmıştır. Bu anketler değerlendirmeye alınmamış olup, ölçeğin son biçiminin verilmesinde kullanılmıştır.

Araştırma verileri Kastamonu Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Turizm ve Otel İşletmeciliği eğitimi almakta olan Türk Uyruklu öğrencilere kolayda, yargısal ve gönüllülük esasına dayanan çok düzeyli örnekleme yöntemi ile belirlenen öğrencilere yüz yüze görüşmelerle toplanmıştır. Daha somut bir ifade ile fakültenin bünyesinde, kantinde, sınıflarda veya bahçede aylak (boş) bulunan öğrencilerden (kolayda) anketi doldurma olasılığı olduğuna inanılanlara (yargısal) yaklaşılmış ve araştırma hakkında bilgi verildikten sonra kabul edenlerle yüz yüze yürütülmüştür. Bu çabalara ek olarak anket formu çevrim içi yanıtlanabilecek bir biçime sokulmuş ve öğrencilerin tamamının üye olduklarına inanılan Facebook Grubu'nda yayınlanarak katılım

arttırılmaya çalışılmıştır. Tüm bu çabalar 2017 Aralık ve 2018 yılı Ocak ayları arasında ortaya konmuş ve veri toplama süreci tamamlanmıştır.

Anketlerin uygulanmasında birinci sınıftan dördüncü sınıfa kadar tüm sınıflardan eşit olarak örneklem toplanmasına dikkat edilmiştir. Ankette toplamda 218 öğrenciye ulaşılmış, ancak bazı öğrencilerin anket formuna eksik, yanlış ve gerçeği yansıtmayan cevaplar vermesinden dolayı değerlendirmeye alınmamıştır. Bu durumda 204 adet anket formu değerlendirilmeye tabii tutulmuştur.

3.4. Verilerin Analizi

Araştırma sürecinde elde edilen veriler sosyal bilimlerde yaygın kullanılan bir istatistik paket programının 22. Sürümünden faydalanılarak niteliklerine göre çözümlenmiştir.

Katılımcıların demografik bilgileri sıklık ve yüzdelerle çözümlenirken, sektöre yönelik algı, tutum ve mezuniyet sonrası kariyer düşüncelerine yönelik ifadeler aritmetik ortalama, standart sapmanın yanı sıra faktör analizi ve korelasyon analizi ile çözümlenmiştir.

4. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde Kastamonu Üniversitesi Turizm Fakültesi Turizm ve Otel İşletmeciliği Bölümü'nde eğitim almakta olan öğrencilere uygulanmış olan anket çalışmasından elde edilen verilerin sonuçları tablolar halinde yer verilmektedir. Ayrıca bu tabloların yorumlanarak açıklanması da aşağıdaki başlıklar altında bulunmaktadır.

4.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bilgiler

Bu bölümde ankete katılan öğrencilere ait çeşitli demografik bilgiler yer almaktadır. Ankete katılan öğrencilerin yaş ve cinsiyete göre dağılımı Tablo 2.'de sunulmuştur.

Tablo 2: Katılımcıların cinsiyetlerine ilişkin bulgular

Değişkenler	**Frekans**	**%**
Yaş		
18	6	2,9
19	12	5,9
20	10	4,9
21	47	23,0
22	50	24,5
23	39	19,1
24	23	11,3
25	13	6,4
26	4	2,0
Toplam	**204**	**100,0**
Cinsiyet		
Kadın	83	40,7
Erkek	121	59,3
Toplam	**204**	**100,0**

Tablo 2.'deki verilere göre örneklemde yer alan öğrencilerin %2,9'u 18 yaşında, %,5,9'u 19 yaşında, %4,9'u 20 yaşında, %23,0'ü 21 yaşında %24,5'i 22 yaşında, %19,1'i 23 yaşında, %11,3'ü 24 yaşında, %6,4'ü 25 yaşında ve son olarak %2,0'si

ise 26 yaşındadır. Bu tabloya göre ankete katılan öğrencilerin %40,7'si kadın katılımcılardan oluşurken %59,3'ü ise erkek katılımcılarından oluşmaktadır.

Ankete katılan öğrencilerin şu anda öğrenim gördükleri sınıfı ve daha önce staj dâhil olmak üzere sektörde çalışıp çalışmadığına dair bilgilerin dağılımı Tablo 3.'de görülmektedir.

Tablo 3: Katılımcıların öğrenim gördüğü sınıf ve turizm sektöründe çalışma durumuna ilişkin bulgular

Değişkenler	**Frekans**	**%**
Öğrenim Gördüğü Sınıf		
1. Sınıf	13	6, 4
2. Sınıf	36	17, 6
3. Sınıf	84	41, 2
4. Sınıf	71	34, 8
Toplam	204	100, 0
Daha Önce Turizm Sektöründe Çalışıp Çalışmadığı		
Evet (Çalıştım)	148	72, 5
Hayır (Çalışmadım)	56	27, 5
Toplam	**204**	**100, 0**

Tablo 3 incelendiğinde çalışmaya katılan öğrencilerin % 6,4'ü yani 13 öğrenci birinci sınıfta öğrenim görmektedir. Öğrencilerin % 17,6'sı 36 öğrenci ikinci sınıfta, % 41,2'si 84 öğrenci üçüncü sınıf ve son olarak % 34,8'i 71 kişi ise dördüncü sınıf öğrencisidir. Tablonun devamında ise öğrencilerin daha önceden staj da dâhil olmak üzere turizm sektöründe çalışıp çalışmadığına öğrencilerin % 72,5'i yani 148 kişi gibi büyük bölümü sektörde çalıştığına dair cevap vermişlerdir. Öğrencilerin % 27,5'i ise 56 kişi daha önceden turizm sektöründe çalışmadığını ortaya koyan yanıtı seçmiştir.

Tablo 4.'te öğrencilerin hangi liseden mezun olduğu ve bunun yanında turizm bölümünü isteyerek seçip seçmediği görülmektedir.

Tablo 4: Öğrencilerin mezun oldukları liseler ve turizm bölümünü isteyerek seçip seçmediğine ilişkin bulgular

Değişkenler	**Frekans**	**%**
Mezun Olunan Lise		
Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek L.	74	36,3
Genel Lise	66	32,4
Diğer Melek Liseleri	64	31,4
Toplam	**204**	**100,0**
Turizm bölümünü isteyerek seçip seçmediği		
Evet	116	56,9
Hayır	88	43,1
Toplam	**204**	**100,0**

Tablo 4.'e bakıldığında öğrencilerin % 36,3'ü yani 74 kişi Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi mezunudur. Kalan öğrencilerin % 32,4 ü 66 kişi Genel Lise mezunu iken, % 31,4'ünün ise diğer meslek liselerinden mezun olduğu görülmektedir. Yine tabloda öğrencilere turizm bölümünü isteyerek mi seçtiniz sorusuna % 56,9'u başka bir ifadeyle 116 kişi bu bölümü isteyerek seçtiğini belirtmiştir. Öğrencilerin % 43,1'i 88 kişi ise isteyerek seçmediği cevabını vermişlerdir.

Tablo 5.'te de öğrencilere öğrenim gördüğünüz bölüm üniversite tercihinde kaçıncı sırada ifadesi verilirken tablonun devamında ise mezun olduktan sonra hangi bölümde çalışmayı düşündüğüne dair ifadedir.

Tablo 5: Öğrencilerin üniversite tercih sıraları ve mezuniyet sonrası hangi alana yöneleceğine ilişkin bulgular

Değişkenler	**Frekans**	**%**
Okunulan Bölümün Üniversite Sınavındaki Tercih Sırası		
1-5 arası	71	34,8
6-10 arası	60	29,4
11-15 arası	44	21,6
16 ve üzerinde	29	14,2
Toplam	**204**	**100,0**
Mezuniyet Sonrasındaki Fikri		
Turizm sektörüne yöneleceğim	65	31,9
Kendi işimi kuracağım	53	26,0
Başka sektöre yöneleceğim	58	28,4
Diğer	28	13,7
Toplam	**204**	**100,0**

Tablo 5 verilerine göre öğrenim gördüğünüz bölüm üniversite tercihinde kaçıncı sırada idi ifadesine öğrencilerin % 34,8'i yani 71 kişi 1-5 arasında olduğunu belirtmişlerdir. Öğrencilerin % 29,4'ü 60 kişi 6 ile 10 arasında bir tercih yaptığını, % 21,6'sı 44 kişi 11 ile 15 arasında tercih yaptığını ve kalan % 14,2'lük bölümde yer alan 29 öğrenciyse 16 ve üzerinde bir sırada tercih ettiğini belirtmişlerdir.

Tablonun devamında öğrencilere mezuniyet sonrasında ne yapmayı düşündükleri ifadesine öğrencilerden % 31,9'u yani 65 kişi turizm sektörüne yöneleceğim seçeneğini tercih etmişlerdir. Yine öğrencilerin % 26,0'sı 53 kişi kendi işini kuracağı, % 28,4'ü (58 kişi) başka sektöre yöneleceğini ve kalan % 13,7'lik kısımda yer alan 28 öğrenci ise diğer seçeneğini tercih etmişlerdir.

Tablo 6'da ankete katılan öğrenciler turizm sektöründe hangi bölümde çalışmak istediklerini ölçen ifade verilirken tablonun devamında öğrencilere turizm bölümünü tercih etmelerinde rol oynayan kişi ya da kişiler ifadesine yer verilmiştir.

Tablo 6: Öğrencilerin sektörde hangi bölümde çalışmak istediği ve bölümü seçmesinde rol oynayan kişilere ilişkin bulgular

Değişkenler	**Frekans**	**%**
Hangi bölümde çalışmak istediği		
Konaklama	54	26,5
Yiyecek İçecek (F&B)	64	31,4
Seyahat	37	18,1
Diğer	49	24,0
Toplam	**204**	**100,0**
Bu Bölümü Seçmede Rol Oynayan En Etkili Kişi		
Kendi tercihim	113	55,4
Ailem	43	21,1
Arkadaşlarım	27	13,2
Diğer	21	10,3
Toplam	**204**	**100,0**

Öğrencilere ait demografik bilgilere ilişkin son tabloda ilk olarak öğrencilere turizm sektöründe hangi bölümde çalışmak istediği sorusu yöneltilmiştir. Öğrencilerden % 26,5'i yani 54 kişi konaklama bölümünde çalışmak istediğini ifade etmiştir. Yine öğrencilerin % 31,4'ü 64 kişi yiyecek içecek bölümünde çalışmayı, % 18,1'i (37 kişi) seyahat bölümünde ve kalan öğrenciler ise % 24'ü diğer seçeneği işaretleyerek cevap vermişlerdir.

Yine tablonun devamında öğrencilere turizm bölümünü tercih etmelerinde rol oynayan kişi ya da kişiler kimler sorusuna yer verilmiştir. Öğrencilerin % 55,4'ü yani 113 kişi yarısından da fazlası kendi tercihleri olduğunu ifade etmişlerdir. Öğrencilerin % 21,1'i (27 kişi ailesinin) etki ettiğini, %13,2'si (27 kişi) arkadaşlarının rol oynadığı ve geriye kalan % 10,3'ü ise diğer seçeneğini belirtmişlerdir.

4.2.Öğrencilerin Turizm Sektörüne Yönelik Tutumları Hakkındaki İfadelere Verdikleri Cevaplara Yönelik Veriler

Faktör analizi, genel anlamda bakıldığında birbiriyle ilişki içerisinde olan birçok sayıda değişkeni bir araya toplayarak az sayıda kavramsal olarak anlamlı yeni değişkenler elde etmeyi hedefleyen çok değişkenli bir istatistik çözümlemesidir (Büyüköztürk, 2002: 472). Başka bir ifade ile ele alınacak olursa faktör analizi, aralarında ilişki bulunan birçok değişkenden oluşan bir veri setine ait temel faktörlerin ortaya çıkarılarak, veri setinde yer alan kavaramlar arasındaki ilişkilerin daha kolay anlaşılmasına yardımcı olmaktır (Altunışık, Coşkun, Bayraktaroğlu ve Yıldırım, 2005: 212).

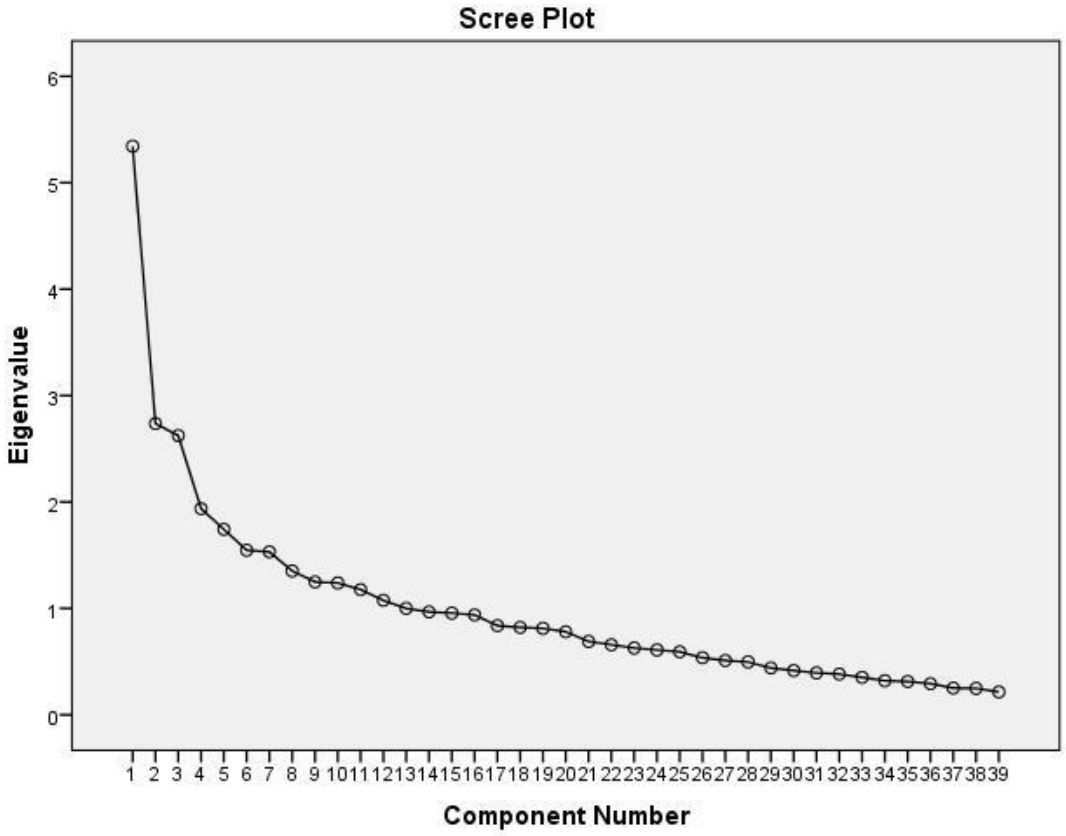
Öğrencilerin tutum ölçeğiyle ilgili 39 ifadeye keşfedici faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizinde olanaklı en yüksek sayıda yeni bir yapı elde edebilmek amacıyla Temel Bileşenler (Principal Components) seçeneği ve Varimax Döndürmesi işe koşulmuştur.

Öğrencilerin turizme yönelik algılarını ölçen 39 değişkenle (ifadeyle) yapılan ilk faktör analizinde önce 12 faktörden oluşan bir yapı elde edilmiştir. Ancak bu döndürme sonucunda düşük yüklenme değerine (<.40) sahip ve/veya çapraz yüklenen iki değişken (9. ve 33. değişkenler) çıkarılarak yeniden döndürme işlemi yapılmıştır. İkinci döndürmede ilk döndürme çözümlemesinde elde edilen saçılım diyagramı (scree plot) değerleri de dikkate alınmış (bakınız şekil 3.) ve 8 faktörlü bir yapı komutu girilmiştir.

İkinci döndürme sonucunda sektörel tutum ölçeğin içerisinde yer alan 37 değişken anlamlı bir biçimde 8 faklı kümede gruplanmış ve herhangi bir değişken azaltımına gereksinim olmamıştır. Elde edilen yapının Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği 0,682 olarak bulunmuş olup toplam varyansın %49,639'unu açıklamaktadır. Söz konusu 37 değişkene uygulanan güvenilirlik analizi sonucunda güvenilirlik katsayısı (Cronbach's Alpha) 0,812 olarak bulunmuştur. Faktör bazında tek tek güvenilirlik analizi yapıldığında bazılarının düşük çıktığı görülmektedir. Bunun sebebi yeterli düzeyde örneklemin olmayışıdır.

Faktör analizi sonucunda elde edilen 8 boyutlu (faktörlü) yapı, her bir faktör kümesi altında yığılmış değişkenlerin genel karakteristiklerine uygun biçimde adlandırılmıştır. Bunlar; "Kişi sektör uyumu", "İş arkadaşları ve turizm eğitimi", "Sosyal yaşam", "Çalışma koşulları ve işin doğası", "Çalışma süreleri", "Yöneticiler", "Ücretler ve saygınlık" ve son olarak Turizm sektörü ve terfi olanakları" olarak adlandırılmıştır. Tablo 7 her bir faktördeki değişkenlerin yüklenme değerini, her bir faktörün özdeğerini, açıkladığı varyansı, aritmetik ortalamaları ve standart sapmalarını göstermektedir. Faktör analizi sonuçları beklenen faktör yapısından farklılıklar göstermektedir. Bu değerlerin tümü ayrıntılı olarak tabloda yer almaktadır.

Şekil 3: Scree plot grafiği



Tablo 7: Turizm sektörüne yönelik tutumlar faktör analizi sonuçları

İfade No	Doyuma Etki Eden Bağımsız Değişkenler	Faktör Yükleri	Özdeğer	Açıklanan Varyans %	$\bar{X}$	S.S.	Cronbach Alpha.
	Faktör 1-Kişi turizm sektörü uyumu		**5,236**	**14,152**			**,680**
17	Turizm sektöründeki işlerde bilgi ve becerilerimi kullanabilirim	**,663**			**3,84**	**1.13**	
18	Tempolu iş ortamını severim	**,656**			**3,68**	**1,06**	
16	Kişiliğim turizm endüstrisinde çalışmaya uygundur.	**,609**			**3,61**	**1,16**	
27	Kısa sürede sektörde iyi noktalara geleceğimi düşünüyorum	**,532**			**3,47**	**1,13**	
15	Sektörde çalışanların çalışma isteği ve motivasyonu yüksektir	**,487**			**3,17**	**1,08**	
30	Çalışanlar terfi ettirilirken tecrübeleri dikkate alınır	**,464**			**3,52**	**1,16**	
19	İnsanlara hizmet etmek beni mutlu eder	**,406**			**3,45**	**1,15**	
	Faktör 2-İş arkadaşları ve turizm eğitimi		**2,639**	**7,132**			**,684**
34	Turizm sektörü çalışanlarında ekip ruhu gelişmemiştir	**,751**			**2,99**	**1,23**	
35	Yöneticiler çalışanların işletmeye olan bağlılıklarını arttırmak için yeterli çaba göstermez	**,652**			**3,29**	**1,20**	
13	Turizm sektöründe çalışmak ahlaki değerlerden ödün vermeyi gerektirir	**,613**			**3,04**	**1,30**	
32	Turizm sektöründe çalışanların genelde eğitim seviyesi düşüktür	**,540**			**3,21**	**1,20**	
36	Sektörde çalışan yöneticilerin birçoğu turizm eğitimi almamışlardır	**,452**			**3,45**	**1,15**	
11	Bazen çevreme turizm endüstrisinde kariyer yapacağımı söylemeye çekiniyorum	**,445**			**3,09**	**1,33**	
	Faktör 3- Sosyal yaşam		**2,534**	**6,848**			**,602**
7	Özel hayatım benim için çok önemlidir	**,734**			**4,16**	**1,1**	
6	Hafta sonu tatili benim için çok önemlidir	**,651**			**3,97**	**1,13**	
	Turizm endüstrisindeki isler çok yorucudur	**,509**			**3,82**	**1,07**	
10	Sektörde çalışarak aile yaşantısını sürdürmek zor	**,490**			**3,63**	**1,17**	
	Faktör 4- Çalışma koşulları ve işin doğası		**1,924**	**5,201**			**,593**
20	Turizm sektöründeki birçok isin ücreti çok düşüktür	**,591**			**3,68**	**1,12**	
31	Sektörde turizm eğitimi almayan çalışanlar alanlarla geçinemezler	**,575**			**3,27**	**1,16**	
21	Sektör dışındaki ek gelirler (prim, konaklama, ulaşım, ikramiye) yetersizdir	**,508**			**3,70**	**1,15**	

12	Turizmde çalışmak toplumda garsonluk mesleği ile eşdeğer olarak algılanıyor	**,456**			**3,87**	**1,19**	
4	Turizm sektöründeki çalışma ortamı streslidir	**,409**			**3,88**	**1,00**	
	Faktör 5- Çalışma süreleri		**1,714**	**4,632**			**,675**
1	Turizm endüstrisinde çalışma saatleri düzensizdir	**,770**			**3,74**	**1,13**	
2	Mevsimsellik özelliğinden dolayı turizm sektöründe daimi bir is bulmak zordur	**,758**			**3,62**	**1,06**	
5	Turizm sektöründe çalışma saatleri çok uzundur	**,468**			**3,82**	**1,1**	
	Faktör 6- Yöneticiler		**1,537**	**4,153**			**,583**
38	Yöneticiler islerini daha iyi yapabilmeleri için çalışanlarına yetki vermektedirler	**,670**			**3,49**	**1,08**	
37	Yöneticiler gerektiğinde çalışanların mesleki eğitim almasını sağlarlar	**,669**			**3,64**	**1,02**	
39	Yöneticiler çalışanların önerilerini değerlendirirler	**,660**			**3,34**	**1,14**	
3	Turizm sektöründe fiziksel çalışma koşulları genelde iyidir	**,446**			**3,13**	**1,08**	
	Faktör 7- Ücretler ve saygınlık		**1,440**	**3,891**			**,512**
22	Bu sektörde çok para kazanabileceğimi düşünmüyorum	**,708**			**3,34**	**1,18**	
23	Bu sektördeki birçok isin ücreti ekonomik olarak rahat bir hayat sürmek için yetersizdir	**,645**			**3,54**	**1,20**	
14	Turizm sektöründe çalışmak toplumda fazla saygı görmüyor	**,429**			**3,27**	**1,20**	
26	Turizm işletmelerinde terfi kararları alınırken çalışanların eğitim düzeyi dikkate alınmaz	**,340**			**3,33**	**1,20**	
	Faktör 8- Turizm sektörü ve terfi imkânları		**1,343**	**3,629**			**,401**
28	Sektörde terfi imkânları kısıtlıdır	**,639**			**3,48**	**1,07**	
29	Sektörde tanıdığı (torpili) olmayanın terfi etmesi zordur	**,450**			**3,55**	**1,12**	
25	Daha önceki mezunlar sektörde iyi pozisyonlarda değiller	**,449**			**3,53**	**1,12**	
24	Turizm sektöründe terfiler liyakate (hak edişe) göre yapılır	**,329**			**3,09**	**1,30**	
Toplam Açıklanan Varyans							**49,639**
Cronbach Alpha							**0,812**
KMO Test							**0,682**

Uygulanan faktör analizi sonucunda ankete katılan öğrencilerin turizm sektörüne yönelik tutumlarını oluşturan 8 faktör aşağıda ayrıntılı biçimde açıklanmış ve yorumlanmıştır.

Faktör 1 (Kişi Turizm Endüstri Uyumu): Elde edilen ilk faktör sonucunda toplam varyansın %14,152'sini açıklamaktadır. Bu faktör "kişi turizm endüstri uyumu" boyutu altında yer alan 7 değişkenin bir araya gelmesiyle oluşmuştur. Bu 7 ifadeden 4'ü kişilikle ilgili diğerleri ise turizm sektörü boyutlarının maddelerindendir. Bu 7 değişken anlam bakımından incelendiğinde kişinin, işin yapısı gereği tempolu iş ortamını sevmesi aynı şekilde bu sektörü benimsemesi, keza kendine yaşamına uyması ve bunun sonucunda da gelecekte turizm sektöründe çalışması, başarılı olması şeklide açıklanmakta ve yorumlanmaktadır.

Faktör 2 (İş Arkadaşları ve Turizm Eğitimi): Toplam varyansın %7,132'sini açıklayan bu boyut 5 değişkenden oluşmaktadır. Bu değişkenler derinlemesine incelendiğinde turizm sektöründe çalışanların iş çevresi beraber çalıştığı kişiler, ast ve üst çalışanların eğitim bakımında yetersiz olduğu, bundan dolayı turizm eğitimi alan öğrencilerinde bunu göz önünde bulundurarak turizm mesleğine iler ki zamanlarda yönelmesinin önüne geçtiği sonucu çıkmaktadır.

Faktör 3 (Sosyal Yaşam) Bu faktör toplam varyansın yaklaşık %6,848'sını açıklamaktadır. Ulaşılan bu boyut sosyal yaşam ismiyle toplamda 4 değişkenden oluşmaktadır. Bu değişkenlerden yola çıkıldığında genel olarak kişinin özel hayatına çok önem verdiği, aile kavramı onun için birçok şeyin önüne geçtiği ve sosyal hayatı olmadan turizmde mutlu olup bir gelecek görmediği sonucuna varılmaktadır.

Faktör 4 (Çalışma koşulları ve işin doğası): bu faktör toplam varyansın %5,201' ini açıklamaktadır. Toplamda 5 değişkenden oluşmaktadır. Bu değişkenler incelendiğinde turizm kavramı birebir hizmet sektörü olduğu için verilen hizmetin en üst seviyelerde olması gerekir. Yani diğer sektörlere göre daha stresli ve zordur. İşin zorluğu ve verilen hizmet göz önünde bulundurulduğunda karşılığında verilen ücretlerin ise yetersiz olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır.

Faktör 5 (Çalışma süreleri): Bu faktörün açıkladığı varyans toplamın %4,632'dir. Üç değişkenin kümelendiği faktörün tüm maddeleri turizm mesleğinin çalışma süreleri ile ilgilidir. Öğrenciler genel olarak turizmin çalışma süreleri konusunda problemler olduğu konusunda hemfikirdir.

Faktör 6 (Yöneticiler): toplam varyansın %4,153'ünü açıklayan bu faktör 4 değişkenden oluşmaktadır. Bu değişkenler ast-üst ilişkileri konusunda genel bir fikir vermektedir. Yöneticilerin çalışanlara verdikleri önem sayesinde çalışanlarında gelişerek iyi noktalara geleceği bu sayede ilerleme kaydedecekleri ifade edilmektir.

Faktör 7 (Ücretler ve saygınlık): Varyansın %3,891'ini oluşturan bu faktör 4 maddeden meydana gelmektedir. Bu 4 ifade genel anlamda açıklanacak olursa turizm sektörünün çalışanlar açısından ekonomik anlamda getirisinin düşük olduğu anlaşılmaktadır. Aynı şekilde turizm sektöründe çalışanların toplum tarafından saygı görmediği düşünülmektedir.

Faktör 8 (Turizm Sektörü ve Terfi İmkânları): Bu faktör açıklanan varyansın %3,629'unu oluşturmaktadır. Faktör toplamda 4 değişkenden oluşmaktadır. Bu maddelerin üç tanesi direk olarak turizm sektöründe terfi olanaklarının kısıtlı olduğu görüşü ortaya çıkmaktadır. Burandan hareketle diğer maddede buna bağlantılı olarak terfi alamayan çalışanlarında sektörde iyi yerlere gelemedikleri sonucuna bağlanmaktadır.

Tablo 7'deki aritmetik ortalama sonuçları ise aşağıda ayrıntılı şekilde açıklanmıştır.

Öğrencilere sunulan önermelerin sonucunda öğrenciler kişiliklerinin turizm sektörüne uyumlu olduğuna inanmaktadırlar. Değişkenlere verilen cevapların aritmetik ortalamaları dikkate alındığında "Turizm sektöründeki işlerde bilgi ve becerilerimi kullanabilirim" ($\bar{x}$=3,84). "Tempolu iş ortamını severim" ($\bar{x}$=3,68). "Kişiliğim turizm endüstrisinde çalışmaya uygundur" ($\bar{x}$=3,61). "Kısa sürede sektörde iyi noktalara geleceğimi düşünüyorum" ($\bar{x}$=3,47). "Sektörde çalışanların çalışma isteği ve motivasyonu yüksektir" ($\bar{x}$=3,17). "Çalışanlar terfi ettirilirken tecrübeleri dikkate alınır" ($\bar{x}$=3,52). "İnsanlara hizmet etmek beni mutlu eder"

($\bar{x}$=3,45). Elde edilen sonuçlar doğrultusunda öğrencilerin çoğunluğunun kişiliğin turizm sektörü ile bağlantılı olduğunu düşünmekte oldukları sonucuna varılabilir.

Öğrenciler, çalıştığı iş ortamındaki kişilerin eğitimleri konusunda bir kararsızlık içerisindedirler. Değişkenlerin aritmetik ortalamaları; Turizm sektörü çalışanlarında ekip ruhu gelişmemiştir ($\bar{x}$=2,99). Yöneticiler çalışanların işletmeye olan bağlılıklarını arttırmak için yeterli çaba göstermez ($\bar{x}$=3,29). Turizm sektöründe çalışmak ahlaki değerlerden ödün vermeyi gerektirir ($\bar{x}$=3,04). Turizm sektöründe çalışanların genelde eğitim seviyesi düşüktür ($\bar{x}$=3,21). Sektörde çalışan yöneticilerin birçoğu turizm eğitimi almamışlardır ($\bar{x}$=3,45). Bazen çevreme turizm endüstrisinde kariyer yapacağımı söylemeye çekiniyorum ($\bar{x}$=3,09). Bu ifadelere verilen cevaplardan anlaşılacağı gibi öğrenciler bir karasızlık durumundadırlar.

Öğrenciler iş dışında kalan sosyal hayatlarına çok önem vermektedir. Bu yargı, değişkenlere verilen cevaplardan da anlaşılmaktadır. Özel hayatım benim için çok önemlidir ($\bar{x}$=4,16). Hafta sonu tatili benim için çok önemlidir ($\bar{x}$=3,97). Turizm endüstrisindeki isler çok yorucudur ($\bar{x}$=3,82). Ayrıca öğrenciler Sektörde çalışarak aile yaşantısını sürdürmek zor ($\bar{x}$=3,63) ifadesiyle işten daha çok sosyal yaşama dikkat ettikleri düşüncesi meydana çıkmaktadır.

Öğrencilerin çalışma koşulları ve işin gerektirdiği doğal durumlar konusundaki değişkenlere vermiş oldukları cevapların aritmetik ortalamaları sırasıyla verilmiştir. Turizm sektöründeki birçok isin ücreti çok düşüktür ($\bar{x}$=3,68). Sektörde turizm eğitimi almayan çalışanlar alanlarla geçinemezler ($\bar{x}$=3,27). Sektör dışındaki ek gelirler (prim, konaklama, ulaşım, ikramiye) yetersizdir ($\bar{x}$=3,70). Turizmde çalışmak toplumda garsonluk mesleği ile eşdeğer olarak algılanıyor ($\bar{x}$=3,87). Turizm sektöründeki çalışma ortamı streslidir ($\bar{x}$=3,88). Ortaya çıkan görüşlerden öğrencilerin çalışma koşullarına göre karşılığı alamadığı konusunda rahatsız olduklarını ifade etmişlerdir.

Öğrenciler çalışma süreleri konusunda verilen ifadelere verdikleri cevapların aritmetik ortalamaları şu şekildedir. Turizm endüstrisinde çalışma saatleri düzensizdir ($\bar{x}$=3,74). Mevsimsellik özelliğinden dolayı turizm sektöründe daimi bir

iş bulmak zordur (x̄=3,62). Turizm sektöründe çalışma saatleri çok uzundur (x̄=3,82). Öğrenciler bu ifadeler konusunda turizm sektöründe genel olarak çalışma sürelerin düzensiz ve kötü olduğu düşüncelerine sahiplerdir.

Öğrencilerin yöneticilerle ilgili değişkenlere yönelik düşüncelerinin aritmetik ortalamaları şu şekildedir; Yöneticiler işlerini daha iyi yapabilmeleri için çalışanlarına yetki vermektedirler (x̄=3,49). Yöneticiler gerektiğinde çalışanların mesleki eğitim almasını sağlarlar (x̄=3,64). Yöneticiler çalışanların önerilerini değerlendirirler (x̄=3,34). Turizm sektöründe fiziksel çalışma koşulları genelde iyidir (x̄=3,13). Öğrenciler bu önermelerin sonuçları ile birlikte yöneticiler sayesinde turizm sektörüne olan ilgisinin daha da artabileceği görüşü meydana gelmektedir.

Aynı şekilde genel olarak ücretler ve saygınlık konusunda yöneltilen değişkenlerle ilgili aritmetik ortalamalar; Bu sektörde çok para kazanabileceğimi düşünmüyorum (x̄=3,34). Bu sektördeki birçok işin ücreti ekonomik olarak rahat bir hayat sürmek için yetersizdir (x̄=3,54). Turizm sektöründe çalışmak toplumda fazla saygı görmüyor (x̄=3,27). Turizm işletmelerinde terfi kararları alınırken çalışanların eğitim düzeyi dikkate alınmaz (x̄=3,33). Öğrencilerin anket formunda ücretlerle ilişkili değişkenlere verdikleri yanıtlardan turizm sektöründe verilen ücretlerin tatmin edici olmadığı düşüncesi içerisinde oldukları sonucuna varılabilir.

Öğrencilerin turizm sektöründeki terfiler konusundaki algılarını ölçmeye yönelik değişkenlerin ortalamaları şu şekilde sıralanmaktadır. Sektörde terfi imkânları kısıtlıdır (x̄=3,48). Sektörde tanıdığı (torpili) olmayanın terfi etmesi zordur (x̄=3,55). Daha önceki mezunlar sektörde iyi pozisyonlarda değiller (x̄=3,53). Turizm sektöründe terfiler liyakate (hak edişe) göre yapılır (x̄=3,09) Öğrenciler turizm sektöründe bir noktaya gelmenin zorlu olduğu düşünmektedir. Bununlar birlikte öğrenciler terfi almakta yükselmekte zorluk çektiklerini de ifade etmektedirler.

4.3.Öğrencilerin Turizm Sektörüne Yönelik Kariyer Yapma İsteği Hakkındaki İfadelere Verdikleri Cevaplara Yönelik Veriler

Çalışmada turizm sektöründe kariyer yapma isteğini ölçmeye yönelik 10 maddelik ölçek ayrı bir faktör analizine tabi tutulmuştur. Yapılan faktör analizi sonucunda 2 boyut ortaya çıkmıştır. Elde edilen 2 faktörlü yeni yapıda yer alan değişkenlerin yüklenme değerleri, öz değer ve açıkladığı varyans Tablo 8'de ayrıntılı olarak verilmiştir.

Tablo 8: Sektörde kariyer yapma isteği faktör analizi sonuçları

İfade No	Doyuma Etki Eden Bağımsız Değişkenler	Faktör Yükleri	Özdeğer	Açıklanan varyans (%)	x̄ =	S.S.	C.'s Alpha.
	Faktör 1- Karamsarlık (skeptizm)		**2,785**	**27,400**			**,785**
5	Bu mesleği seçmem benim için bir hataydı	,808			3,25	1,32	
1	Mezun olunca turizm sektöründe çalışacağımı sanmıyorum	,767			3,29	1,25	
4	Turizm endüstrisinde kariyer yapmamın bana kazandıracağı fazla bir şey yok	,749			3,15	1,27	
2	Bu sektörde uzun yıllar çalışamam	,671			3,56	1,17	
3	Okuldan mezun olunca ne is yapacağımı bilmiyorum	,650			3,16	1,33	
	Faktör 2- iyimserlik (optimizm)		**2,150**	**21,949**			**,660**
9	Farklı bir endüstride kariyer yapacağımı düşünmüyorum	,763			3,08	1,15	
7	Turizm sektöründeki is olanakları ile ilgileniyorum	,714			3,43	1,14	
6	Geleceğimin turizm endüstrisinin geleceği ile ilgili olduğunu düşünüyorum	,647			3,37	1,22	
10	Genellikle arkadaşlarla turizm endüstrisindeki is olanakları hakkında olumlu konuşuruz	,632			3,23	1,27	
8	İşyeri değiştirmeyi hiç sevmem	,460			3,54	1,12	
	Toplam açıklanan varyans						**49,349**
	Cronbach Alpha						**0,688**
	KMO						**0,683**

Uygulanan faktör analizi sonucunda, ankete katılan öğrencilerin sektörde kariyer yapma isteğine yönelik tutumlarını oluşturan 2 boyut elde edilmiştir. Bu faktörler aşağıda başlıklar halinde ayrıntılı şekilde açıklanmıştır.

Faktör 1 Karamsarlık (Skeptizm): Elde edilen ilk faktör açıklanan varyansın %27, 400'ünü açıklamaktadır. Toplamda ise 5 değişkenden oluşmaktadır. Bu değişkenler bir başlık altında açıklanacak olursa; öğrencilerin en başta bu mesleği seçmesinden pişmanlık duyduğu görülmektedir. Gelecekte de sektörün ne durumda olacağını tahmin edememektedirler. Bunun üzerine turizm mesleğinde bir gelecek görmediği ve iler ki zamanlarda bu mesleği yapmayı düşünmedikleri gibi meslekte de daha yüksek konumlara geleceklerini de düşünmemektedirler.

Faktör 2 İyimserlik (Optimizm): ikinci faktör ise toplam varyansın %21,99'unu açıklamaktadır. Toplamda 5 değişkenden meydana gelmektedir. Bu değişkenlere öğrencilerin vermiş olduğu cevaplardan genel olarak turizmin ülkemiz açısından önemli bir iş kolu olduğu düşüncesi içerisinde oldukları sonucuna varılmaktadır. Ülkemizin yakın geçmişinde turizm sektörünün ne kadar geliştiği göz önünde bulundurarak gelecekte de daha fazla gelişerek devam edeceği öngörüsü hâkimdir. Bu sebeplerden dolayı da öğrencilerin turizm sektörünün geleceği açısından iyimser yaklaşıp olumlu düşünceler içerisindedir.

4.4. Korelasyon Analizi

Araştırmaya katılan öğrencilerin sektöre yönelik tutumlarını ölçen boyutlar arasındaki ilişkilerin ve turizm sektöründe kariyer yapma isteği arasındaki ilişkilerin belirlenmesi amacıyla, tutum ölçeğinden 8 faktör korelasyon analizine tabi tutulmuştur.

Faktörler arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacıyla gerçekleştirilen korelasyon analizinde elde edilen veriler Tablo 9.'da sunulmuştur. Değişkenler arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile incelenmiştir. Bazı değişkenler arasında $p<0,01$ ve $p<0,05$ anlam düzeylerinde ilişkiler olduğu belirlenmiştir. Araştırmanın test sonuçları aşağıda yer almaktadır.

Ayrıca korelasyon analizi yapılmadan önce faktörlere normallik testi yapılmıştır ve veriler -1,5 ile +1,5 arasında çıkmıştır. Tabachnick and Fidell (2013)' e göre -1,5 ile +1,5 arasında olması verilerin normal dağıldığını işaret etmektedir.

Tablo 9: Sektöre yönelik tutumları içeren boyutlar ve sektörde kariyer yapma isteği korelasyon analizi sonuçları

Değişkenler	Kişi Sektör Uyumu	İş Arkadaşları ve Turizm Eğitimi	Sosyal Yaşam	Çalışma Koşulları İşin Doğası	Çalışma Süreleri	Yöneticiler	Ücretler ve Saygınlık	Turizm Sektöründe Terfi İmkânları
Kişi Sektör Uyumu	1	,165*	,179*	,226**	,241**	,194**	,139*	,189**
		,019	,010	,001	,001	,005	,047	,007
		204	204	204	204	204	204	204
İş Arkadaşları ve Turizm Eğitimi		1	,124	,278**	,168*	,303**	,374**	,308**
			,077	,000	,017	,000	,000	,000
			204	204	204	204	204	204
Sosyal Yaşam			1	,351**	,229**	,082	,162*	,186**
				,000	,001	,242	,021	,008
				204	204	204	204	204
Çalışma Koşulları İşin Doğası				1	,386**	,169*	,295**	,207**
					,000	,015	,000	,003
					204	204	204	204
Çalışma Süreleri					1	,183**	,164*	,191**
						,009	,019	,006
						204	204	204
Yöneticiler						1	,123	,220**
							,080	,002
							204	204
Ücretler ve Saygınlık							1	,362**
								,000
								204
Turizm Sektöründe Terfi İmkânları								1

Tabloda yer alan en yüksek korelasyon; r= ,386 değeriyle "çalışma süreleri" ile "çalışma koşulları ve işin doğası" faktörleri arasında olduğu görülmektedir. Bu iki faktör arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır. Bu ilişkiyi açıklayacak olursak; sektördeki çalışma süreleri arttıkça ve düzensizleştikçe buradan hareketle sektördeki çalışma koşulları da bundan olumsuz bir şekilde etkilenecek ve ağırlaşacaktır.

Diğer bir pozitif yönlü ilişki r= ,374 değeriyle “ücretler ve saygınlık” ile “iş arkadaşları ve turizm eğitimi” faktörleri arasında olduğu saptanmıştır. Buradan turizm sektöründeki verilen ücretler ve sektöre olan saygınlık azalması durumunda buna doğru orantılı olarak turizm sektöründeki iş arkadaşlığı da azalmaktadır sonucuna varılabilir. Ayrıca ücretler ve saygınlık azaldığında sektördeki turizm eğitimi almış çalışanlarında sayısı azalacaktır.

Başka bir pozitif yönlü ilişki ise r=,362 değeriyle “sektördeki terfi imkânları” ile “ücretler ile saygınlık” arasında saptanmıştır. Bu ilişki açıklanacak olursa; turizm sektöründeki terfi imkânları eşit ve hak edişe göre yapılmadığı bunun yanında torpile ve tanıdığa göre yapıldığı takdirde sektöre olan saygınlık azalacaktır. Saygınlığın azaldığı bir meslekte de verilen ücretler düşeceği kanısına varılmaktadır.

Araştırmadaki diğer bir pozitif yönlü ilişki de r= ,351 değeriyle “ çalışma koşulları ve işin doğası” ile “sosyal yaşam” arasında saptanmıştır. Bu ilişkiyi açıklayacak olursak; sektördeki çalışma koşullarının zorlaştığı veya ağırlaştığı durumlarda buna bağlı olarak turizm sektöründeki çalışma süreleri artacak ve düzensizleşecektir. Sonuç olarak bu durumdan iş görenler olumsuz yönde etkilenecektir.

Araştırmada yer alan faktörler arasındaki diğer bir korelasyon ise r=,308 değeriyle “sektördeki terfi imkânları” ile “iş arkadaşları ve turizm eğitimi” arasında olduğu gözükmektedir. Turizm sektöründeki terfiler dengeli şekilde yapılmadığı takdirde bundan turizm sektöründe çalışanlar olumsuz şekilde etkilenecektir ve bu sektörde eğitimli çalışan sayısının azalmasına neden olacaktır.

Ortaya çıkan diğer bir korelasyonun ise r=, 303 değeriyle “yöneticiler” ile “iş arkadaşları ve turizm eğitimi” arasında olduğu görülmektedir. Turizm sektöründeki çalışan yöneticilerin eğitim seviyesi arttıkça ve personel arasındaki ilişki kuvvetlendikçe turizm sektöründeki personelin eğitim seviyesi artacak ve sektörde nitelikli personel çoğalacaktır.

5.TARTIŞMA SONUÇ VE ÖNERİLER

Ülkemizin turizm kaynakları dikkate alındığında önemli bir konuma sahip olduğu ortaya çıkmaktadır. Türk Turizm'inin bu kadar geniş kaynaklara sahip olmasına rağmen dünya pazarında hak ettiği konuma gelememiştir. Hak ettiği konuma gelebilmek için ise sektörde var olan sorunların çözülmesi gerektiğine inanılmaktadır. Turizm sektöründeki en büyük sorunların başında ise nitelikli personel ihtiyacı gelmektedir. Bu sorununda çözülmesi için kaliteli bir eğitim sistemine ihtiyaç vardır.

Turizm sektörü dünya üzerinde gün geçtikçe hızla büyüyen aynı şekilde hiç durmadan gelişen ve önemli bir pazar payı olan sektörlerin başında gelmektedir. Turizm endüstrisinde yer alabilmek içinde sektörde yer alan turizm paydaşları kadar turizm eğitimi alan öğrencilerin sektöre katılması ile bu hedef gerçekleşmiş olacaktır. Buradan hareketle turizm öğrencilerine verilen eğitimin önemi bir kat daha artmıştır. Bunun yanında turizm eğitimi alan öğrencilerin aldıkları eğitim turizm sektörü hakkında düşünceleri önem arz etmektedir.

Bu çalışmada turizm eğitimi almakta olan lisans öğrencilerinin turizm sektörüne yönelik algı ve tutumları ve bu tutumlarının bir sonucu olarak mezun olduktan sonra turizm sektöründe kariyer yapma isteklerinin var olup olmadığı Kastamonu Üniversitesi, Turizm Fakültesi özelinde saptanmak istenmiştir.

Yeniden hatırlanmak istenirse araştırmada turizm eğitimi alan lisans öğrencilerinin söktörel algı ve tutumlarına ilişkin 8 boyut ve kariyer planlarına ilişkin 2 olmak üzere toplamda 10 boyutlu bir yapı elde edilmiştir. Öğrencilerin turizm sektörüne yönelik tutumlarını oluşturan faktörler; "kişi turizm sektörü uyumu", "iş arkadaşları ve turizm eğitimi", "sosyal yaşam", "çalışma koşulları ve işin doğası", "çalışma süreleri", "yöneticiler", ile "ücretler ve saygınlık" olarak isimlendirilerek gruplandırılmıştır. Çıkan bu boyutlar kariyer ölçeği boyutları olan "karamsarlık" ve "iyimserlik" faktörleri üzerindeki etkisi açıklanmaya çalışılmıştır.

Araştırmanın sonuçları ayrıntılı olarak incelendiğinde turizm eğitimi almakta olan lisans öğrencilerinin çoğu yani % 56,9'u turizm bölümünü isteyerek seçmişlerdir.

Fakat yine turizm öğrencilerinin mezun olduktan sonra turizm sektörüne yöneleceğim diyenlerin oranı %39,1 olarak kalmıştır. Bu sonuç yapılan diğer çalışmalarla da benzerlik göstermektedir. Bu sonuçlarla birlikte öğrencilerin çoğunluğu turizm bölümünü isteyerek seçmesine rağmen mezun olduktan sonra bu mesleği yapmayacaklarını belirtmişlerdir.

Araştırmanın sonuçları incelendiğinde turizm eğitimi almakta olan lisans öğrencilerinin turizm sektöründe kariyer yapma isteğini etkileyen en önemli faktör "kişi turizm sektörü uyumu" olarak saptanmıştır. Araştırmanın bulgularından çıkan sonuçlara göre ankete katılan öğrenciler; öncelikle turizm sektöründe yeteneklerini kullanabilecekleri bunun yanında tempolu iş ortamını sevmeleri, kişiliklerinin turizm sektörüne uyduğu ve insanlara genel olarak hizmet etmeyi sevdikleri gibi ifadeler verdikleri cevaplardan öğrencilerin bir kısmının sektörde gelecek düşünebileceği fikrine ulaşılabilmektedir. Çalışmaya katılan öğrencilerin çoğunluğu bu ifadelere olumlu yaklaşsa da bir kısmı da katılmadıklarını ifade etmiş ve turizmde gelecek görmediklerini ifade etmişlerdir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin birçoğu turizm sektöründe iş arkadaşlığı ve eğitim konusunda yöneltilen ifadelere çekimser cevaplar vermişlerdir. Bunlar; "turizmde ekip ruhunun gelişmediği", "turizmde çalışmak için ahlaki değerlerden ödün verilmesi gerektiği", "turizmde kariyer yapacağını çevresine söylemeye çekindikleri" gibi ifadelere daha çok kararsız kaldıkları saptanmıştır. Turizm eğitimi almakta olan öğrencilerin bir kısmı yöneticilerin eğitimlerinin yetersiz olduğu görüşünü savunmaktadırlar.

Araştırmaya katılan turizm eğitimi almakta olan lisans öğrencilerinin en çok hemfikir oldukları konu ise sosyal yaşam konusudur. Araştırmaya katılan öğrenciler; özel hayatlarının çok önemli olduğu, hafta sonu tatillerinin kendileri için önem arz ettiği, turizm endüstrisinde işlerin yorucu olduğu ve turizmde aile yaşantısının sürdürülmesi zor olduğu gibi ifadelere büyük çoğunlukla katıldıklarını ifade etmişlerdir. Buradan anlaşılacağı üzere öğrenciler iş dışında kalan sosyal yaşamlarına ne kadar önem verdikleri ortaya çıkmaktadır. Türker, Uçar ve Ateş (2016) da yaptıkları çalışmalarında benzer sonuçlara ulaşmışlardır. Öğrenciler bu çalışmada da Türker,

Uçar ve Ateş (2016) da yaptıkları çalışmalarında benzer özel hayat ve hafta sonu tatillerinin önemli olduğu ve düzensiz çalışma saatlerinden olumsuz etkilendiklerini ifade etmişlerdir.

Araştırmanın bir diğer sonucu ise turizm eğitimi alan öğrencilerin çalışma koşullarından memnun olmadıkları saptanmıştır. Turizm sektöründe çalışma ortamının stresli olduğunu bunun yanında sektörde verilen ücretlerin yetersiz olduğu konusunda görüş bildirmişlerdir. Bu sebeplerden dolayı öğrencilerin bir kısmı turizm sektöründe kariyer yapmak istemedikleri farklı sektörlere iş kollarına yöneleceği sonucuna varılmaktadır. Turizm bir hizmet sektörü olması, sürekli misafirlerle ilgilenmeleri, en ufak hatanın kötü sonuçlar doğuracağı gibi nedenlerden dolayı çalışma koşulları ağır olmaktadır.

Araştırmaya katılan öğrencilerin turizm sektöründe kariyer yapmak istemedikleri sonucuna ulaşılan faktörlerden biri de çalışma süreleridir. Öğrenciler turizm sektöründe çalışma saatlerinin çok uzun olduğunu, çalışma saatlerinin düzensiz olduğunu ve turizm sektörünün mevsimlik özelliğinden dolayı sürekli iş bulmanın zor olduğu görüşlerinde birleşmişlerdir. Turizmde yaşanan bu olumsuzluklardan dolayı öğrenciler faklı sektörlere yönelmektedirler. Aynı şekilde; Türker, Uçar, Ateş (2016) çalışmalarında Duman, Tepeci ve Unur (2006) çalışmalarında ve Pehlivan (2007) çalışmasında benzer sonuçlara ulaşmışlar ve öğrencileri turizmde çalışma süreleri hakkında olumsuz ifadelerde bulunduklarını saptamışlardır.

Araştırmaya katılan öğrencilere işletmelerdeki yöneticilerle ilgili bazı ifadeler de yöneltilmiştir. Öğrenciler bu ifadelerde öne çıkan özellikle yöneticilerin iyi eğitim almaları gerektiğini ve öğrencilerin çalışanlara yetki vermesi gerektiği konularında hemfikir durumundadır. Bu görüşlerden yola çıkarak lisans eğitimi alan öğrenciler çoğu sektörde profesyonel yöneticiler olması turizm sektöründe pozitif gelişmelere yol açacağı düşünülmektedir. Yöneticilerin eğitimli personele önem vermeleri, personelin fikirlerini dinlemeleri, öğrencilerin beklentileri arasında yer almaktadır.

Öğrenciler turizm sektöründeki işlerin karşılığında verilen ücretlerin yetersiz olduğunu düşünmektedirler. Bu görüşlerden öğrencilerin ücretler konusunda

olumsuz etkilenmesi mezun olduktan sonra da turizm sektöründe çalışmak istemediği sonucu çıkmaktadır. Sektördeki ucuz iş gücünün artması eğitimli personeli sektörden uzaklaşması neden olmaktadır. Turizm sektöründe ucuz iş gücü pahasına eğitimli personel göz ardı edilebilmektedir. Öğrenciler turizm sektöründe verilen ücretlerle yaşamlarını sürdürmekte zorluk çekebileceği ve bunun sonucunda turizm sektöründe çalışmak istemediklerini belirtmişlerdir. Sektördeki yetersiz ücretler diğer taraftan da mesleğe olan saygınlığı düşürmektedir. Öğrenciler, toplum tarafından saygı görmeyen bir mesleği yapmak istememektedir.

Araştırmanın bulgularından çıkan bir diğer sonuç ise; sektördeki terfi imkânlarıdır. Öğrenciler turizm sektöründeki terfi imkânlarının yetersiz olduğu düşüncesindedirler. Bu düşüncenin sebebi de mezun olduktan sonra turizm sektöründen beklentileridir. Öğrenciler mezun olduktan sonra yönetici konumuna yakın bir konum beklerken en alt kademelerden işe başlatılmaları turizm sektöründe çalışma hususundaki istekliliklerini olumsuz yönde etkilemektedir. Turizm eğitimi alan öğrenciler turizm sektöründeki terfilerin liyakate (hak edişe) göre değil torpile göre yapıldığı konusunda ortak görüş içerisindedirler. Sektörde yükselmenin zor olduğunu düşünen öğrenciler farklı sektörlere dağılmakta ve turizmde eğitimli personelin azalmasına sebebiyet vermektedir.

Turizm eğitimi almakta olan lisans öğrencilerinin sektörel algı ve tutumlarıyla kariyer planları arasındaki ilişki konusunda elde edilen sonuçlarla, benzer çalışmalarda elde edilen sonuçlar şu şekilde sıralanmıştır;

Pehlivan (2007) "lisans düzeyinde turizm eğitimi almakta olan öğrencilerin sektör ile ilgili tutumlarının mezuniyet sonrası kariyer seçimine etkisi" adlı çalışmasında benzer olarak 5 boyut elde etmiştir. Bu boyutları ise "kişinin endüstriye uyumu", "turizm sektöründeki çalışma koşulları", "sektörde sunulan terfi imkânları ve turizm sektöründe çalışmanın toplum içinde saygınlığı", "sektördeki ücretler" ve "sektördeki yöneticiler" olarak gruplandırmıştır.

Ilgaz (2011) "Üniversite düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilerin yılmazlık, umutsuzluk durumları ve sektörel tutumlarının kariyer seçimlerine etkileri: Akdeniz

Üniversitesi Örneği" çalışmasında 6 temel boyut elde etmiştir. Bu boyutları "turizm sektöründeki çalışma koşulları", "sektörel kariyer ve saygınlık", "sektörde ücret sistemi", "eğitim ve sektörel uyum", "sektörde sunulan terfi imkânları" ve "sosyal beklenti" olarak gruplandırmıştır.

Özlüce araştırma verileri Kastamonu Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Turizm ve Otel İşletmeciliği Öğrencileri'nin sektördeki çalışma koşullarına yönelik algılarının çok da olumlu olmadığını, buna karşın gelecekte turizm işkollarında kariyer yapma konusunda bir ikilem içinde oldukları sonucunu vermiştir. Nitekim katılımcıların sektörel algı ve tutumlarını ölçemeye yönelik değişkenlere uygulanan faktör analizinde elde edilen 8 faktör ve faktörler altında kümelenen ifadelere bakıldığında sektöre yönelik olumsuz değerlendirilebilecek ifadelerin, olumlu değerlendirilebilecek olanlara göre daha fazla olduğu görülmektedir. Buna karşın, kariyer ölçeğinde yer alan değişkenlere verilen yanıtlardan yola çıkılarak yapılan faktör analizinde ikili bir yapı elde edilmiştir. Bu ikili yapıda 5'er değişkenin yer aldığı, karamsarlık olarak adlandırılan ilk faktörün değişkenlerinin olumsuzluk, iyimserlik olarak isimlendirilen ikinci faktör altında kümelenen değişkenlerin ise olumlu bir kariyer hedefi oluşturduğu görülmüştür. Kendi içerisinde her ne kadar çelişki gibi görünse de bu durumun Kastamonu Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Turizm ve Otel İşletmeciliği öğrencilerinin gelecek kariyer hedefleri hususunda bir ikilem içerisinde olmalarından kaynaklandığı düşünülmektedir. Öğrencileri ikileme sürükleyen olguların temelinde sektörün koşullarının kötü olması gerçeğinin yattığı öne sürülebilir. Buna karşın Türkiye'nin bir turizm ülkesi olması durumu olumsuz algıya karşın turizmin geleceğinin parlak olduğu düşünceleri ile çarpıştığı, bu çarpışmanın doğal sonucu olarak da ikilemin ortaya çıktığına inanılmaktadır.

Sonuç olarak ülkelerin dünya turizm pastasından kendileri adına en büyük payı alabilmesi ve belirlediği hedeflere ulaşılabilmesi için sektördeki sorunlara çözüm bulması gerekmektedir. Turizm sektöründe de en büyük sorunların başında gelen nitelikli personel yetiştirmeye ve eğitimli personelin sektörde sürekliliğine çok dikkat etmesi gerekmektedir. Nitekim nitelikli personel içinde yetiştirilmesi için kaliteli eğitim ve öğrencilerin sektörden beklentileri cevap verilmesi gerekmektedir.

Bu çalışmayla öğrencilerin turizm sektörü içerisinde yaşadığı sorunlar karşısında çözüm üretilmesi, sektöre ilişkin düşüncelerinin saptanması, istek ve ihtiyaçlarının değerlendirilmesi ve bu ihtiyaçlara cevap verilerek öğrencilerin sektörde uzun yıllar kalıp farklı eğilimde iseler diğer sektörlere yönelmelerinin temelinde yatan etmenlerin belirlenmesi açısından ilgili yazına bir katre kadar dahi olsa bir katkı sağlandığına inanılmaktadır. Bu sayede ülkemizin dünya turizm piyasasında istediği konuma gelebilmesine de olanak sağlanmış olacaktır. Bununla birlikte araştırma sonuçları dikkate alındığında şu öneriler sıralanabilir;

- Sektördeki çalışma saatleri hümanist bir bakış açısıyla düzenlenebilir. Bu sayede öğrenciler özel hayatlarına vakit ayırabilir ve turizm öğrencileri sektörde kariyer yapmayı düşünebilirler.
- Turizm sektöründe ücretler konusunda bir düzenleme yapılarak eğitimli personele verilen ücretler arttırılabilir. Böylece sektörde çalışmaya hazır nitelikli personel çoğalabilir ve istihdamları sağlanabilir.
- Terfilerde tecrübe ve torpille sınırlı bir bakış açısı yaklaşımına eğitim ölçütü de eklenebilir. Böylece turizm eğitimi almış bireylerin sektöre yönelik ilgileri arttırılabilir.
- Sektörde yöneticilerle staj gören öğrenciler arasındaki ilişki ne kadar kuvvetli olursa öğrencilerin turizm sektörüne karşı düşünceleri olumlu yönde gelişir ve daha çok turizm sektörün kariyeri düşünebilir.
- Turizm sektöründe eğitim seviyesi düşük profilde yönetici konumundaki insanların çoğalması durumunda yeni yapılan kadroları da olumsuz etkilemektedir. Bu sebeplerden dolayı da yönetici kadroları daha çok profesyonel kişiler tarafından oluşturulmalıdır.
- Çıkan sonuçlara göre turizm sektöründe öğrenciler için özel hayatları çok önemli olduğu sonucu saptanmıştır. Fakat öğrenciler turizmde çalışma sürelerinin uzun ve düzensiz olması sebebiyle aile yaşantısına ve özel hayatlarına vakit ayıramamaktan şikâyetçilerdir. Bu sebeplerden dolayı çalışma sürelerine düzenleme geldiği takdirde turizm sektörüne daha çok yöneleceği düşünülebilir.

- Eğitim kurumlarının da her geçen yıl binlerce öğrenci mezun olmasına rağmen turizm sektöründeki nitelikli personel sayısı her geçen gün düşmektedir. Eğitim alan öğrenciler turizm sektöründeki yasal düzenlemelerden memnun olmamakla birlikte yeterince korunmadığı düşünülmektedir. Bunlardan dolayı biran önce gerekli yasal düzenlemeler yapılarak eğitimli personeli koruyan yasalar yürürlüğe girmelidir.
- Turizm işletmeleri için kanunlar hazırlanmalı ve belli bir oranda turizm eğitimi almış nitelikli personel yani diplomalı personel çalıştırma zorunluluğu getirilmelidir.

Üniversiteler için önerilerde şu şekilde sıralanabilir;

- Öğrencilerin bu bölümü tercih etmeden önce bu meslekle ilgili tüm bilgiler ayrıntılı olarak verilebilir.
- Öğrencilerin ders programı sürekli güncellenmeli ve öğrencilere verilen bilgiler sürekli düzenlemeyle denetimi yapılabilir.
- Öğrencilere verilen eğitim sadece teorik eğitimle kalmamalı bunun yanında uygulamalı eğitimler de verilmeli ve eğitim veren kişiler uzman kişiler olmasına dikkat edilebilir.
- Öğrencilerin staj yaparken yaşanan problemlerin çözümünde işletme ile üniversite arasında işbirliği yapılmalıdır.
- Öğrenciler staj yaparken bunun denetimleri ve kontrolleri bakanlık, üniversite ve işletme tarafında oluşturulan bir kurul tarafından yapılabilir.
- Üniversitelerin turizm eğitimi veren kurumların öğrencilerin tercih etmemesi durumunda turizm çıkışlı öğrencilere ek puan verilerek bölüm tercihinde teşvik edilebilir.

KAYNAKÇA

Adıgüzel, O. (2008). Türkiye'de Gençlerin Kariyer Planlamasını Etkileyen Faktörler ve Üniversite Hazırlık Öğrencileri Üzerine BİR Araştırma . *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Kütahya .

Ağaoğlu, O. (1991). *Türkiye'de Turizm Eğitimi ve Etkenliği.* Ankara: Yeniçağ Basın Yayın.

Akgeyik , T., Kağnıcıoğlu , D., & Dolgun, U. (2012). *İnsan Kaynakları Yönetimi (3. Baskı).* Bursa: Ekin Basım Yayınevi .

Aklan, H., Doğan, C., & Sezgin, İ. (1998). *Mesleki ve Teknik Egitimin Esasları.* Alkım Yayınları, İstanbul.

Alkan, C., Doğan, H., & Sezgin, İ. (1996). *Mesleki ve Teknik Eğitimin Esasları.* Alkım Yayınları.

Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., & Yıldırım, E. (2005). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Spss Uygulamalı.* Sakarya Kitabevi, İstanbul.

Atay, S. (2006). Kariyer Yönetiminin Örgütsel Bağlılığa Etkisi. *Yüksek Lisans Tezi Afyon*. Afyon.

Aybatlı, A. (2008). Kariyer Geliştirmede İnsan Kaynakalrı Fonksiyonlarının Rolü ve Bilişim Perakendeciliği Sektöründe Bir Uygulama. *Yüksek Lisans Tezi* . İstanbul.

Aydoğan, Z. (2002). Büro Yönetimi Önlisans Programlarında Staj Eğitiminin Önemi . *Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü BÜro Yönetimi Eğitim Bilim Dalı (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*. Ankara.

Aydoğdu, A. (2011). Konaklama İşletmeciliğinde Uluslararası Standardizasyonun Rolü ve Türkiye Uygulamalarının Analizi. *Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Ennstitüsü, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Basılmamış Doktora Tezi*. İzmir .

Aydoğdu, A. (2012). Kastamonu'nun Doğal Zenginliklerinin Turistik Ürün Bakış Açısıyla İrdelenmesi. *Kastamonu'nun Doğal Zenginlikleri Sempozyumu 16-17 Ekim* , (s. 161-185). Kastamonu.

Aydoğdu, A., & Duman , S. (2017). Destinasyon Çekicilik Unsuru Olarak Gastronomi Turizmi: Kastamonu Üniversitesi . *Turar Turizm & Araştırma Dergisi 6 (1)* , 4-23.

Aydoğdu, A., Koç , Y., & Koç , D. (2018). Yerli Ziyaretçilerin Ilgaz Dağı Destinasyonunu Tekrar Ziyaret Etme Niyetleri Üzerine Bir Araştırma. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 8 (1)* , 207-226 .

Aymankuy, Y., & Aymankuy, Ş. (2002). *Önlisans ve Lisasn Düzeyindeki Turizm Eğitimi Veren Öğretim Kurumlarının Bulundukları Yerlerin Analizi ve Turizm Eğitimi İçin Öneri Bir Model* . Ankara: Turizm Bakanlığı Turizm Eğitim Konferansı.

Aytaç , S. (1997). Çalışma Yaşamında KAriyer Yönetimi Planlaması Geliştirilmesi Sorunları . *Epilson Yayıncılık Birinci Baskı* . İstanbul .

Aytaç, S. (2005). *Çalışma Yaşamında Kariyer: Yönetim Planlaması Gelişim ve Sorunları.* Bursa: Ezgi Kitabevi.

Aytaç, S., & ve, D. (2001). *Akademisyenlerin Çalışma Yaşamı ve Kariyer Sorunları.* Uludağ Üniversitesi Rektörlüğü Araştırma Fonu İşletmesi Bursa.

Bahçıvan , M. (2002). İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Yönetimi Planlaması ve Geliştirilmesi . *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilmler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Kütahya .

Bakanlığı, M. E. (1999). Ticaret ve Turizm Öğretimi Okullar ve Programları . Ankara: T.C. Milli Eğitim Bakanlığı Ticaret ve Turizm Öğretimi Genel Müdürlüğü Yayını.

Balcı, A. (2001). *Sosyal Bilimlerde Arastırma.* Ankara: Pegem Yayıncılık.

Barutcugil , İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi* . İstanbul : Kariyer Yayınları .

Baş, T. (2001). *Anket Nasıl Yapılır, Uygulanır, Degerlendirilir?* Ankara: Şeçkin Yayıncılık.

Başaran, İ. (1978). *Eğitime Giriş.* Ankara: Bimaş Maatbacılık.

Bayraktaroğlu , S. (2003). *İnsan Kaynakları Yönetimi.* Sakarya : Sakarya Kitapvi .

Berberoğlu, G. (1991). İşletmelerde Organizasyon - Birey Bütünleşmesini Sağlayan Etkili Bir Uygulama: Kariyer Yöneetimi . *Amme İdaresi Dergisi* , 24.

Bilen, M. (2006). *Plandan Uygulama Öğretim.* Ankara: Anı Yayıncılık.

Bingöl , D. (2003). *İnsan Kaynakları Yönetimi (5. Baskı).* İstanbul : Beta Yayınevi.

Bolat, T., & Seymen, O. (2003). Örgütlerde İş Etiği ve Kariyer Yönetimi İlişkisi: Normatif Etik Boyutuyla Bir Değerlendirme. *İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi*, 45.

Brown , B. (2002). Working the Problems Of Tourism. *Annals of Tourism Reserach*, 364-383.

Burkart, A., & Medlik, S. (1981). *Tourism Past, Present and Future, Heinemann Professional Publishing: London.* London .

Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör Analizi: Temel Kavramlar ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, Sayı: 32*, 470-483.

Can , H., Akgün , A., & Kavuncubaşı , S. (2001). *Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakaları Yönetimi (4. Baskı)* . Ankara.

Can, H. (1991). *Organizasyon ve Yönetim* . Ankara: Adım Yayıncılık.

Christou, E. (1999). Hospitality Management Education in Greece: An Exploratory Study. *Tourism Management, Volume 20*, 683-691.

Civelek, H. (2004). Ortaöğretim Düzeyindeki Turizm Öğrencilerinin Turizm Sektörüne İlişkin Görüşleri. *Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.

Çalık , T., & Ereş , F. (2006). *Kariyer Yönetimi.* Ankara: Gazi Kitapevi .

Çatı, K., & Bilgin , Y. (2013). Turizm Lisans Öğrencilerinin Turizm Sektöründe Çalışma Eğilimleri . *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23-45 .

Çevik, R. (2012). Ortaöğretim Düzeyinde Turizm Eğitimi ALan Öğrencilerin Beceri Eğitimine Bakış Açılarının Değerlendirilmesi. Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Basılmamış Yüksek Lisans Tezi .

Çimen , H. (2006). Konaklama İşletmeleri Yöneticilerinin Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Almış İgörenler İle İlgili Değerlendirmeleri: Ankara'daki Dört ve Beş Yıldızlı Otellerde Uygulama. *Yüksek Lisans Tezi*. Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi Basılmamış Yüksek Lisasn Tezi.

Dağdeviren , A. (2007). Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Veren Kurumların Ders Programlarının Fonksiyonel Açıdan Değerlendirilmesi. *Yüksek Lisans Tezi Balıkesir Üniversitesi*. Balıkesir.

Dağlı, A. (2007). İlköğretim Öğretmenlerinin Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Sistemine İlişkin Görüşleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 184-197.

Delipoyraz, M. (2009). Motivasyon Unsuru Olarak Kariyer Yönetimi ve Resmi İlköğretim Okullarında Bir Uygulama (Esenler Örneği). *Yüksek Lisans Tezi* .

Demirel, Ö. (2000). *Karşılaştırmalı Eğitim.* Ankara: Pegem Yayıncılık.

Deniz, A. (2014). Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Kapsamında, Kadınlara Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı. *Yaşar Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi İzmir*.

Deniz, D. (1999). *Global Eğitim.* . İstanbul: Türkmen Kitabevi.

Doğan, H., Alkan, S., & Sezgin, İ. (1998). *Mesleki ve Teknik Eğitimin Esasları.* İstanbul: Alkım Yayınları.

Döğüşlü, D. (1999). *Global Eğitim.* İstanbul: Türkmen Kitapevi.

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 İsteklerinin Karşılaştırmalı Analizi. *Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi*, 17(1) 51-69 .

Dündar, G., Uyargil, C., ADAL, Z., ATAAY, İ., ACAR, A., Özçelik, O., et al. (2008). *İnsan Kaynakları Yönetimi.* İ.Ü İşletme Fkültesi İnsan Kaynakları Yönetimi Ana Bilim Dalı: Beta Yayınları İşletme Ekonami Dizisi 272.

Emir, O., Pelit, E., & Arslan, S. (2010). Turizm Alanında Önlisans Eğitimi Alan Öğrencilerin Staj Öncesi ve Sonrası Görüşlerinin Karşılaştırılması. *Elektronik Sosyal Bilimler,* 141-165.

Erbaş, A., Cankül, D., & Temizkan, R. (2013). Turizm Personeli Meslek Yasası Girişimi: Tiyader Örneği. *14. Uluslararası Turizm Kongresi,* 1150-1162.

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

Ergin, C. (2002). *İnsan Kaynakarı Yönetimi: Psikolojik Bir Yaklaşım* . Ankara: Akademyplus Yayınları.

Evren, S. (2010). Lisans Düzeyi Turizm Eğitimi Ders Programının Mezunlarca Değerlendirilmesi: Mersin Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu Mezunları Üzerinde Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi* . Mersin .

Feldman, D., & Thomas , D. (1992). Career Management Issues Facing Expatriates. *Journal Of International Business Studies Seconds Quarter*.

Gazete, R. (tarih yok). *www.resmigazete.com.tr/eskiler/2018/04/20180411-13.html*. 30 Ağustos 2018 tarihinde alındı

Gharamaleki, M. (2012). Lisans Düzeyinde Turizm EĞitimi Alan Öğrencilerin Turizm Eğitimi Veren Kurumları Değerlendirmeleri; İran-Türkiye Karşılaştırılması. *Gazi Üniversitei Eüğitim Bilimleri Enstitüsü Turizm İşlemeciliği Anabilim Dalı (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)* . Ankara.

Gök, S. (2006). *21. Yüzyılda İnsan Kaynakları Yönetimi.* Beta Yayınları, İstanbul.

Güçer , E. (2004). Türkiye'deki Turizm Eğitimiyle Avrupa Birliği Ülkelerdeki Turizm Eğitiminin Krşılaştırılması ve Sektörün Turizm Eğitiminden Beklentileri. *Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Basılmamış Yüksek Lisans Tezi*. Ankara.

Gümüştekin, E., & Gültekin, F. (2009). Stres Kaynaklarının Kariyer Yönetimine Etkileri. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* , 147-158.

Güneş, İ. (1997). Türk Turizminde Eğitim Politikası ve Planlaması. *Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi*, 26-38.

Gürdal, M. (2002). Türkiye'de Mesleki Turizm Eğitiminin Yapısal Analizi, Okullaşma-Eğitimin Kalites,- İstihdam Sorunları ve Çözüm Önerileri. *Turizm Bakanlığı Turizm Eğitimi Konferansı* . Ankara.

Güzel , N. (2006). Yüksek Öğretimde Turizm Eğitimi ve Hizmet Kalitesi. Ankara : Gazi Üniversitesi Doktora Tezi .

Hacıoğlu , N. (1995). *Seyahat Acentacılığı ve Tur Öperatörlüğü.* Bursa: Bursa Teknik Kitapevi .

Hacıoğlu , N., Kaşlı, M., Şahin, S., & Tetik, N. (2008). *Türkiye'de Turizm Eğitimi.* Ankara: Detay Yayıncılık.

Hacıoğlu, N. (1989). Türkiye'de Turizm Eğitimi. *Uludağ Üniversitesi Balıkesir Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu. Balıkesir*.

Hacıoğlu, N. (1992). Yükseköğretimde Mesleki Truizm Eğitimi Geliştirme Perspektifleri . Ankara: Turizm Bakanlığı Turizm Eğitim Konferansı.

ILGAZ, B. (2011). Üniversite Düzeyinde Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Yılmazlık, Umutsuzluk Durumları Ve Sektörel Tutumlarının Kariyer Seçimlerine Etkileri: Akdeniz Üniversitesi Örneği. Yüksek Lisans Tezi Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Inui, Y., Lankford, S., & Wheeler, D. (2006). Rethinking Tourism Edication: What Should Schools Teac? *Journal Of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Editional* , 25-35.

Ireh , M. (2000). Career Development Theories and Their Implications for Hing Schools Career Guidance and Counseling. *Hing School Journal* .

Karaağaçlı, M. (2002). *Mesleki Eğitim ve Teknolji Eğitiminde Özel Öğretim Yöntemleri* . Ankara: Nobel Yayınları.

Karslı, H. (2003). Türkiye'de Planlı Dönemde Turizm Yatırımları ve Uygulanan Politikalar. *Yüksek Lisans Tezi*. İzmir: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Karslı, M. (1997). *Teknik Eğitimin Yönetimi ve Kalite.* Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, Sayı:2 Pegem Yayınları Ankara.

Kaynak, T. (1996). *İnsan Kaynakları Planlaması.* İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım.

Kılıç, G. (2008). Kariyer Ynetimi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Doktora Tezi Ankara*.

Kınay, H. (2012). Yüksel Öğretim Turizm Eğitimind Farklı Öğretim Teknikleri ve Öğrenme Ortamlarının Öğrencilerin Paket Programları Kullanımı Başarısı Üzerine Etkisi. *Yüksek Lisans Tezi*. Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstiüsü.

Kocaoğlu, B. (2002). Turizm Eğitminde Kalite Değerlendirilmesi: Sertifakasyon . *Turizm Bakanlığı Turizm Eğitimi Konferansı* . Ankara.

Kordon, E. (2005). Yetkinliklere Dayalı Kariyer Planlama ve Endistirü Mühendisliği Öğrencileri İçin Bir Uygulama. *Pamukkale Üniversitesi Fen Bilimleri Fakültesi Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Denizli.

Kozak , N., Kozak , M., & Kozak, M. (2001). *Genel Turizm: İlkeler Kavramlar* . Ankara: Eda Maatbacılık.

Krejcie, R., & Morgan, D. (1970). *Determining Sample Size For Research Activities* . Edicational and Psychological Measurement 607-610.

Kuşluvan , S., & Kuşluvan , Z. (2000). Perception And Attitudes Of Undergraduate Toursim Students Towards Working In The Tourism Industry In Turkey. *Tourism Managemnet*, 251-269.

KUŞLUVAN, S., & KUŞLUVAN, Z. (2003). Perceptions and attitudes of undergraduate tourism students towards working in the tourism industry in Turkey. *Tourism Management*, 251-269.

Küçük, N. (2009). Yönetim Bilişim Sistemlerinin Kariyer Yönetimi Üzerine Etkileri . *Yüksek Lisans Tezi Gebze*.

Küçükaltan , D. (!998). Türkiye'deki Otel İşletmelerinde İşgören Seçim ve Eğitiminin Hastane İşletmeciliği ile Karşılaştırılmasına Yönelik Bir Uygulama. *Anatolia Dergisi*, 51-59.

Noe, R. (1999). *İnsan Kaynaklarının Eğitim ve Gelişimi (Çev. Canan Çetin).* İstanbul : Beta Basım Yayım Dağıtım !. Baskı.

Olalı , H. (1993). *Turizm.* İstanbul: Miili Eğiitm Basım Evi.

Olalı, H. (1982). *Turizm Olayı - Turizm Önemi* . İzmir: Ofis Ticaret Maatbacılık.

Olalı, H. (1984). The Framework And Problems Of Tourism Education İn Turkey . *Tourism Education Congress*, 206.

Olalı, H. (1990). *'Turizm Politikası ve Planlaması'.* Yön Ajans, İstanbul.: İşletme Fakültesi Yayınları yayın no228.

Oral, S., Çiçek, O., & Aktaş, G. (1994). Turizm Bilincinin Oluşturulmasında Yaygın Turizm Eğitiminin Yeri ve Önemi. İzmir: Turizm Sempozyumu Dokuz Eylül Üniversitesi.

Özden , M. (2001). *Bireysel Kalite Yönetimi* . Ankara .

Özdoğan, O., & Çavuş, Ş. (2013). Türkiye'de Turizm Eğitiminin Yapısı ve Gelişimi Türk Turizm Tarihi – Yapısal ve Sektörel Gelişim. *Ankara: Detay Yayıncılık.*, 221-253.

Özekin, M. (2006). *Turizimde Rehberlik, Konaklama ve Seyehat Hizmetleri Modülü* . Ankara: MEB, MEGEP Yayınları.

Özgen , H., & Taner , B. (1993). Konaklama Endüstirisinde Verimlilik Analizi . *MPM Verimlilik Dergisi*, Cilt: 22 No:1 Sayfa: 59-77.

Pehlivan, R. (2007). Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Almakta Olan Öğrencilerin Sektör İle İlgili Tutumlarının Mezuniyet Sonrası Kariyer Seçimine Etkisi. *Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi Adnan Menderes Üniversitesi Aydın*.

Pelit , E., & Göçer , E. (2006). Turizm Alanında Öğretmenlik Eğitimi Alan Öğrencilerin Turizm İşletmelerinde Yaptıkları Stajları Değerlendirmeleri Üzerine Bir Araştırma . *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 139-164.

Querrir. (1999). Organizational Behavior in Hotels and Restaurants: An International. *Chichester; John Wiley*.

Read, P. (2005). Mesleki ve Teknik Eğitimde Ortaöğretimden Yükseköğretime Geçişte Temel Engeller ve Çözüm için Alternatif Öneriler. *AB Kopenhag Süreci ve Maasrcht Bidirgesi Açısından Türkiye'de Mesleki Eğitim ve Öğretimi Bekleyen Zorunluluklar Uluslararası Konferansı*. Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirmesi Projesi (MEGEP).

Riegel, C., & Dallas, M. (1998). *Hospitality And Tourism Careers: A Blue Print For Success, Prentice Hall Inc.* New Jersey .

Roney, S. (2011). *Turizm Bir Sistemin Analizi.* Ankara: Detay Yayıncılık.

Sabuncuoğlu, Z. (1991). *Personel Yönetimi Politika ve Yönetsel Teknikler* . İstanbul : Teknografik Maatbacılık.

Sabuncuoğlu, Z. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi.* 1. Baskı, Ezgi Kitapevi Bursa.

Sarı, F. (2007). Türkiye'deki Turizm Eğitiminin Turizm Sektöründeki İstihdama Etkisi ve Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Liseleri Üzerine Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. İzmir : Dokuz Eylül Üniversitesi.

Sarı, H. (2007). Orta Öğretim Düzeyinde Mesleki Turizm Eğitimi Alan ÖÖğrencilerin Staj Sürecine Adaptasyonu Üzerine Bir Araştırma. *Gazi*

Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara.

Sav, D. (2008). Bireysel Kariyer Planlamada Etkili Olan Faktörler ve Üniversitelerin Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi Isparta*.

Seçer, B., & Çınar , E. (2011). Bireycilik ve Yeni Kariyer Yönelimleri. *Yönetim ve Ekonomi Celal Bayar Üniversitesi İİBF Degisi*, 49-62.

Seçilmiş , C., & Ünlüönen , K. (2010). Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Liselerinde Uygulanan Moduler Öğretme İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Değerlendirilmesi . *Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* , 247-265.

Seymen , O. (2002). Turizm İşletmelerinde Oryantasyon Eğitiminin İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Önemi ve Buna Yönelik Program Modelinin Oluşturulması. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi* , C 13 Sayı 1.

Sezgin, O. (2001). *Genel Turizm ve Turizm Mevzuatı.* Ankara: Detay Yayıncılık.

Solmaz , S., & Erdoğan , Ç. (2013). Turizm Eğitimi Alan Lisans ve Önlisans Öğrencilerinin Turizm Endüsttrisine Bağlılık Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma . *14. Ulusal Turizm Kongresi Bildiriler Kitabı* , 557-573.

Solunuoğlu, S. (2013). Otelcilik ve Turizm Meslek Liseleri İle Kız Meslek Liselerinin Yiyecek-İçecek Hizmetleri Alanı Meslek Dersleri Okutulurken Karşılaşılan Sorunlar. *Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Basılmamış Yüksek Lisans Tezi Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Eğitim Anabilim Dalı.

Soylu, A. (2002). Yalın Örgütlerde Kariyer Yönetimi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Afyon*.

Şakiroğlu , A. (2007). Uzak Yol Zabitlerinin Kariyer Planlama Ölçütleri Üzerine Bir Analiz. *Tezsiz Yüksek Lisans Projesi İzmir* .

Şimşek, E. (2010). *Bireysel Kariyer Yönetimi* . İstanbul: Vizyoner Yayıncılık.

Şimşek, M., Çelik, A., & Soysal , A. (2004). *Kariyer Yönetimi* . Ankara: Gazi Kitap Evi.

T, A. (1992). *Türkiye`de turizm eğitiminin yapısı, uygulanan politikalar ve sonuçları, Turizm Bakanlığı Turizm Eğitimi Genel Müdürlüğü.* Ankara: Yorum Basım.

Tabachnick B.G., Fidell L.S. (2013) Using Multivariate Statistics (sixth ed.)Pearson, Boston

Taşçıoğlu, C. (2006). Eğitim Sektöründe Kariyer Yönetimi Uygulmalarının Örgütsel Performans Üzerindeki Etkileri: Teori ve Bir Araştırma . *Yüksek Lisans Tezi* . Konya.

Tavgermen, İ. (2000). Turizm Sektörü ve Çalışma Hayatında Kalite. *Standart Dergisi 458*, 47-50.

Telman , C. (2006). Başarıya Giden Yolda Meslek Seçimi.

Temizkan, S., Temizkan, R., & Simge, T. (2013). Turist Rehberliği Meslek Kanunu ve Turist Rehberi Eğitiminde Yeni Bir Paradoks. *14. Ulusal Turizm Kongresi, Kayseri*, 474-486.

Teoman, D., Mustafa , T., & Kamil, U. (2006). Mersin'de YÜksek Öğretim ve Orta Öğretim Düzeyinde Turizm Eğitimi Almakta Olan Öğrencilerin Sektörün Çalıma Koşullarını Algılamaları ve Sektörde Çalışma İsteklerinin Karşılaştırmalı Analizi. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 51-69.

Timur , A. (1978). Turizm Fiyat Enflasyon İlişkileri. *Doktora Tezi* . İzmir : Ege Üniversitesi İşletme Fakültesi .

Timur, A. (1992). Türkiye'de Turizm Eğitiminin Yapısı, Uygulanan Politikalar ve Sonuçları. *Turizm Bakanlığı Turizm Eğitimi Konferansı*, Ankara.

Tokar , D., Fischer , A., & Subich , L. (1998). Personality and Vocaitonal Behaviora Selective Review of the Literature. 115-153.

Toprak , C. (2005). Kariyer Geliştirme ve Kariyer Geliştirme Amacına Yönelik Enerji ve Üretim Şirketi Terfi ve Yedek Planlaması Modeli . *Yüksek Lisans Tezi* . İstanbul.

Türker, N., Uçar, M., & Ateş, M. (2016). Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Turizm Sektörü Algıları: Karabük Üniversitesi Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Karabük.

Türkseven , E. (2012). Turizm Eğitiminde Yaşanan Staj Sorunları: Lisans Öğrencilerinin Görüşlerine Yönelik Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Unur, K., Duman, T., & Tepeci, M. (2006). Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Alan Öğrenciler Sektörde Kariyer Yapmaya Nasıl Bakıyor? *Balıkesir Üniversitesi 1. Ulusal Turizm Kongresi*, 390-414.

Usta , O. (2005). *Genel Turizm* . İzmir : Anadolu Maatbacılık .

Uygur, A. (1998). Örgütlerde Kariyer Geliştirme ve Planlaması Otel İşletmelerinde Bir Uygulama Konulu Bir Araştırma. *Gazi Üniversitesi Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Ankara.

Uzunbacak , H. (2004). Türk Emniyet Teşkilatının Amir Sınıfının Mesleki Durgunluk (Kariyer Platosu)Döneminin Geciktirilmesine Yönelik KAriyer

Planlaması . *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyla Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisansn Tezi*. Isparta .

Ünlüönen , K. (1993). Türkiye'de Yüksek Öğretim Düzeyinde Turizm Eğitimi Öğewtimi. *Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 497-521.

Ünlüönen , K., & Boylu , Y. (2005). Türkiye'de Yükseköğretim Düzeyinde Turizm Eğitimindeki Gelişmlerin Değerlendirilmesi . *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* , 11-32.

Ünver , Y. (2005). İşletmelerde Kariyer Yönetimi ve Performans Değerlendirme Sisitemleri (Dönem Projesi). *Ankara Üniversitesi* . Ankara.

Ürger , S. (1992). *Genel Turizm Bilgisi.* Antalya : Akdeniz Üniversitesi.

Yalçın, S. (1999). Personel Yönetimi. *6. Baskı, Beta Yayınları İstanbul*.

Yeşiltaş , M., Yüksel , Ö., & Hemington , N. (2010). Tourism Education In Turkey And Implicatıons For Human Resources. *Anatolia: An International Journal Of Tourism And Hospitality Management Research*, 55-71.

Yılmaz , A. (2006). İnsan Kaynakları Yönetiminde KAriyer Planlamanın Çalışanın Motivasyonu Üzerine Etkisi. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul.

Yusuf, A., & Şimal, A. (2002). *Önlisans ve Lisans Düzeyindeki Turizm Eğitimi Veren Yükseköğretim Kurumlarının Bulundukları Yerlerin Analizi ve Turizm Eğitimi İçin Öneri Bir Model.* Turizm Bakanlığı Turizm Eğitimi Konferansı, Ankara.

Zagonari, F. (2009). Balancing Tourism Education And Training. *International Journal Of Hospitality Management*, 2-9.

EKLER

EK-1. Anket Formu

Sayın katılımcı

Bu çalışmanın amacı Turizm eğitimi almakta olan lisans öğrencilerinin sektörel algı ve tutumları ile kariyer planları arasında ilişkinin ölçülmesidir. Çalışma, araştırmacının almış olmakta olduğu Yüksek Lisans Eğitimi'nin bir parçası olup elde edilecek bilgiler yalnızca bilimsel amaçlar için kullanılacaktır. Ankette isim bilgisinin sorulmaması bu konudaki hassasiyetin bir göstergesi olarak kabul edilebilir. Anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde sektörel algı ve tutum ölçeğiyle ile kariyer planlarını belirlemeye yönelik ifadeler yer almaktadır. Anketin ikinci bölümünde ise demografik bulgulara ilişkin sorular yer almaktadır. Çalışmanın hedeflenenleri doğru biçimde ölçmesi, vereceğiniz yanıtların geçerli ve güvenilir olmasına bağlıdır. Bu nedenle sizden, yöneltilen tüm sorulara sizin için uygun seçeneği işaretleyerek eksiksiz ve samimi yanıtlar vermeniz beklenmektedir.

Katılımınız, sabrınız ve samimi yanıtlarınız için çok teşekkür ederiz.

Tugay Çeçe Dr. Aydoğan Aydoğdu

Kastamonu Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi

Tel: 0542 639 72 61; e-posta: tgycc20@gmail.com

Değerli katılımcı; Bu anket, "lisans düzeyinde turizm eğitimi almakta olan öğrencilerin sektörel algı ve tutumları ile kariyer planları arasındaki ilişki'' konusundaki çalışma için veri toplamak amacıyla düzenlenmiştir. Araştırmanın gerçekliği açısından lütfen bütün soruları okuyunuz ve her soruyu cevaplandırınız. Anket çalışmamıza zaman ayırdığınız için teşekkür ederiz.	**Kesinlikle Katılmıyorum**	**Katılmıyorum**	**Kararsızım**	**Katılıyorum**	**Kesinlikle Katılıyorum**
Turizm endüstrisinde çalışma saatleri düzensizdir	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Mevsimsellik özelliğinden dolayı turizm sektöründe daimi bir is bulmak zordur	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Turizm sektöründe fiziksel çalışma koşulları genelde iyidir	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Turizm sektöründeki çalışma ortamı streslidir	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Turizm sektöründe çalışma saatleri çok uzundur	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Hafta sonu tatili benim için çok önemlidir	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Özel hayatım benim için çok önemlidir	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Turizm endüstrisindeki isler çok yorucudur	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Turizm sektöründe çalışmayı eğlenceli buluyorum	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Sektörde çalışarak aile yaşantısını sürdürmek zor	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Bazen çevreme turizm endüstrisinde kariyer yapacağımı söylemeye çekiniyorum	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Turizmde çalışmak toplumda garsonluk mesleği ile eşdeğer olarak algılanıyor	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Turizm sektöründe çalışmak ahlaki değerlerden ödün vermeyi gerektirir	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Turizm sektöründe çalışmak toplumda fazla saygı görmüyor	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Sektörde çalışanların çalışma isteği ve motivasyonu yüksektir	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Kişiliğim turizm endüstrisinde çalışmaya uygundur	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Turizm sektöründeki islerde bilgi ve becerilerimi kullanabilirim	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Tempolu is ortamını severim insanlara hizmet etmek beni mutlu eder	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Turizm sektöründeki birçok isin ücreti çok düşüktür	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Sektör dışındaki ek gelirler (prim, konaklama, ulaşım, ikramiye) yetersizdir	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Bu sektörde çok para kazanabileceğimi düşünmüyorum	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Bu sektördeki birçok isin ücreti ekonomik olarak rahat bir hayat sürmek için yetersizdir	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Turizm sektöründe terfiler liyakate (hak edişe) göre yapılır	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Daha önceki mezunlar sektörde iyi pozisyonlarda değiller	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Turizm işletmelerinde terfi kararları alınırken çalışanların eğitim düzeyi dikkate alınmaz	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Kısa sürede sektörde iyi noktalara geleceğimi düşünüyorum	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Sektörde terfi imkânları kısıtlıdır	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Sektörde tanıdığı (torpili) olmayanın terfi etmesi zordur	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Çalışanlar terfi ettirilirken tecrübeleri dikkate alınır	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Sektörde turizm eğitimi almayan çalışanlar alanlarla geçinemezler	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Turizm sektöründe çalışanların genelde eğitim seviyesi düşüktür	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Turizm sektöründe genelde çalışanlar arasında işbirliği vardır	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Turizm sektörü çalışanlarında ekip ruhu gelişmemiştir	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Yöneticiler çalışanların işletmeye olan bağlılıklarını arttırmak için yeterli çaba göstermez	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Sektörde çalışan yöneticilerin birçoğu turizm eğitimi almamışlardır	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Yöneticiler gerektiğinde çalışanların mesleki eğitim almasını sağlarlar	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Yöneticiler islerini daha iyi yapabilmeleri için çalışanlarına yetki vermektedirler	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Yöneticiler çalışanların önerilerini değerlendirirler	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Mezun olunca turizm sektöründe çalışacağımı sanmıyorum	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Bu sektörde uzun yıllar çalışamam	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Okuldan mezun olunca ne is yapacağımı bilmiyorum	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Turizm endüstrisinde kariyer yapmamın bana kazandıracağı fazla bir şey yok	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Bu mesleği seçmem benim için bir hataydı	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Geleceğimin turizm endüstrisinin geleceği ile ilgili olduğunu düşünüyorum	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Turizm sektöründeki is olanakları ile ilgileniyorum	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
İşyeri değiştirmeyi hiç sevmem	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Farklı bir endüstride kariyer yapacağımı düşünmüyorum	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Genellikle arkadaşlarla turizm endüstrisindeki is olanakları hakkında olumlu konuşuruz	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**

DEMOGRAFİK BİLGİLER

1. Yaşınız: …
2. Cinsiyetiniz: Bayan ( ) Erkek ( )
3. Kaçıncı sınıfta öğrenim görmektesiniz? 1.Sınıf ( ) 2. Sınıf ( ) 3. Sınıf ( ) 4. Sınıf ( )
4. Staj dâhil olmak üzere sektörde çalıştınız mı? Evet ( ) Hayır ( )
5. Hangi liseden mezun oldunuz?
   ( ) Anadolu Otelcilik Turizm Meslek Lisesi
   ( ) Genel Lise
   ( ) Diğer Meslek Lisesi
   ( ) Diğer (Belirtiniz)
6. Öğrenim gördüğünüz bölüm Üniversite tercihinde kaçıncı sıradaydı?

( ) 1-5 ( ) 5-10 ( ) 10-15 ( ) 15-daha fazlası

7. Turizm bölümünü isteyerek mi seçtiniz? Evet ( ) Hayır ( )
8. Mezun olduktan sonra ne yapmayı düşünüyorsunuz?
   ( ) Turizm sektörüne yöneleceğim
   ( ) Kendi işimi kuracağım
   ( ) Başka sektörlere yöneleceğim
   ( ) Diğer
9. Turizm sektöründe hangi bölümde çalışmayı düşünüyorsunuz?
   ( ) Konaklama
   ( ) Yiyecek İçecek
   ( ) Seyahat
   ( ) Diğer
10. Turizmi bölümünü seçmende rol oynayan kişi ya da kişiler?
    ( ) Kendi tercihim
    ( ) Ailem
    ( ) Arkadaşlarım
    ( ) Diğer

EK-2. Özgeçmiş

ÖZGEÇMİŞ



Adı Soyadı : Tugay ÇEÇE

Doğum Yeri ve Yılı : Eşme / 1991

Medeni Hali : Bekar

Yabancı Dili : İngilizce

E-posta : tgycc20@gmail.com

Eğitim Durumu

Lise :Akköy Anadolu Otelcilik. Turizm M.L.

Lisans :Selçuk Üniversitesi

Yüksek Lisans :Kastamonu Üniversitesi SBE

Mesleki Deneyim

Yaşar Hukuk Bürosu (Çağrı Personeli) : 2016

Meril Boutique Hotel : 2013 Yaz Sezonu

Cornelia Diamond (Resepsiyon-Belboy-Rezervasyon) : 2009-2012