



# International Journal of Academic Value Studies

ISSN : 2149 - 8598

[www.javstudies.com](http://www.javstudies.com)

(Yayınlanma Tarihi: 10/05/2016)

International Journal of Academic Value Studies, 2016 / 2 (4): 13-23.



## Turizm Öğrencilerinin Kariyer Beklentilerine Yönelik Düşünceleri: Stajyer Öğrenciler Örneği \*

Yrd.Doç.Dr. Cemal İNCE<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Zile Dinçerler Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu, cemal.ince@gop.edu.tr

Öğr.Gör. Hakan KENDİR<sup>2</sup>

<sup>2</sup>Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Zile Dinçerler Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu, hakan.kendir@gop.edu.tr

### Öz

Bir hizmet endüstrisi olarak turizmde hizmet kalitesini etkileyen faktörlerin başında işgören kalitesi gelmektedir. Bu kalitenin derecesini belirleyen işgörenin işe karşı olumlu mesleki tutumlarıdır. Turizmde işgörenler ile konuklar birbirlerinden fiziksel ve psikolojik olarak kolayca etkilenmektedirler. Bu nedenle turizm sektöründe turizm eğitimi olarak mesleki nitelik kazanmış işgörenlerin, hizmet kalitesinin yükseltilmesinde ve buna bağlı olarak iş hacminin büyümesi, zaman, malzeme, para ve işgücü tasarrufunda, verimliliğin ve işletme değerinin artırılmasında önemli rol oynadığı bir gerçektir.

Turizm eğitiminin amacı, turizm sektöründe çalışacak nitelikli üst ve alt kademe işgücünün yetiştirilmesidir. Fakat günümüze kadar yapılan araştırma sonuçlarına göre, turizm eğitimi almış bireylerin büyük çoğunluğunun sektörü tercih etmedikleri bilinmektedir. Yapılan araştırmalarda turizm sektörünün düşük ücretli, çok yetenek gerektirmeyen, genellikle önemsiz ve basit işler olarak görülmesine yol açan olumsuz imaja sahip, kötü yönetime maruz kalınan, part-time veya mevsimlik iş ve kariyer beklentilerine cevap veremeyen bir sektör olarak görülmesi sektörün tercih edilmemesinin ana faktörleri olarak görülmektedir.

Bu çalışmanın amacı, turizm eğitimi alan ve zorunlu stajını tamamlamış mevcut lisans öğrencilerinin (Zile Dinçerler Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu) turizm sektöründeki istihdama dair görüşleri ile turizm sektörüne yönelik kariyer düşüncelerini belirlemektir.

**Anahtar Kelimeler:** Turizm, Turizm Eğitimi, Kariyer.

**JEL Kodları :** Z32, D84

## The Ideas Of Tourism Students On Their Career Expectations: The Case Of Intern Students

### Abstract

One of the major factors that affect the quality of service in tourism as a service industry is the quality of employee. The thing that determines the level of quality is the positive attitudes of employee towards work. In tourism, the employees and guests are easily affected by each other in a physical and psychological way. Therefore, it is a fact that employees who have gained professional qualifications based on tourism education in the tourism sector have an important role in increasing the quality of

\* Bu çalışma 2. Uluslararası Çin'den Adriyatik'e Sosyal Bilimler Kongresi, 05-07/05/2016, İktisadi Kalkınma ve Sosyal Araştırmalar Enstitüsü, Hatay/TURKİYE-Batum-GURCİSTAN'da bildiri olarak sunulmuştur.

service and accordingly growth of business volume; saving of time, materials, money and labour; increasing the productivity and business value.

The aim of tourism education is to raise upper and lower levels of qualified labour who will work in tourism sector. However until today, according to the survey results it is known that individuals who are equipped with tourism education do not mainly prefer to work in the sector. In present surveys, tourism sector's being evaluated as a low paying job that requires low skills, and having a negative image that leads to its being seen as an unimportant and simple job, in which one could be exposed to bad management, and a job that cannot respond to the expectations of part-time or seasonal jobs are seen as the main reasons of the sector's not being preferred.

The aim of this study is to determine the ideas of current undergraduate students (in Zile Dinçerler Tourism and Hotel Management College) who continue their tourism education and have completed their compulsory internship training on employment in tourism sector and career in tourism sector.

**Keywords:** Tourism, Tourism Education, Career.

**JEL Classification:** Z32, D84

## 1. GİRİŞ

Türkiye'de turizmin istihdama olan katkısı, günümüz Türkiye'si turizminin başlangıcı olan 1983 yılından itibaren periyodik bir gelişme göstermiştir. 1983 yılında turizm istidamı 218 bin kişi iken AKTOB Ar-Ge birimince yapılan araştırmalara göre 2013 yılında 1.298.000 kişiye ulaşmıştır (AKTOB, 2014). Türkiye İstatistik Kurumu'nun yayınladığı 2014 yılı verilerine göre turizm sektöründe istihdam edilen kişi sayısı 1.351.000'e ulaşmıştır (TÜİK, 2014). TÜİK verilerine göre seyahat ve turizm endüstrisinde 2014 yılında doğrudan ve dolaylı istihdam 2,1 milyon kişi olup turizmin toplam istihdam içindeki oranı %8,2'dir (Ulama, Batman ve Ulama, 2015). World Travel & Tourism Council (WTTC, 2016) Türkiye raporuna göre 2015 yılında seyahat ve turizmin doğrudan 600.000 (%2,3) işgörene istihdam sağlarken, 2016 yılında %0,2 oranında bir azalışla 599.000 kişiye istihdam sağlayacağı tahmin edilmektedir. 2026 yılına kadar her yıl ortalama %3,6 oranında artış göstereceği tahmin edilen turizm ve seyahat endüstrisinde doğrudan 851.000 kişiye istihdam sağlanırken, dolaylı istihdam edilen kişi sayısının 2,8 milyon kişiye ulaşacağı ve toplam istihdam içindeki oranının %9 olacağı tahmin edilmektedir. Tablo 1'de Eylül 2014 itibariyle turizm sektöründe sigortalı çalışan kişi sayısı görülmektedir.

**Tablo1: Turizm İstihdam Verileri**

| Sektörde Sigortalı Çalışan Sayısı* | 2013              | 2014              | Değişim     |
|------------------------------------|-------------------|-------------------|-------------|
| Yiyecek İçecek Hizmetleri          | 474.433           | 564.463           | 19,0        |
| Konaklama                          | 319.698           | 348.615           | 9,0         |
| Spor, Eğlence ve Dinlenme          | 58.959            | 44.213            | -25,0       |
| Seyahat Ac.Tur Op.Hizmetleri       | 55.768            | 59.439            | 6,6         |
| Havayolu                           | 10.444            | 23.308            | 123,2**     |
| <i>Turizm Toplamı</i>              | <i>919.302</i>    | <i>1.040.038</i>  | <i>13,1</i> |
| <b>Türkiye Toplamı</b>             | <b>12.679.379</b> | <b>13.321.597</b> | <b>5,1</b>  |
| Turizmin Payı%                     | 7,25              | 7,81              | 0,56 puan   |

\*Eylül 2014 itibariyle, 4a kapsamındaki sigortalı sayısı.

\*\*Yüksek oranlı artış, bu kapsama giren şirket sayısının artmasından kaynaklanmaktadır.

Kaynak: (www.turizmdosyasi.com, 2016).

Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) tarafından açıklanan 2014 yılı verilerine göre, turizm sektöründe çalışanların sayısı son bir yılda %13,1 artarak 919 bin kişiden 1 milyon 40 bin kişiye ulaşmıştır. Aynı dönemde Türkiye'deki sigortalı çalışan sayısının %5,1 yükselişle 13,3 milyon kişiye ulaştığı görülmektedir. Böylece turizm sektörü, bir yılda sağlanan 642 bin kişilik toplam istihdam artışının %18,8'lik kısmına denk düşen bir istihdam büyümesi elde etmiştir. Bu dönemde Turizm sektörü ulaştığı istihdam verileri ile ülke içindeki payını %7,25'ten

%7,81'e çıkarmıştır (turizmdosyasi.com, 2016). Tablo 2'de turizm istihdam verilerinin yüzde olarak değişimi gösterilmektedir.

**Tablo 2: Sektörlerin istihdamdaki payı\*, % (En çok istihdam olan 5 sektör)**

| Sektörler                           | 2013 payı, % | 2014 payı, % |
|-------------------------------------|--------------|--------------|
| Perakende Tic. (Mot.Taşıt.Onar.Har) | 9,34         | 9,26         |
| Bina İnşaatı                        | 8,83         | 8,91         |
| Turizm toplamı                      | 7,25         | 7,81         |
| Toptan Tic. (Mot.Taşıt.Onar.Hariç)  | 4,19         | 4,53         |
| Kara Taşıma. ve Boru Hattı Taşıma.  | 4,98         | 4,47         |

\*Eylül 2014 itibarıyla, 4a kapsamındaki sigortalı sayısı.

Kaynak: (www.turizmdosyasi.com, 2016).

Hizmet sektöründe faaliyet gösteren turizm işletmeleri, konuklarına en kaliteli ve en iyi hizmeti sunarak konuk memnuniyetini maksimize etmek isterler. Konuk memnuniyeti teknik ve sosyal kalitesi yüksek işgören ile ekonomik ve sosyal anlamda sağlanabileceğinden, turizm sektöründe yararlanılacak işgücünün mesleki ve teknik eğitim almış, yüksek kişilik özelliklerine sahip bireylerden oluşması gerekmektedir. Mesleki eğitim almış, turizm sektörü işgücünün yüksek çalışma isteğine, konuk beklentilerine yüksek oranda cevap verme eğilimine sahip ve takım çalışmasına uygun özellikte olması gerekmektedir (Timur,1992; Emir, Pelit ve Arslan, 2010; Tavgermen, 2000).

Turizm sektöründe eğitim-istihdam ilişkisi oldukça önemlidir. Piyasa koşullarının belirlediği istihdam şekli ve olanakları, sektöre uygun ve uyumlu bir eğitimin de nasıl olması gerektiğini ifade etmektedir. Türkiye'nin belirlemiş olduğu 2023 hedeflerine uygun bir turizm eğitiminin, işgücünün düşük katma değerli faaliyetlerden ileri teknoloji kullanımını gerektiren yüksek katma değerli faaliyetlere kaydırılmasına ve verimliliğin hızla artırılmasına katkı sağlayacağı bir gerçekliktir (TÜBİTAK, 2016).

Turizm sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin; sektöre ilgi duyan, konuklara hizmet etmek isteyen, yeterli mesleki bilgiye ve pratikliğe sahip işgücüne gereksinimi olduğu kadar, işgücünün de sağlıklı bir çalışma ortamına, yaptığı işten iş tatminine ulaşmasını sağlayacak ve kariyer hedeflerini gerçekleştirecek işletmeye gereksinimi vardır (Sarıışık, 2007). Turizm sektöründe işgücünün kariyer beklentileri; ücret, terfi, ait olma, saygı görme ve kariyer gelişim fırsatları ile gerçekleştirilebilmekte ve bunun gerçekleştirilmesi için otel işletmelerinin etkili kariyer yönetim programları uygulamaları gerekmektedir (Kong ve diğ., 2012).

## 2. LİTERATÜR ARAŞTIRMASI

Turizm eğitimi, turizm sektöründe çalışanlara turizm kişiliği, etkinlik ve yetenek kazandıran bir unsurdur (Çelik, 2006). Turizm sektöründe etkili ve kaliteli işgücü kaynaklarının değerlendirilmesinde eğitim kurumları ile turizm işletmelerinin ve işgücü kaynaklarının birlikte hareket etmesi önem taşımaktadır (Riley, Ladkin ve Szivas, 2002). Turizmde mesleki eğitim, turizm sektöründe faaliyette bulunan işletmelerin ihtiyaç duyduğu mesleki niteliklere sahip işgücünü yetiştirmeyi, işgücüne ise kendisini sektörde başarılı kılacak mesleki bilgi ve yetenekleri kazandırmayı amaçlayan teorik ve pratik özelliklere sahip bir süreçtir (Aymanıkuy ve Aymanıkuy, 2013). Turizm alanında eğitimini tamamlayan öğrencilerin turizm kariyerlerine ilişkin düşüncelerinin şekillendiği iki nokta önem kazanmaktadır. Bunlardan birincisi eğitim süresi boyunca akademisyenlerin ve eski öğrencilerin sektöre yönelik anlatımlarıdır. İkincisi ise eğitim süresi içerisinde yapmak zorunda oldukları staj çalışmalarında otel işletmelerinin çalışma koşulları, arkadaşlık ortamları, yöneticilerin işgörelere karşı tutum ve davranışları, konukların işgörelere karşı tutum ve davranışları ile sağlanan ücret ve diğer sosyal haklardır.

Bu iki noktanın öğrencide oluşturduğu algının sonucuna göre turizm eğitimi alan öğrenciler mezun olduklarında turizm endüstrisinde veya başka alanlarda kariyer yapmaya başlayacaklardır. Staj, öğrenciler için eğitimini gördükleri meslek ile ilgili olarak sektörde kariyerlerine devam edip etmeyeceğinin de belirlendiği önemli aşamalardan birisi olarak kabul edilmektedir. Öğrenciler açısından staj, iş yaşamına ilişkin sorunları tanıma, anlama ve çözüm üretebilme, örgütü, örgüt arkadaşlarını ve konuk istek ve beklentilerini anlama ve karşılık verme, konuklarla gerçek düzeyli iletişim kurmaya ilişkin çok değerli bilgiler kazandırabilir. Staj sonucunda birey kendini daha donanımlı, daha özgüvenli hisseder ve sektörü tanıma yanında, mezuniyet sonrası için önemli bir tecrübe kazanmış olur (Çetin, 2005).

Bilim insanları tarafından çeşitli kariyer tanımları yapılmıştır. Güzel (2005)'e göre kariyer, bireyin yaşamı boyunca işe ilişkin edindiği deneyimlerle ilgili olarak geliştirdiği tutum ve davranışlar olarak tanımlanmaktadır. Gürüz ve Yaylacı (2007)'ya göre kariyer; işgörenin iş yaşamı sürecinde geliştirdiği tutumları, bilgi düzeyi ve yeterlilikleri gibi iş faaliyetleri ve pozisyonlar dizisi bütünüdür. Dündar (2009) ise kariyeri; para, saygınlık, başarıma arzusu, daha iyi bir yaşama biçimi, fırsatlar, ödüller, terfiler, yaşam boyu gelişim şeklinde tanımlayarak başka bir bakış açısı geliştirmiştir. Dündar'a göre bireylerin kariyere bakış açılarını yaşanılan ülkenin nüfus yapısı, gelişmişlik düzeyi, işletmelerin personel politikaları, eğitim stratejileri, ulusal ve uluslararası rekabet koşulları ile bireysel yetkinlikler, arzular, fırsatlar, örgütsel olanakları belirlemektedir (Dündar, 2009).

Turizm sektöründe kariyer beklentileri ve çalışmaya isteklendiriciler konusunda çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Turizm endüstrisinde kariyere yönelik iki zıt görüş ortaya çıkmaktadır. Birincisi, işin çekiciliği ile ilgili oluşan algıdır. İkincisi ise, turizmin yüksek düzeyde beceri gerektirmeyen, düşük statüye sahip bir iş sayılmasıdır (Tribe ve Lewis, 2003; Richardson, 2009). Turizmde kariyer algısına yönelik yapılan çalışmalarda, turizm endüstrisinde kariyer yapma kararı üzerinde etkili olan birçok içsel ve dışsal etkenler ortaya konulmaktadır. Bu etkenler; meslek sevgisi ve bağlılık, kolay iş bulma, kendini geliştirme olanağı ve terfi, iş arkadaşları ve yöneticilerle olan gayri resmi ilişkiler, işin hızlı ve çabuk gelişen olayları içermesi ve fiziksel çalışma koşulları, çeşitli toplumları ve kültürleri tanıma, işgören-endüstri uyumu, ücret ve ek gelirler örnek gösterilebilir (Duman, Tepeci ve Unur, 2006). Dolayısıyla bu araştırmalar da turizm eğitimi almış öğrencilerin sektöre karşı tutumlarının genellikle olumsuz olduğunu ortaya koymuştur (Aksu ve Köksal, 2005). Araştırmalarda turizm eğitimi almış ve almakta olan öğrencilerin; sektörün mevsimlik özellikler taşıması, yarı zamanlı olması, sosyal hakların yetersiz olması, iş güvencesinin yetersiz olması, stres ve sorumluluk yüklü olması, toplumda saygınlığının düşük olması, yorucu ve düzensiz çalışma saatleri, bireysel ve aile yaşamını olumsuz etkilemesi, uygulanan düşük ücret politikaları, terfi fırsatlarının az olması, yüksek işgücü devir hızı, yetkilendirme yetersizlikleri gibi çeşitli faktörlerin etkisiyle olumsuz tutumlar geliştirdikleri görülmektedir (Öztürk ve Pelit, 2008; Jiang ve Tribe, 2009; Wood, 1992; Lucas, 2004; Walmsley, 2004).

Greenhaus vd. (1990) işgörenlerin kariyer tatmini sağlamaları açısından: mesleki başarılar, genel mesleki hedefler, gelire ilişkin hedefler, meslekteki ilerlemeler ve yeni beceriler edinme olmak üzere beş temel hedefe ulaşmadaki başarının önemli olduğunu savunmaktadır.

Turizm sektöründe kariyer beklentilerine etki eden faktörlere bireylerin demografik özellikleri, alınan turizm eğitimi, turizm işletmelerine ilişkin özellikler, turizm mesleğine yönlendirme ve işgücü projeksiyonları, işgücü devir hızı, mevsimlik istihdam gibi konular da etki etmektedir (Günel, 2009).

### **3. ALAN ARAŞTIRMASI**

#### **3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi**

Turizmde kariyer konusunda bugüne kadar yapılan araştırmalarda, turizm sektöründe kariyer yapma kararı üzerinde; turizm endüstrisine bağlılık, işe olan ilgi, iş bulma olanağı, kendini geliştirme olanağı, terfi, iş arkadaşları ve yöneticilerle olan ilişkiler, işin saygınlığı veya sosyal statü, işin doğası ve fiziksel çalışma koşulları, kişi-endüstri uyumu, ücret ve ek gelirler gibi birçok iç ve dış faktörün etkili olduğu ortaya konulmuştur. Bütün sektörlerde olduğu gibi turizm sektöründe de, çalışma hayatının geleceğe yönelik beklentileri karşılama derecesi sektörün mesleki eğitim almış bireyler tarafından çalışma alanı olarak tercih edilmesinde önemli rol oynamaktadır.

Turizm eğitimi alan öğrencilerin sektöre yönelik düşünce ve algılarının şekillenmesinde rol oynayan faktörlerden birisi de zorunlu eğitimin unsurlarından birisi olan staj faktörüdür. Çeşitli bilim insanları tarafından yapılan çalışmalarda (Kuşluyan, Kuşluyan ve Eren, 2003; Kozak ve Kızıllırmak, 2001) staj yapan öğrencilerin, stajdan sonra sektöre bakış açılarının daha olumsuz olduğunu tespit etmişlerdir. Bu alan araştırmalarının güncel sonuçlarla değerlendirilmesi amacıyla Zile Dinçerler Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu'nda öğrenim gören ve zorunlu stajını yapmış öğrencilerin turizmde kariyer beklentilerini ölçmek üzere bir alan araştırması yapılmıştır.

#### **3.1. Araştırmanın Yöntemi**

Araştırmanın evrenini Zile Dinçerler Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu'nda lisans eğitimi alan ve 2015 yılı yaz döneminde zorunlu stajını tamamlamış öğrenciler oluşturmaktadır. 2015 yılı yaz dönemi zorunlu stajını tamamlayan 245 öğrenci bulunmaktadır. Evrenin tamamına anket dağıtılmış, fakat geri dönen anketlerin 200 tanesi değerlendirmeye alınmıştır.

Araştırmada veri toplamak amacıyla anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Araştırma için Aymankey ve Aymankey (2013) tarafından lisans eğitimi alan öğrencilere uygulanan çalışma ölçeğinden yararlanılmıştır. Hazırlanan anket iki bölümden meydana gelmektedir. Birinci bölümde katılımcıların demografik özelliklerini (mezuniyet, bölüm, cinsiyet vb.) belirlemeye yönelik sorular bulunmaktadır. Anketin ikinci bölümünde ise 22 madde ve 6 temel boyuttan oluşan öğrencilerin turizm sektöründe istihdama yönelik değerlendirmelerini ölçmeye yönelik hazırlanmış ifadeler yer almaktadır. İfadeler "1=Hiç Katılmıyorum, 2=Az Katılıyorum, 3=Orta Düzeyde Katılıyorum, 4=Çok Katılıyorum ve 5=Tamamen Katılıyorum" şeklinde olumsuzdan olumluya doğru bütün düşünceleri ölçmeye yönelik 5'li likert ölçeği şeklinde derecelendirilmiştir.

Araştırmada öncelikle katılımcıların demografik özelliklerinin (cinsiyet, yaş, mezuniyet vb.) frekans ve yüzde dağılımları alınarak verilmiştir. Bununla birlikte katılımcıların turizm sektöründe istihdama yönelik değerlendirmelerine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri de betimlenmiştir. Diğer taraftan, araştırmada kullanılan öğrencilerin turizm sektöründe istihdama yönelik değerlendirmeleri ve kariyer beklentileri ölçeğinin yapı geçerliği için faktör analizi uygulanmış ve iç tutarlığına ilişkin güvenilirliğini test etmek amacıyla da Cronbach's Alpha katsayıları hesaplanmıştır. Boyutlardan bir tanesinin (İstihdamın cinsiyeti ve sektörden biri ile evlilik algısı) güvenilirlik katsayısının düşük çıkması sebebiyle analize dâhil edilmemiştir. Elde edilen verilerin analizinde IBM SPSS 20.0 for Windows paket programı kullanılmıştır.

### 3.3.Araştırmanın Bulguları ve Değerlendirme

Araştırmaya katılanların demografik özelliklerine ilişkin bulgular Tablo 3'de yer almaktadır.

**Tablo 3: Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular**

| Değişken   | Grup                         | Sayı (f)   | Yüzde (%)    |
|--|------------------------------|------------|--------------|
| Cinsiyet   | Erkek                        | 122        | 61,0         |
|  | Kadın                        | 78         | 39,0         |
| Yaş  | 21-23                        | 154        | 77,0         |
|  | 24-26                        | 46         | 23,0         |
| Mezun Olduğunuz Lise   | Anadolu/Turizm               | 74         | 37,0         |
|  | Klasik/Düz                   | 56         | 28,0         |
|  | Teknik/Meslek                | 56         | 28,0         |
|  | Diğer                        | 14         | 7,0          |
| Öğrenim Gördüğünüz Bölümü Tercih Sıranız                     | 1-5 arası                    | 91         | 45,5         |
|  | 6-10 arası                   | 53         | 26,5         |
|  | 11-15 arası                  | 27         | 13,5         |
|  | 15'den sonrası               | 29         | 14,5         |
| Öğrenim Gördüğünüz Sınıf                                     | 3                            | 65         | 32,5         |
|  | 4                            | 135        | 67,5         |
| Lisans Eğitimi Aldığınız Bölüm                               | Turizm İşletmeciliği         | 150        | 75,0         |
|  | Yiyecek İçecek İşletmeciliği | 50         | 25,0         |
| Lisans Eğitimi Tercih Durumunuz                              | Kendi İsteğimle              | 153        | 76,5         |
|  | Kendi İsteğim Dışında        | 47         | 23,5         |
| Mezun Olduktan Sonra Hangi Sektörde Çalışmayı Düşünüyorsunuz | Turizm Sektörü               | 33         | 16,5         |
|  | Özel Sektör (Turizm Dışı)    | 18         | 9,0          |
|  | Kamu                         | 117        | 58,5         |
|  | Kendi İşimde                 | 32         | 16,0         |
| <b>Toplam</b>  |                              | <b>200</b> | <b>100,0</b> |

Tablo 3'de yer alan bulgulara göre, katılımcıların çoğunluğu erkek (%61,0), yaşları itibariyle 21-23 yaş aralığında (%77,0) ve %45,5'inin öğrenim gördükleri bölümleri tercih sırasının 1-5 arasında olduğu yer almaktadır. Anketi cevaplayanların %37,0'sinin Anadolu Otelcilik Lisesi, %28,0'inin Klasik/Düz Lise, %28'inin Teknik/Meslek Lisesi mezunu olduğu görülmektedir. %67,5'inin 4. sınıfta ve %75,0'inin Turizm İşletmeciliği bölümünde öğrenim gördüğü belirlenmiştir.

Katılımcıların büyük çoğunluğunun (%76,5) kendi isteği ile turizmde lisans eğitimi almayı tercih ettiği, %58,5'inin mezuniyet sonrası kamuda ve %16,5'inin ise turizm sektöründe çalışmayı düşündüğü tespit edilmiştir.

**Tablo 4: Öğrencilerin Turizm Sektöründeki İstihdam İle İlgili Görüşleri ve Kariyer Beklentileri Ölçeği Faktör Analizi**

| Faktörler ve İfadeler  | Faktör Yükleri | Özdeğer | Varyans | Cronbach's Alpha |
|--|----------------|---------|---------|------------------|
| <b>Faktör 1: İş Bulma ve Çalışma Koşulları</b>                                       |                | 6,424   | 16,120  | 0,727            |
| Turizm sektöründe sürekli (tüm yıl boyunca) çalışabilecek bir iş kolaylıkla bulunur. | 0,581          |         |         |                  |
| Turizm sektöründe çalışmak, diğer sektörlerde çalışmaktan daha yorucu değildir.      | 0,515          |         |         |                  |
| Turizm sektöründe çalışma saatleri düzenlidir.                                       | 0,664          |         |         |                  |
| Turizm sektöründe sosyal güvence imkânları yeterlidir.                               | 0,618          |         |         |                  |
| Turizm sektöründe barınma ve yeme-içme koşulları uygun ve yeterlidir.                | 0,558          |         |         |                  |
| Turizm sektöründe çalışmak eğlenceli ve zevklidir.                                   | 0,685          |         |         |                  |

| <b>Faktör 2: Ücretler</b>   |       | 1,881 | 15,114 | 0,813 |
|---|-------|-------|--------|-------|
| Turizm sektöründe ücretler diğer sektörlere göre aynı düzeyde ya da daha yüksektir.   | 0,725 |       |        |       |
| Turizm sektöründe ücretler yeterli ve tatminkârdır.   | 0,756 |       |        |       |
| Turizm sektöründe prim, bahşış vb. ek ücretler yeterli ve tatminkârdır.   | 0,800 |       |        |       |
| <b>Faktör 3: Toplumun Turizmde İstihdam Algısı</b>  |       | 1,516 | 11,669 | 0,830 |
| Lisans düzeyinde turizm eğitimi veren bu okulu kazandığımda çevreden olumlu etkiler aldım.  | 0,665 |       |        |       |
| Turizm sektöründe çalışmanın toplumda bir saygınlığı vardır.  | 0,725 |       |        |       |
| Turizm, toplumda önemli ve itibarlı bir sektör olarak görülmektedir.  | 0,765 |       |        |       |
| Lisans düzeyinde turizm eğitimi almış biri olarak turizm sektöründe çalışmak toplumsal saygınlığımı artırır.                                  | 0,764 |       |        |       |
| <b>Faktör 4: Kariyer Beklentileri</b>   |       | 1,259 | 10,970 | 0,745 |
| Mezuniyet sonrası turizm sektöründe çalışmayı düşünüyorum.  | 0,587 |       |        |       |
| Turizm sektörü uzun yıllar çalışmak için uygun bir sektördür.   | 0,588 |       |        |       |
| Turizm sektöründe yönetici pozisyonuna geleceğime inanıyorum.   | 0,845 |       |        |       |
| <b>Faktör 5: İstihdam için lisans turizm eğitimi gerekliliği algısı</b>   |       | 1,056 | 10,004 | 0,731 |
| Turizm sektöründe çalışmak için lisans düzeyinde turizm eğitimi almak gereklidir.   | 0,719 |       |        |       |
| Turizm sektöründe yönetici pozisyonunda görev yapabilmek için lisans düzeyinde turizm eğitimi almak gereklidir.                               | 0,873 |       |        |       |
| Lisans düzeyinde turizm eğitimi almak turizm sektöründe çalışmamı kolaylaştırır.  | 0,724 |       |        |       |
| <b>Toplam Varyans ve Güvenirlik</b>   |       |       | 63,877 | 0,880 |
| <i>Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy: KMO = 0,816; Bartlett's Test of Sphericity: <math>\chi^2 = 1626,305</math>; P = 0,000</i> |       |       |        |       |

Araştırmada, turizmde lisans öğrenimi gören ve zorunlu stajını yapmış öğrencilerin turizm sektöründeki istihdam ile ilgili görüşleri ve kariyer beklentilerine ilişkin ölçek için uygulanan faktör analizi ve güvenirlilik analizi (Cronbach's Alpha) sonuçları Tablo 4'te sunulmuştur. Faktör analizi sonucunda ölçeğin özdeğeri 1'den büyük ve toplam varyansın %63,877'sini açıklayan beş faktör tespit edilmiştir. Diğer taraftan, ölçek için uygulanan faktör analizinde Bartlett's testi sonucu, faktör analizinin uygulanabileceğini ( $p < 0,01$ ) ve Kaiser-Meyer-Olkin değeri (0,816) ise örneklem hacminin yeterli düzeyde olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca, ölçeğe yönelik hesaplanan Cronbach's Alpha değerinin 0,880 olduğu belirlenmiştir. Bu değerler ölçeğin iç tutarlık düzeyinin yeterli olduğunu göstermektedir.

**Tablo 5: Öğrencilerin Turizm Sektöründeki İstihdam İle İlgili Görüşleri ve Kariyer Beklentilerine Ait Betimsel İstatistikler**

| <b>İfadeler</b>   | <b><math>\bar{X}^*</math></b> | <b>s.s.</b> |
|---|-------------------------------|-------------|
| Lisans düzeyinde turizm eğitimi almak turizm sektöründe çalışmamı kolaylaştırır.                                | 3,37                          | 1,28        |
| Turizm sektöründe yönetici pozisyonunda görev yapabilmek için lisans düzeyinde turizm eğitimi almak gereklidir. | 3,31                          | 1,52        |

|   |      |      |
|---|------|------|
| Turizm sektöründe çalışmak eğlenceli ve zevklidir.  | 3,29 | 1,18 |
| Turizm sektöründe yönetici pozisyonuna geleceğime inanıyorum.   | 3,08 | 1,31 |
| Turizm sektöründe barınma ve yeme-içme koşulları uygun ve yeterlidir.   | 3,03 | 1,03 |
| Turizm sektöründe prim, bahşiş vb. ek ücretler yeterli ve tatminkârdır.                                       | 2,88 | 1,21 |
| Turizm sektöründe sosyal güvence imkânları yeterlidir.  | 2,86 | 1,07 |
| Turizm sektöründe ücretler diğer sektörlerle göre aynı düzeyde ya da daha yüksektir.                          | 2,78 | 1,05 |
| Turizm sektöründe sürekli (tüm yıl boyunca) çalışabilecek bir iş kolaylıkla bulunur.                          | 2,77 | 1,22 |
| Turizm sektöründe çalışmak için lisans düzeyinde turizm eğitimi almak gereklidir.                             | 2,67 | 1,41 |
| Lisans düzeyinde turizm eğitimi veren bu okulu kazandığımda çevreden olumlu etkiler aldım.                    | 2,59 | 1,23 |
| Turizm sektöründe ücretler yeterli ve tatminkârdır.   | 2,51 | 1,07 |
| Lisans düzeyinde turizm eğitimi almış biri olarak turizm sektöründe çalışmak toplumsal saygınlığımı arttırır. | 2,45 | 1,20 |
| Mezuniyet sonrası turizm sektöründe çalışmayı düşünüyorum.  | 2,36 | 1,18 |
| Turizm, toplumda önemli ve itibarlı bir sektör olarak görülmektedir.  | 2,21 | 1,14 |
| Turizm sektörü uzun yıllar çalışmak için uygun bir sektördür.   | 2,19 | 1,24 |
| Turizm sektöründe çalışmanın toplumda bir saygınlığı vardır.  | 2,13 | 1,09 |
| Turizm sektöründe çalışma saatleri düzenlidir.  | 2,09 | 1,11 |
| Turizm sektöründe çalışmak, diğer sektörlerde çalışmaktan daha yorucu değildir.                               | 1,93 | 1,12 |

Not: n:200 \*5'li Likert Ölçeği

Tablo 5 incelendiğinde, katılımcılarca turizm sektöründeki istihdam ile ilgili görüşler ve kariyer beklentileri arasında "Lisans düzeyinde turizm eğitimi almak turizm sektöründe çalışmamı kolaylaştırır." ( $\bar{x}=3,37$ ) ifadesinin en yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmüştür. Ayrıca, araştırmaya katılan öğrencilerin "Turizm sektöründe çalışmak, diğer sektörlerde çalışmaktan daha yorucu değildir." ( $\bar{x}=1,93$ ) ifadesini istihdam ile ilgili görüşler ve kariyer beklentileri arasında diğer ifadelerle oranla bu duruma az katıldıkları betimsel istatistikî sonuçlarla belirlenmiştir.

## 5. SONUÇ ve ÖNERİLER

Turizm sektöründe hizmet kalitesini etkileyen unsurların başında konuklarla doğrudan iletişim içerisinde olan işgören faktörü yer almaktadır. Turizm işletmeleri, konuklarına en kaliteli hizmeti en iyi işgörenlerle sunmak isterler. Bunun içinde işgörenlerin mesleğin gerektirdiği nitelikte bilgiye, yeteneğe ve sosyal yetkinliğe sahip olmaları ve turizm sektörünü sevmeleri gerekmektedir. Turizm sektöründe faaliyette bulunan işletmelerin mesleğini seven, yeterli mesleki eğitime sahip, almış olduğu mesleki bilgileri uygulamada kullanabilen işgörene ihtiyacı olduğu kadar, mesleki eğitim almış işgücünün de sağlıklı bir çalışma ortamına, ekonomik ve sosyal tatmin sağlayacak ve kariyer fırsatları sunacak işletmeye ihtiyacı bulunmaktadır.

Turizm alanında eğitim almış öğrenciler turizm sektörünün en önemli işgücü kaynağını oluşturmaktadır. Bu potansiyel kaynağın, turizm sektöründe çalışma veya çalışmama isteğinin şekillenmesinde iki önemli faktör rol oynamaktadır. Birincisi, öğrencilerin mesleki eğitiminde ve mesleğe bakış açılarının şekillenmesinde rol oynayan akademisyenlerin ve önceki dönemde eğitim almış eski öğrencilerin sektöre yönelik bilgilendirmeleridir. İkincisi ise, öğrencilerin eğitim süresince yapmak zorunda oldukları işyeri staj çalışmalarında turizm işletmelerinin çalışma koşulları, işletmedeki arkadaşlık ortamları, yöneticilerin tutum ve davranışları, konukların işgörenlere karşı tutum ve davranışları, sosyal haklar ve ücret gibi iş tatminini doğrudan etkileyen unsurlardır. Stajyer öğrencilerin bu iki noktada oluşturduğu



tatmin düzeyi, turizm sektörüne yönelik kariyer beklentilerine olumlu veya olumsuz etki yapmaktadır.

Yapılan çalışmada stajyer öğrenciler tarafından alınan turizm eğitiminin, turizm sektöründe çalışmaya olumlu etki yapacağına dair olumlu bir algı ortaya konmaktadır. Turizm sektöründe çalışmak isteyen öğrencilerde yönetici olarak çalışma beklentilerinin karşılanma düzeyinin de kariyer beklentilerinde önemli olduğu ortaya çıkmıştır. Aynı zamanda turizm öğrencilerinde yönetici olunabileceğine yönelik olumlu bir algı ortaya konmuştur. Turizm eğitimi almış öğrenciler üzerinde sektörün önemli unsurlarından birinin de sektörün eğlenceli ve zevkli bir yapıda olmasıdır. Bunun yanında özellikle sezonluk turizm işletmelerinde yeme-içme ve barınma olanaklarının sağlanması da sektöre yönelik olumlu algının oluşmasında katkı sağladığı görülmektedir.

Araştırma sonuçlarına göre stajyer öğrencilerin; sektörün ücret ödemelerine, iş garantisine (çalışma süreleri), sektörde çalışmak için turizm eğitimi almanın gerekliliğine, turizmde çalışmanın toplumdaki saygınlığına, diğer sektörlerde çalışmaya göre daha yorucu olmadığına yönelik olumsuz algıya sahip oldukları ve bunlarında öğrencilerin sektörde geleceğe yönelik kariyer beklentilerine olumsuz etki yaptığı görülmektedir.

Turizm eğitimi almış ve mesleki yeterliliğe sahip işgörenlerin istihdam edilmesi otel işletmelerinin en büyük kaynaklarından birisidir. Fakat araştırma sonuçlarına göre, lisans düzeyinde turizm eğitimi almış bireylerin büyük çoğunluğunun turizm sektöründe çalışmadığı veya çalışmayı düşünmediği bir gerçekliktir. Turizm eğitimi almış bireylerin turizm sektöründe çalışmalarının teşvik edilmesi için aşağıda bazı öneriler sunulmaktadır. Bunlar;

- ✓ Turizm sektöründe çalışma saatlerinin ve çalışma ortamlarının ILO (International Labour Organization) standartlarına uygun hale getirilmesi gerekmektedir.
- ✓ Turizm sektöründe çalışacak işgörelere uzun süreli iş garantisi sağlanmalıdır.
- ✓ Turizm sektöründe çalışacak lisans düzeyinde mesleki eğitim almış işgörelere açık kariyer fırsatları ve desteği sağlanmalıdır.
- ✓ Turizm alanında çalışan işgörelere için hukuki ve sosyal güvencelerin sağlanması gereklidir.
- ✓ Turizm eğitimi veren kurumlar ile turizm işletmeleri arasında iş birliği protokolleri düzenlenmeli ve eğitim kurumları, turizm işletmeleri ve öğrencilerin birlikte kazanabileceği bir kazan-kazan sistemi kurulmalıdır.
- ✓ Turizm işletmelerinde nitelikli işlerde turizm eğitimi almamış bireylerin istihdam edilmesi kanuni düzenlemelerle engellenmelidir.
- ✓ Turizm eğitimi almış ve yetenekli işgörelere yurtdışı eğitim ve kariyer fırsatları sağlanmalıdır.
- ✓ Lisans düzeyinde turizm eğitimi veren kurumlarda bir dönem işbaşı eğitimi şeklinde sektörde çalışmaya ayrılmalı ve öğrenciler teorik eğitim ile pratik eğitimi birlikte tamamlayarak sektöre hazır halde mezun olmaları sağlanmalıdır.
- ✓ Turizm sektöründe en çok şikayet edilen konulardan birisi olan ücret konusunda turizm işletmelerinin ülkenin ekonomik koşullarına uygun olarak yeterli ücret ve yan ödemeler uygulamaları sağlanmalıdır.

Yukarıdaki açıklamalar ve öneriler ışığında turizm sektöründe hizmet kalitesinin artabileceği ve lisans düzeyinde turizm eğitimi almış bireylerin sektörde çalışmayı daha çok tercih edecekleri bir gerçektir.

## KAYNAKÇA

- Aksu, A. & Köksal A. (2005). Perceptions and Attitudes of Tourism Students in Turkey. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 17 (4/5), 436-447.
- Aktob, (2014). Turizm İstatistikleri, <http://www.aktob.org.tr/pdf/aktob.turizm.verileri.pdf>, adresinden 30 Mart 2016 tarihinde alınmıştır.
- Aymankuy, Y. & Aymankuy, Ş. (2013). Turizm işletmeciliği Eğitimi Alan Öğrencilerin Turizm Sektöründeki İstihdamla İlgili Görüşleri ve Sektördeki Kariyer Beklentileri (Balıkesir Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu Örneği). *Akademik Bakış Dergisi*, 35, 1-21.
- Çelik, K. (2006). Otellerde Staj Yapan Öğrencilerin ve Otel Yöneticilerinin Memnuniyet Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Çetin, Ş. (2005). Öğrenci Stajlarında Yararlanılan Dersler Üzerine Ampirik Bir Değerlendirme: Mersin Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu Örneği. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 16(2), 153-169.
- Duman, T.; Tepeci, M. & Unur, K. (2006). Mersin'de yükseköğretim ve orta öğretim düzeyinde turizm eğitimi almakta olan öğrencilerin sektörün çalışma koşullarını algılamaları ve sektörde çalışma isteklerinin karşılaştırmalı analizi. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 17(1), 51-69.
- Dündar, G. (2009). Kariyer Geliştirme. Editörler C. Uyargil ve diğ., *İnsan Kaynakları Yönetimi* (pp. 263-295), İstanbul: Beta.
- Emir, O.; Pelit, E. & Arslan, S. (2010). Turizm Alanına Ön Lisans Eğitimi Alan Öğrencilerin Staj Öncesi ve Sonrası Görüşlerinin Karşılaştırılması (Afyon Kocatepe Üniversitesi Örneği). *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(33), 141-165.
- Greenhaus, H. J.; Parasuraman, S. & Wormley, W. M. (1990). Effects of Race on Organizational Experiences, Job Performance Evaluations and Career Outcomes. *Academy of Management Journal*, 33(1), 64-86.
- Günel, Ö. D. (2009). Turizm Sektöründe Mevsimsellik Sorunu Ve Mevsimlik İstihdamın Sektör Çalışanlarının Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi: Konaklama İşletmeleri Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Güzel, T. (2005), Eğitim ve Geliştirme. Editör C. Demir, *Konaklama İşletmelerinde İnsan Kaynakları Yönetimi-İlkeler ve Uygulamalar* (pp. 99-128), Ankara: Nobel.
- Gürüz, D., & Yaylacı, G. Ö. (2007). İletişimci Gözüyle İnsan Kaynakları Yönetimi. İstanbul: Mediacat.
- Jiang, B., & Tribe, J. (2009). Tourism Jobs-Short Lived Professions': Student Attitudes Towards Careers in China. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism, Education*, 8(1), 4-19.
- Kong, H.; Cheung, C. & Song, H. (2012). From Hotel Career Management to Employees Career Satisfaction: The Mediating Effect of Career Competency. *International Journal of Hospitality Management*, 31(1), 76- 85.
- Kozak, M. A. & Kızılırmak, İ. (2001). Türkiye'de Meslek Yüksekokulu Turizm Otelcilik Programı Öğrencilerinin Turizm Sektörüne Yönelik Tutumlarının Demografik Değişkenlere Göre Değişimi: Anadolu, Akdeniz ve Karadeniz Teknik Üniversitesi Öğrencileri Üzerine Bir Uygulama. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 12, 9-16.

Kuşluvan, S.; Kuşluvan, Z. & Eren, D. (2003). Undergraduate Tourism Students' Satisfaction With Student Work Experience and Its Impact on Their Future Career Intentions: A Case Study. Editör S. Kuşluvan, Managing Employee Attitudes and Behaviors in the Tourism and Hospitality Industry (pp. 77-98), New York: Nova Science Publishers Inc.

Lucas, R. E. (2004). Employment Relation in the Hospitality and Tourism Industries. NewYork: Routledge Taylor & Francis Group.

Öztürk, Y. & Pelit, E. (2008). Turizm Alanında İşletmecilik ve Öğretmenlik Eğitimi Alan Öğrencilerin Kariyer Tercihleri Üzerine Bir Araştırma. III. Ulusal Turizm Kongresine Sunulmuş Bildiri.

Richardson, S. (2009). Undergraduates' Perceptions of Tourism and Hospitality as a Career Choice. International Journal of Hospitality Management, 28, 382-388.

Riley, M.; Ladkin, A. & Szivas, E. (2002). Tourism Employment Analysis and Planning. Great Britain: Channel View Publication.

Sarıışık, M. (2007). Turizm Sektöründe Meslek Sahibi Olmaya Yönelten Etkenler: Meslek Yüksekokulu Öğrencilerine Yönelik Bir Çalışma. Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi, 18(2), 143-160.

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

Timur, A. (1992). Türkiye'de Turizm Eğitiminin Yapısı ve Uygulanan Politikalar ve Sonuçları. Turizm Bakanlığı Turizm Eğitimi Konferansı Workshop, Ankara, 47-53.

Tribe, J. & Lewis, A. (2003). Attitudes Of The Young To Careers In Hospitality And Tourism: Review And Recommendations. Editör S. Kuşluvan, Managing Employee Attitudes and Behaviors in the Tourism and Hospitality Industry (pp. 67-76), New York: Nova Science Publishers Inc.

TÜBİTAK (2016). Türkiye'de Eğitimin Mevcut Durumu. [http://www.tubitak.gov.tr/tubitak\\_content\\_files/vizyon2023/eik/EK1.pdf](http://www.tubitak.gov.tr/tubitak_content_files/vizyon2023/eik/EK1.pdf) adresinden 30 Mart 2016 tarihinde alınmıştır.

TÜİK (2014), İstatistiklerle Türkiye, [http://www.tuik.gov.tr/Kitap.do?metod=KitapDetay&KT\\_ID=0&KITAP\\_ID=5](http://www.tuik.gov.tr/Kitap.do?metod=KitapDetay&KT_ID=0&KITAP_ID=5) adresinden 30 Mart 2016 tarihinde alınmıştır.

Ulama, Ş., Batman, O., ve Ulama, H. (2015). Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Kariyer Algılamalarına Yönelik Bir Araştırma: Sakarya Üniversitesi Örneği. Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 6(12), 339-366.

Walmsley, A. (2004). Assessing Staff Turnover: A View From The English Riviera. International Journal of Tourism Research, 6, 275-287.

Wood, R. C. (1992). Working in hotels and catering. London: Routledge.

WTTC (2016). Travel and Tourism Economic Impact-Turkey, <http://www.wttc.org/-/media/files/reports/economic%20impact%20research/countries%202016/turkey2016.pdf> adresinden 28 Nisan 2016 tarihinde alınmıştır.

[http://www.turizmdosyasi.com/haber\\_detay.asp?haberID=10577&HaberBaslik=turizm-en-cok-istihdam-yaratan-3sektor](http://www.turizmdosyasi.com/haber_detay.asp?haberID=10577&HaberBaslik=turizm-en-cok-istihdam-yaratan-3sektor) adresinden 01 Nisan 2016 tarihinde alınmıştır.