



TURİZM İŞLETMECİLİĞİ EĞİTİMİ ALAN ÖĞRENCİLERİN TURİZM SEKTÖRÜNDEKİ İSTİHDAMLA İLGİLİ GÖRÜŞLERİ VE SEKTÖRDEKİ KARIYER BEKLENTİLERİ (BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ TURİZM İŞLETMECİLİĞİ VE OTELCİLİK YÜKSEKOKULU ÖRNEĞİ) ¹



Yusuf AYMANKUY²



Şimal AYMANKUY³

ÖZ

Bu araştırmanın amacı, lisans düzeyinde turizm eğitimi almakta olan öğrencilerin (Balıkesir Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu'nda halen öğrenim görmekte olan) turizm sektöründeki istihdam ile ilgili görüşlerini ve turizm sektörüne yönelik kariyer beklentilerini tespit etmektir. Balıkesir Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu'nda halen öğrenim gören 328 öğrenciye anket uygulaması yapılmıştır. Anket ile elde edilen veriler SPSS programında araştırma amacına uygun istatistik veri analiz teknikleri kullanılarak analiz edilmiş ve bu analizler sonucunda 6 faktör oluşmuştur. Araştırmaya katılan öğrencilerin turizm sektöründeki istihdamın özellikleri ile ilgili görüşleri ve sektörde kariyer beklentilerine yönelik belirlenen faktörler ile kontrol değişkenleri arasındaki ilişkiler analiz edilmiş ve gerek turizm eğitimi, gerekse sektör için üzerinde düşünülmesi gereken önemli sonuçlara ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Turizm Eğitimi, Lisans Turizm Eğitimi, Turizm Sektöründe Kariyer, Turizmde İstihdam

VIEWS REGARDING EMPLOYMENT IN TOURISM SECTOR AND CAREER PROSPECTS OF THE STUDENTS RECEIVING TOURISM MANAGEMENT EDUCATION (THE CASE OF BALIKESİR UNIVERSITY, COLLEGE OF TOURISM AND HOTEL MANAGEMENT)

ABSTRACT

The aim of this study is to determine the views of students who receive tourism education at the level of bachelor degree (who are currently receiving education at Balıkesir University, College of Tourism and Hotel Management) upon employment in tourism sector and their expectations towards tourism sector. A survey study was carried out with 328 students who still receive education at Balıkesir University, College of Tourism and Hotel Management. Data obtained with the survey form were analyzed by using statistical data analysis techniques suitable for SPSS program and 6 factors were created as a result of these analyses.

¹ Bu çalışma 12. Ulusal Turizm Kongresinde sunulan bildirinin genişletilmiş halidir.

² Yrd. Doç. Dr.; Balıkesir Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu,
aymankuy@balikesir.edu.tr

³ Yrd. Doç. Dr.; Balıkesir Üniversitesi Mühendislik ve Mimarlık Fakültesi Endüstri Mühendisliği Bölümü,
sayman@balikesir.edu.tr



Relations between the views of students who participated in the study upon the properties of employment in tourism sector and the factors determined according to their carrer prospects in the sector and control variables were analyzed and important results to be considered were obtained both for tourism education and for the sector.

Keywords: Tourism Education, Tourism Education at the Bachelor Degree, Career in Tourism Sector, Employment in Tourism

1. GİRİŞ

Turizm, dünyadaki diğer ülkeler için olduğu gibi, Türkiye için de, gerek 2011 yılı itibariyle gerçekleştirdiği 31.456.076 kişilik yabancı ziyaretçi girişi ve 23,020 milyar \$'lık (www.ktbyatirimisletmeler.gov.tr) gelir ve yarattığı istihdam ile, gerekse diğer sektörler için meydana getirdiği ekonomik katkılar ve gerekse sosyal boyutlarıyla önemli bir sektördür. Ayrıca gelecekte de gelişme potansiyeli en fazla olan bir kaç sektörden biridir.

Ülkelerin, gelecekte gelişmişlik düzeyleri ile ilgili konularını belirleyecek faktörlerin başında şüphesiz eğitimin gelmesi (Gündüzalp, 1992) gibi, turizm sektörünün de gelişerek, ülke ekonomilerine olumlu katkılar yapmaları için de turizm eğitimi, sektörün üzerinde önemle durması gereken konuların başında gelmektedir.

Hizmet sektöründe, çalışan personelin yaptığı işe karşı olumlu mesleki tutumları olmadan, müşteri memnuniyeti ve sadakati elde etmek zordur. Çünkü müşteriler ve çalışanlar birbirlerinden fiziksel ve psikolojik olarak kolayca etkilenirler. Bu nedenle hizmet sürecinde çalışanların tutumu, performansı ve davranışı; hizmet kalitesi, müşteri memnuniyeti ve sadakatının temel belirleyicisidir (Jiang ve Tribe, 2009).

Yoğun rekabetin yaşandığı uluslararası turizm pazarında, toplumsal düzeyde turizm bilincinin oluşturulması ve yeterli nitelikteki personelin varlığı hedeflenmektedir (Güzel, 2006). Turizm sektöründe istihdam edilen personel, turistik talebin ihtiyaç ve beklentilerini tatmin edici düzeylerde karşılayabildiği sürece sektörde büyüme ve gelişme devam edecektir. Bu da ancak gerçekçi ve kaliteli bir eğitimle sağlanabilir (Kocaoğlu, 2002). İş gücünün etkinliği, verimliliği ve mesleki başarısı, alınan eğitimin bir sonucudur (Küçükaltan, 1998). Eğitilmiş ve üstün nitelik kazanmış bir personelin, her sektörde olduğu gibi turizmde de; hizmet kalitesinin yükselmesinde, dolayısıyla iş hacminin büyümesinde, zaman, malzeme, para ve iş gücü tasarrufunda, verimliliğin yükselmesinde, işletme değerinin artmasında önemli faydalar sağladığı bir gerçektir (Timur, 1992).

Turizm sektöründe faaliyet gösteren işletmeler, müşterilerine en iyi ve kaliteli hizmeti sunarak, müşteri memnuniyetini en üst seviyelere çıkarmak isterler. Mümkün olan en kaliteli hizmette, iş gücünden, ekonomik ve sosyal açıdan optimum bir biçimde yararlanılarak sağlanacağından, kullanılan iş gücünün; istenilen düzeyde ve yeterli bir mesleki eğitim almış olması (Timur, 1992; Emir, Pelit ve Arslan, 2010), sektörde çalışma isteği duyması ve müşteri isteklerini yerine getirme eğilimi içerisinde bulunması (Tavgermen, 2000) önem taşımaktadır.

Türkiye'de 2011 yılı ÖSYM kontenjan ve ek kontenjan kılavuzuna göre 43 üniversitedeki 32 yüksekokul ve 15 fakülte'deki bölümlerde lisans düzeyinde turizm eğitimi verilmesine, 2011-2012 öğretim yılında örgün ve ikinci öğretimde birinci sınıfa aldığı toplam



6560 öğrenci kontenjanına rağmen (ÖSYM, 2011 ve ÖSYM, 2011b), hala turizm sektöründeki en önemli sorunlardan biri turizm eğitimi almış, nitelikli iş gücü eksikliğidir. Türkiye’de orta ve yükseköğretim düzeylerinde turizm eğitimlerini tamamlamış kalifiye iş gücü olmasına rağmen, sektör bu iş gücünden yeterince faydalanamamaktadır (Hacıoğlu vd., 2008). Yapılan araştırmalar, lisans düzeyinde turizm eğitimlerini başarı ile bitirenlerin önemli bir bölümünün turizm sektöründe çalışmadıklarını göstermektedir (Birdir, 2002; Unur, Duman ve Tepeci, 2004; Öztürk ve Pelit, 2008).

Turizm sektörünün önemli bir sayıda turizm eğitimi almış iş gücüne ihtiyacı varken, diğer taraftan turizm eğitimi almış iş gücünün önemli bir kısmının sektörde çalışmaması (Unur, Duman ve Tepeci, 2004) ve/veya çalışmayı tercih etmemesi belki de sektörün üzerinde önemle durması gereken konulardan en önemlisidir ve bu durum gelecek dönemde sektörde sıkıntılar yaratabilir (Birdir, 2002).

2. LİTERATÜR İNCELEMESİ

Eğitim, yaşamın her anını etkileyen, ayrıca meslek ve statü için de önemli olan bir süreçtir. Dahası, eğitim ile iş ve gelir arasındaki ilişki de gayet açıktır. Çalışmalar, eğitilmiş personelin daha az eğitilmiş personelden daha çok kazandığını, bu farkın, eğitilmiş ve bilgili iş gücüne talep arttıkça daha da büyüyeceğini ve eğitim için katlanılan fedakarlıkların kısa sürede kendini amorti edeceğini ortaya koymaktadır (Barrows ve Powers, 2009).

Mesleki turizm eğitimi; turizm sektöründeki tüm işletmelerin ihtiyaç duydukları teorik ve pratik, bilgi ve becerilere sahip personeli yetiştirmeyi, personele işlerini daha iyi yapabilmeleri için gerekli bilgi ve becerileri sistemli bir şekilde kazandırmayı sağlayan bir süreçtir (Aymanıkuy ve Aymanıkuy, 2002). Turizm eğitimi, turizm sektöründe çalışanlara etkinlik ve anlam kazandıran bir unsurdur (Çelik, 2006). Turizm sektöründe işgücü dinamik ve sektörde istihdamın sağlanmasında iş gücü, işverenler ve eğitim kurumlarının birlikteliği önemlidir (Riley, Ladkin ve Szivas, 2002).

Mesleki turizm eğitiminin temel amaçlarından belki de en önemlilerinden biri, turizm sektöründe çalışacak nitelikli işgücü teminini sağlamaktır. Ancak aşağıdaki araştırma bulgularının da ortaya koyduğu gibi turizm eğitimi alanların büyük çoğunluğu turizm sektöründe çalışmamaktadır. Ağaoğlu (1991), turizm sektöründe istihdam edilen lisans ve ön lisans düzeyinde turizm eğitimi almış personelin % 22,3 olduğunu tespit etmiştir. Milli Eğitim Bakanlığı Mesleki ve Teknik Eğitim Araştırma ve Geliştirme Merkezi Başkanlığı tarafından 1999-2000 eğitim-öğretim yılında yapılan araştırmada da konaklama işletmelerinde çalışanların yaklaşık % 74’ünün, restoran işletmelerinde çalışanların % 80’inin ve seyahat işletmelerinde çalışanların da % 76’sının örgün turizm eğitimi almadıkları tespit edilmiştir. TUGEV tarafından 1999 yılında yapılan araştırmada da turizm sektörünün istihdam etmesi gereken eğitilmiş personel oranları; % 37’si ön lisans ve lisans mezunu, % 15’i yüksek lisans mezunu, % 25’i teknik lise ve % 23’ü lise mezunu olarak belirlenmiştir (Yağcı, 2001). Kuşluyan’a (2000) göre turizm eğitimi almış mezunların % 80’inin turizm sektörü dışında çalışmayı düşünmesinin, turizm eğitiminin üzerinde kafa yorulması gereken konularından biridir. Mısırlı (2002) tarafından yapılan bir araştırmada da yıldızlı 105 konaklama tesisindeki 412 orta kademe yöneticisinin yarısından fazlasının herhangi bir düzeyde turizm eğitimi



almadığı belirlenmiştir (Çimen, 2006). Aksu ve Köksal (2005) ise, yaptıkları çalışmada öğrencilerin sektöre karşı tutumlarının çoğunlukla olumsuz olduğunu ortaya koymuşlardır.

İlgili araştırmalarda bireylerin turizm sektörüne ve turizm sektöründeki kariyere bakışlarına olumsuz etki eden faktörler olarak; sektördeki pek çok işin mevsimlik, yarı zamanlı olması ve bunun da sürekli iş sağlama imkanından kişiyi mahrum bırakması, yetersiz sosyal güvence imkanları, stresli çalışma ortamı, turizm sektöründe çalışmanın toplumun bazı kesimleri tarafından saygınlığı düşük işler olarak algılanması, düzensiz ve uzun çalışma saatleri, sektörün kişisel, sosyal ve aile yaşamını sınırlaması, ücretlerin düşüklüğü, terfi imkanlarının kısıtlılığı, iş gören devir hızının yüksekliği, yetkinlik bazlı yetkilendirmede yaşanan güçlükler vb. sayılmaktadır (Öztürk ve Pelit, 2008; Jiang ve Tribe, 2009). Turizm sektöründe yapılan işler, genelde yarı vasıflı ve vasıfsız işler (Wood, 1992), bir başka ifadeyle düşük beceri gerektiren işler olarak ifade edilir (Lucas, 2004). Macaristan, Polonya, İspanya, Birleşik Krallık ve Yugoslavya'yı kapsayan bir çalışmada pek çok insanın turizm sektöründe çalışmak istemesine karşın, otel ve restoran müdürlüğü ile turist rehberliği dışındaki işlerin, yüksek statülü olarak düşünülmediği belirtilmektedir (Unur, Duman ve Tepeci, 2004).

Walmsley (2004), önceki araştırmalar doğrultusunda turizm sektöründeki mesleklerin genel özelliklerini; “düşük ücretli, düşük yetenek gerektiren, önemsiz ve basit işler olarak görülmesine yol açan olumsuz imaja sahip, kötü yönetime maruz kalınan, part-time, mevsimsel (sezonluk), göçmen işi ve kariyer yapısından yoksun” olarak ifade etmiştir.

Hem seyahat, hem de konaklama endüstrisi, gençleri ve kadınları daha fazla istihdam etmektedir. Literatürde turizm, kadınların ve erkek öğrencilerin boş olduklarında ve/veya tatillerde iş dünyasına ilk kez girdikleri bir sektör olarak ifade edilmektedir. Turizm sektörü, esnek çalışma saatleri dolayısıyla kadınlar için uygun çalışma imkanları sunmaktadır. Sektörde kadınlar çoğunlukla düşük ücretlerle çalıştıklarından dolayı, işverenlerin maliyetlerini düşürmelerine katkı sağlamaktadır. Ayrıca turizm işletmelerinde işlerin standardize edilmesi ve rutinleşmesi de sektörde vasıfsızlaşmaya yol açmıştır (Lucas, 2004).

İngiltere’de kadının turizm sektörü (konaklama, eğlence, seyahat) iş gücü içindeki payı %58 civarındayken (Nickson, 2007), konaklama endüstrisindeki istihdamın %60’ını kadınlardan ve 1/3’ü 16-24 arası gençlerden oluşmaktadır (Allan, Bamber ve Timo, 2000). Gençler de turizm sektöründe iş gücü için önemli bir gruptur. Örneğin, İngiltere’nin turizm sektöründeki işgücünün %37’si 24 yaşından, %58’i ise 34 yaşından küçüktür. Öğrenciler de turizm sektörüne yönelik işgücü piyasasında giderek daha önemli bir segment haline gelmiştir. Öğrenciler düşük ücretlerle ve esnek saatler ile çalışmaya hazırdırlar. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından 2001 yılında turizm ve otelcilik sektörüne yönelik yayınlanan raporda küresel olarak turizm sektöründe, marjinal çalışanlar olarak adlandırılan; kadınların, gençlerin, düzensiz (günlük) ve geçici (part-time) çalışanların sayılarının oldukça yüksek olduğunu ortaya konulmuştur (Nickson, 2007).

Öğrenciler, küresel genç iş gücünün önemli ve büyüyen bir segmentidir. Avustralya’daki fast food çalışanlarının yaklaşık dörtte üçü 18 yaşında altındadır (Allan, Bamber ve Timo, 2000). Danimarka’da turizm çalışanlarının dörtte biri tam zamanlı öğretim gören öğrencilerdir (Hjalager ve Andersen, 2000). Ayrıca, İngiltere’de çalışan gençlerin yaklaşık yarısı öğrencilerdir. Ancak bu oran turizm sektöründe % 70’lerin üzerine



çıkılmaktadır. Sektörde genç iş gücünün yüksek orandaki varlığı, gençlerin iş gücü piyasasındaki hareketli yapıları iş gücü devrini arttırır ve bu da sektördeki düşük sendika yoğunluğunun önemli bir nedenidir (Lucas, 2004).

Jiang ve Tribe (2009) tarafından yapılan çalışmada turizm sektöründeki işler, öğrenciler tarafından kısa ömürlü olarak düşünülmekte ve gençlik yılları sektörde çalışmak için en uygun zaman olarak görülmektedir. Öğrencilerin neredeyse tamamı turizm sektöründeki işleri gelecek vaat eden bir iş olarak algılamamakta ve sektörde kalıcı bir kariyer yapmayı istememektedirler. Öğrenciler turizm sektöründe çalışmayı sermaye oluşturmak ve diğer işletmelere transfer olabilmek için düşünmektedirler. Turizm eğitimi alan öğrenciler, ayrıca, turizm sektöründe çalışanların sosyal saygınlıklarının diğer sektörlerde çalışan bireyler kadar yüksek olmadığını düşünmektedirler.

Yapılan bir araştırmada da, turizm ve otel işletmeciliği ile ilgili okullardan mezun olan öğrencilerin % 30,6'sının 5 yıl içerisinde sektörü terk ettikleri ifade edilirken, bir başka araştırmada turizm ve otel işletmeciliği bölümlerinden mezun olan öğrencilerin 1/5'inin mezuniyetlerinin ilk yılında, 1/3'ünün ise izleyen 5 yıl içerisinde sektörü terk ettikleri tespit edilmiştir (Birdir, 2002). Turizm sektörü uzun süreli kariyer imkanı sağlayan bir sektör olarak algılanmamakta, çalışanlar ilerleyen yaşlarında başka sektörlerle yönelmektedirler. (Unur, Duman ve Tepeci,2004; Özdişçiner ve Kalınkara, 2005; Çimen, 2006). Ayrıca öğrencilerin, turizm sektöründeki işlerin düşük ücret, uzun çalışma saatleri gibi temel özelliklerinin farkında olmalarının, iş doyumları ve motivasyonları üzerinde olumsuz etki yarattığını ve onları sektörden ayrılmaya yönelttiği tespit edilmiştir (Jiang ve Tribe, 2009).

Turizm sektöründe kariyer yapmaya yönelik olarak yapılan çalışmalarda kariyer seçimini etkileyen çeşitli sonuçlar elde edilmiştir. Sektörde kariyer kararlarında kişisel ve genel kariyer faktörlerinden her ikisi de sosyal etkenlerden önemli ölçüde etkilenmektedirler. Ayrıca işle ilgili algıların yanı sıra, sektörün özellikleri de kariyer kararının verilmesinde önemlidir. Uluslararası bir bakış açısıyla bu alanda çalışan bilim adamlarınca turizm sektöründeki birincil sorunun sektörde yüksek eğitilmiş personel çalıştırılmaması olduğu ifade edilmektedir (Walsh ve Taylor, 2007; Rheede, Tromp ve Blomme, 2009). Oysa iyi eğitilmiş, tecrübeli, istekli ve donanımlı işgücü özellikle turizm sektörü için büyük önem taşımaktadır (Kuşluyan ve Kuşluyan, 2000). Bir sektörün algılanan doğası, o sektörün kariyer açısından çekici olup olmadığını belirleyen önemli bir faktör olarak ifade edilmektedir.

Turizm sektöründe sendikalar hareketler, diğer birçok sektöre göre çok daha az etkiye sahipken, asgari ücret önemli bir etkiye sahiptir. Akşamları, hafta sonları ve tatil zamanlarında çalışmak zorunda olmak gibi içsel ve büyük ölçüde kaçınılmaz zorluklar, sektörü itici kılarak sektörden uzaklaşmaya yol açabilmektedir (Boella ve Turner, 2005).

Casado (1992) tarafından yapılan bir araştırmada da turizm profesyonelleri, okul yetkililerinin öğrencilere gerçek iş yaşamı ile ilgili yeterli bilgi vermedikleri için, öğrencilerin yüksek beklentilerle sektöre giriş yaptıklarını, dolayısıyla da sektöre katıldıktan sonra yüksek bir iş gücü devrinin yaşandığını ifade etmişlerdir (Kim, Hallab ve Lee, 2009).

Amerika Birleşik Devletleri'nde yapılan araştırmalarda turizm sektöründe çalışanların, makul bir maaş, fazla mesai çalışma düzeni ve ilave bazı haklar ile sektörde çalışmayı kabul



edebilecekleri, ancak işverenlerinden de hızlı yükselmelerine imkan sağlamalarını beklediklerini ifade etmişlerdir (Kim, Hallab ve Lee, 2009). Diğer sektörlerde olduğu gibi turizm sektöründe de ücretler ve diğer sosyal haklardan, eğitim ve mesleki gelişim için fırsatlara kadar pek çok değişken ve kendilerine işletme içerisinde yer bulup bulamayacakları endişeleri, iş gücü içerisindeki birçok personel için önemlidir (Hayes ve Ninemeier, 2009).

Turizm ve otelcilik sektörünün imajını iyileştirmek için yıllar içerisinde olumlu gelişmeler olmasına rağmen, yine de gelecekte iş gücüne katılacak pek çok kişi otel ve restoran işlerini bir kariyer seçeneği olarak görmemektedirler. Bu büyük olasılıkla yukarıda belirtilmeye çalışılan unsurlardan kaynaklanmaktadır (Kinkead, 2007).

3. UYGULAMA ARAŞTIRMASI

3.1. Araştırmanın amacı ve önemi

Araştırmanın amacı, lisans düzeyinde turizm eğitimi almakta olan Balıkesir Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu öğrencilerinin turizm sektöründeki istihdamın özellikleri ile ilgili görüşlerini ve turizm sektörüne yönelik kariyer beklentilerini tespit etmektir. Sektörün ihtiyacı olan turizm eğitimi alan öğrencilerin sektörle ilgili genel düşünceleri ve sektörde kariyer hedefleyip hedeflemedikleri, eğitimden ve eğitilmiş iş gücü sorununun varlığından bahsedilen sektör ve eğitim kurumları için önemlidir.

3.2. Evren, örneklem ve veri toplama yöntemi

Araştırmanın evreni, Balıkesir Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu'nda 2011-2012 eğitim-öğretim yılında öğrenim gören 1691 öğrenciden oluşmaktadır. Bu öğrencilerden kolayda örneklem yöntemi ile seçilen 350'sine anket uygulanmış ve yapılan kontrollerde bunlardan 328'i değerlendirilmeye uygun bulunmuştur. Araştırmada veri toplamak için anket yöntemi kullanılmıştır. Hazırlanan anketler yüz yüze görüşme yöntemi ile öğrencilere uygulanmıştır. Anket iki kısımdan oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcıların bazı demografik özelliklerini ve kontrol değişkenlerini (Cinsiyet, mezun olduğu lise, lisans eğitimine girişteki tercih sıralaması, halen okuduğu sınıfı ve bölümü, staj yapıp yapmadığı ve lisans turizm eğitiminin kendi tercihi olup olmaması) belirlemeye yönelik sorular bulunmaktadır. İkinci bölümde ise, turizm sektöründeki istihdama yönelik değerlendirmeleri içeren 5'li Likert ölçeğinde hazırlanmış 22 ifade yer almaktadır. Anket, ilgili gruba uygulanmadan önce anketteki ifadelerin araştırma amacına uygunluğunu ve içerik açısından kontrolünü yapmak amacıyla 40 öğrenciye yüz yüze görüşerek bir pilot anket çalışması uygulanmış ve geri bildirimler doğrultusunda anket yeniden gözden geçirilerek son şeklini almıştır.

3.3. Verilerin analizi

Araştırmada elde edilen bulguların değerlendirilmesinde istatistiksel analizler için SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 17.0 programından faydalanılmıştır. Çalışma verilerinin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistiksel metotlar (Sayı, Yüzde, Ortalama, Standart Sapma) kullanılmıştır. Hipotez testleri olarak Non-Parametrik testlerden Kruskal Wallis H-Testi ve Mann Whitney U testleri yapılmıştır.



Sonuçlar % 95 güven aralığında, anlamlılık $p < 0,05$ düzeyinde çift yönlü olarak değerlendirilmiştir.

Bir araştırmanın güvenilirliği, yani bir ölçüm sürecinde ölçüm işleminin tekrarlanabilirliği ya da tekrarlardaki tutarlılık önemlidir (Alpar, 2010). Bu yüzden ölçeğinin güvenilirliği test edilmiş ve genel güvenilirlik katsayısı (Cronbach Alfa) $\alpha = 0,894$ olarak bulunmuştur. Alfa katsayısı 0,00-0,39 ise ölçek güvenilir değil, 0,40-0,59 ise ölçeğin güvenilirliği düşük, 0,60-0,79 ise ölçek oldukça güvenilir, 0,80-1,00 ise ölçek yüksek güvenilirliğe sahip olarak değerlendirilir (Alpar, 2010). Analiz sonucunda bulunan $\alpha = 0,894$ dikkate alındığında ölçek yüksek güvenilirliğe sahip olarak ifade edilir. Yapılan örneklem yeterlilik (KMO) ve Barlett analizi sonucunda, KMO oranı $\alpha = 0,828$, Barlett değerinin ise 0,05 den küçük olduğu ve faktör analizinin yapılabilir olduğu görülmüştür. Faktör analizi sonucunda toplam varyansı % 55,48 olan 6 faktör oluşmuştur. Araştırmanın geneli ve faktörler itibariyle sonuçlar aşağıda Tablo 1. de gösterilmiştir.

Tablo 1. Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Turizm Sektöründeki İstihdam İle İlgili Görüşleri ve Kariyer Beklentileri Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

Faktörler / İfadeler	Faktör Yükleri	Varyans	Cronbach's Alpha
Faktör 1: İş bulma ve çalışma koşulları		12,406	0,733
Turizm sektöründe sürekli (tüm yıl boyunca) çalışılabilecek bir iş kolaylıkla bulunur.	0,744		
Turizm sektöründe çalışmak, diğer sektörlerde çalışmaktan daha yorucu değildir.	0,673		
Turizm sektöründe çalışma saatleri düzenlidir.	0,671		
Turizm sektöründe sosyal güvence imkanları yeterlidir.	0,630		
Turizm sektöründe barınma ve yeme-içme koşulları uygun ve yeterlidir.	0,626		
Turizm sektöründe çalışmak eğlenceli ve zevklidir.	0,410		
Faktör 2: Ücretler		11,962	0,760
Turizm sektöründe ücretler diğer sektörlerle göre aynı düzeyde ya da daha yüksektir.	0,725		
Turizm sektöründe ücretler yeterli ve tatminkardır.	0,685		
Turizm sektöründe prim, bahşiş vb. ek ücretler yeterli ve tatminkardır.	0,678		
Faktör 3: Toplumun turizmde istihdam algısı		9,643	0,831
Lisans düzeyinde turizm eğitimi veren bu okulu kazandığımda çevreden olumlu tepkiler aldım.	0,760		
Turizm sektöründe çalışmanın toplumda bir saygınlığı vardır.	0,610		
Turizm, toplumda önemli ve itibarlı bir sektör olarak görülmektedir.	0,543		
Lisans düzeyinde turizm eğitimi almış biri olarak turizm sektöründe çalışmak toplumsal saygınlığımı artırır.	0,531		
Faktör 4: Kariyer beklentileri		7,571	0,752
Mezuniyet sonrası turizm sektöründe çalışmayı düşünüyorum.	0,751		
Turizm sektörü uzun yıllar çalışmak için uygun bir sektördür.	0,655		
Turizm sektöründe yönetici pozisyonuna geleceğime inanıyorum.	0,482		
Faktör 5: İstihdamın cinsiyeti ve sektörden biri ile evlilik algısı		7,049	0,691
Turizm sektörü erkeklerin çalışması için uygun bir sektördür.	0,758		
Turizm sektörü bayanların çalışması için uygun bir sektördür.	0,709		
Turizm sektöründe çalışan biri ile evlenmek isterim.	0,597		
Faktör 6: İstihdam için lisans turizm eğitimi gerekliliği algısı		6,845	0,744
Turizm sektöründe çalışmak için lisans düzeyinde turizm eğitimi almak gereklidir.	0,697		
Turizm sektöründe yönetici pozisyonunda görev yapabilmek için lisans düzeyinde turizm eğitimi almak gereklidir.	0,591		
Lisans düzeyinde turizm eğitimi almak turizm sektöründe çalışmamı kolaylaştırır	0,565		
Toplam Varyans % 55,48			



Aşağıda Tablo. 2’de görüldüğü gibi araştırmaya katılan lisans düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilerin % 44,5’i kadın, % 55,5 ‘i erkektir. % 39,3’ü klasik (düz) lise, % 34,2’si Anadolu/Turizm lisesi (otelcilik, seyahat acenteciliği, mutfak vb.) mezunudur. % 48,8’i öğrenim gördükleri bölümleri 1-5 tercihleri arasında tercih etmişlerdir. % 34,2 konaklama işletmeciliği, % 44,8’i seyahat işletmeciliği, % 21’ ise turizm rehberliği bölümünde öğrenim görmektedirler. % 24,4’ü 1. sınıf, % 22,’si 2. sınıf, % 22,2’si 3. sınıf ve % 31,4’ü 4. sınıfta öğrencisidirler. % 55,5’i lisans eğitimi süresince staj yapmış, % 44,5’i ise staj yapmamıştır. Lisans turizm eğitimi % 80,5’i kendi isteğiyle, % 19,5’i kendi isteği dışında tercih etmiştir.

Tablo 2. Kontrol Değişkenleriyle İlgili Bulgular

Cinsiyet	Frekans	%	Lise Türü	Frekans	%
Kadın	146	44,5	Anadolu/Turizm	112	34,2
Erkek	182	55,5	Klasik (Düz)	129	39,3
TOPLAM	328	100	Teknik/Meslek	19	5,8
Tercih Sırası	Frekans	%	Diğer	68	20,7
1 – 5	160	48,8	TOPLAM	328	100
6 – 10	75	22,9	Sınıfı	Frekans	%
11 - 15	44	13,4	1	80	24,4
15’ten sonra	49	14,9	2	72	22,0
TOPLAM	328	100	3	73	22,2
Staj Durumu	Frekans	%	4	103	31,4
Staj yaptım	182	55,5	TOPLAM	328	100
Staj yapmadım	146	44,5	Bölüm	Frekans	%
TOPLAM	328	100	Konaklama	112	34,2
Tercih Durumu	Frekans	%	İşletmeciliği		
Kendi isteğimle	264	80,5	Seyahat İşletmeciliği	147	44,8
Kendi isteğim dışında	64	19,5	Turizm Rehberliği	69	21,0
TOPLAM	328	100	TOPLAM	328	100



Tablo 3. Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Turizm Sektöründeki İstihdamın Özellikleri İle İlgili Görüşleri ve Kariyer Beklentilerine Yönelik Aritmetik Ortalamalar

Faktörler / İfadeler	N	Min.	Max.	Ort.	S.s
Faktör 1: İş bulma ve çalışma koşulları	328	1,000	5,000	2,675	0,560
Turizm sektöründe sürekli (tüm yıl boyunca) çalışılabilecek bir iş kolaylıkla bulunur.	328	1,000	5,000	2,674	0,999
Turizm sektöründe çalışmak, diğer sektörlerde çalışmaktan daha yorucu değildir.	328	1,000	5,000	2,110	0,942
Turizm sektöründe çalışma saatleri düzenlidir.	328	1,000	5,000	1,784	0,816
Turizm sektöründe sosyal güvence imkanları yeterlidir.	328	1,000	5,000	2,521	0,970
Turizm sektöründe barınma ve yeme-içme koşulları uygun ve yeterlidir.	328	1,000	5,000	3,021	1,062
Turizm sektöründe çalışmak eğlenceli ve zevklidir.	328	1,000	5,000	3,936	0,849
Faktör 2: Ücretler	328	1,000	5,000	2,932	0,829
Turizm sektöründe ücretler diğer sektörler göre aynı düzeyde ya da daha yüksektir.	328	1,000	5,000	3,095	1,023
Turizm sektöründe ücretler yeterli ve tatminkardır.	328	1,000	5,000	2,683	0,937
Turizm sektöründe prim, bahşiş vb. ek ücretler yeterli ve tatminkardır.	328	1,000	5,000	3,018	1,061
Faktör 3: Toplumun turizmde istihdam algısı	328	1,000	5,000	3,042	0,848
Lisans düzeyinde turizm eğitimi veren bu okulu kazandığımda çevreden olumlu tepkiler aldım.	328	1,000	5,000	3,494	1,109
Turizm sektöründe çalışmanın toplumda bir saygınlığı vardır.	328	1,000	5,000	2,753	1,015
Turizm, toplumda önemli ve itibarlı bir sektör olarak görülmektedir.	328	1,000	5,000	2,784	1,013
Lisans düzeyinde turizm eğitimi almış biri olarak turizm sektöründe çalışmak toplumsal saygınlığımı artırır.	328	1,000	5,000	3,137	1,027
Faktör 4: Kariyer beklentileri	328	1,000	5,000	3,299	0,920
Mezuniyet sonrası turizm sektöründe çalışmayı düşünüyorum.	328	1,000	5,000	3,488	1,181
Turizm sektörü uzun yıllar çalışmak için uygun bir sektördür.	328	1,000	5,000	2,732	1,166
Turizm sektöründe yönetici pozisyonuna geleceğime inanıyorum.	328	1,000	5,000	3,677	1,022
Faktör 5: İstihdamın cinsiyeti ve sektörden biri ile evlilik algısı	328	1,000	5,000	3,150	0,743
Turizm sektörü erkeklerin çalışması için uygun bir sektördür.	328	1,000	5,000	3,845	1,048
Turizm sektörü bayanların çalışması için uygun bir sektördür.	328	1,000	5,000	3,137	1,156
Turizm sektöründe çalışan biri ile evlenmek isterim.	328	1,000	5,000	2,470	1,253
Faktör 6: İstihdam için lisans turizm eğitimi gerekliliği algısı	328	1,000	5,000	3,905	1,008
Turizm sektöründe çalışmak için lisans düzeyinde turizm eğitimi almak gereklidir.	328	1,000	5,000	3,479	1,469
Turizm sektöründe yönetici pozisyonunda görev yapabilmek için lisans düzeyinde turizm eğitimi almak gereklidir.	328	1,000	5,000	4,165	1,116
Lisans düzeyinde turizm eğitimi almak turizm sektöründe çalışmamı kolaylaştırır.	328	1,000	5,000	4,073	1,098

Tablo 3’de araştırmaya katılan öğrencilerin turizm sektöründeki istihdamın özellikleri ile ilgili görüşleri ve kariyer beklentilerine yönelik ifadelerin ortalamaları görülmektedir. İş bulma ve çalışma koşulları ile ilgili ifadelerden en yüksek katılım 3,936 ile “turizm sektöründe çalışmak zevkli ve eğlencelidir” ifadesi olurken, “turizm sektöründe çalışma saatleri düzenlidir” ifadesi 1,784 ile en düşük katılım ortalamasına sahiptir.

Turizm sektöründeki ücretler ile ilgili ifadelerden en yüksek katılım 3.095 ile “Turizm sektöründe ücretler diğer sektörler göre aynı düzeyde ya da daha yüksektir” ifadesi olurken, en düşük katılım 2,683 ile “turizm sektöründe ücretler yeterli ve tatminkardır” ifadesinde ortaya çıkmıştır.

Toplumun turizmde istihdam algısı ile ilgili ifadelerden en yüksek katılım 3,494 ile “Lisans düzeyinde turizm eğitimi veren bu okulu kazandığımda çevreden olumlu tepkiler aldım” ifadesinde, en düşük katılım da 2,753 ile “turizm sektöründe çalışmanın toplumda bir saygınlığı vardır” ifadesinde gerçekleşmiştir.



Araştırmaya katılan öğrencilerin sektörde kariyer beklentileri ile ilgili ifadeler incelendiğinde “turizm sektöründe yönetici pozisyonuna geleceğime inanıyorum” ifadesi 3,677 ile en yüksek katılımı, “turizm sektörü uzun yıllar çalışmak için uygun bir sektördür” ifadesi de 2,732 ile en düşük katılımı sağlamıştır.

Araştırmaya katılan öğrencilerin sektördeki istihdamın cinsiyeti ve sektörden biri ile evlilik algısı ile ilgili ifadelerden 3,845 ile en yüksek katılım “turizm sektörü erkeklerin çalışması için uygun bir sektördür” ifadesinde, 2,470 ile en düşük katılım ise “turizm sektöründe çalışan biri ile evlenmek isterim” ifadesinde gerçekleşmiştir.

Sektörde istihdam için lisans turizm eğitiminin gerekliliği algısı ile ilgili ifadelerden “turizm sektöründe yönetici pozisyonunda görev yapabilmek için lisans düzeyinde turizm eğitimi almak gereklidir” ifadesi 4,165 ile en yüksek katılımı, “turizm sektöründe çalışmak için lisans düzeyinde turizm eğitimi almak gereklidir” ifadesi de 3,479 ile en düşük katılımı sağlamıştır.

Araştırmaya katılan öğrencilerin, turizm sektöründeki istihdamın özellikleri ile ilgili görüşleri ve kariyer beklentilerine yönelik bakışlarını belirleme yönelik faktörler ile kontrol değişkenleri arasındaki ilişkiler analiz edilmiş ve aşağıdaki durumlar tespit edilmiştir.

Cinsiyet değişkeni ile faktörler arasındaki ilişki/farklılaşma

Araştırmaya katılan turizm eğitimi alan öğrencilerin “toplumun turizmde istihdam algısı” faktörü puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (Mann Whitney U=11489,00; $p=0,034<0,05$). Ortalamalar arasındaki farka göre, erkek öğrencilerin “toplumun turizmde istihdam algısı” ile ilgili puanları, bayan öğrencilerin puanlarından yüksektir.

Araştırmaya katılan turizm eğitimi alan öğrencilerin turizm sektörüne yönelik “kariyer beklentileri” faktörü puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (Mann Whitney U=11135,00; $p=0,011<0,05$). Ortalamalar arasındaki farka göre, erkek öğrencilerin turizm sektörüne yönelik “kariyer beklentileri” puanları, bayan öğrencilerin sektördeki “kariyer beklentileri” puanlarından yüksektir.

Araştırmaya katılan turizm eğitimi alan öğrencilerin turizm sektöründeki “istihdamın cinsiyeti ve sektörden biri ile evlilik algısı” faktörünün cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (Mann Whitney U=11591,00; $p=0,045<0,05$). Ortalamalar arasındaki farka göre, erkek öğrencilerin “istihdamın cinsiyeti ve sektörden biri ile evlilik algısı” puanları, bayan öğrencilerin puanlarından yüksektir.



Mezun oldukları lise türü değişkeni ile faktörler arasındaki ilişki/farklılaşma

Araştırmaya katılan turizm eğitimi alan öğrencilerin faktörlere verdikleri yanıtların puan ortalamaları ile mezun oldukları lise türü değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; 6 faktör için de grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır. ($p>0,05$).

Öğrenim gördükleri lisans turizm eğitimi programının tercihleri arasındaki sıra değişkeni ile faktörler arasındaki ilişki/farklılaşma

Araştırmaya katılan turizm eğitimi alan öğrencilerin faktörlere verdikleri yanıtların puan ortalamaları ile öğrenim gördüğü lisans turizm eğitimi programının tercihleri arasındaki sıra değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; 6 faktör için de grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır. ($p>0,05$).

Öğrenim gördükleri lisans turizm eğitimi programındaki bölüm değişkeni ile faktörler arasındaki ilişki/farklılaşma

Araştırmaya katılan turizm eğitimi alan öğrencilerin faktörlere verdikleri yanıtların puan ortalamaları ile öğrenim gördüğü lisans turizm eğitimi programındaki bölüm değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; 6 faktör için de grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır. ($p>0,05$).

Öğrenim gördükleri lisans turizm eğitimi programındaki sınıf değişkeni ile faktörler arasındaki ilişki/farklılaşma

Aşağıda tablo 4'te de görüldüğü üzere araştırmaya katılanların "İş bulma ve çalışma koşulları" faktörü puan ortalamalarının sınıf değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($KW=68,263$; $p=0,000<0,05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; 1. sınıfta öğrenim gören öğrencilerin turizm sektöründe "iş bulma ve çalışma koşulları" puanı, 2. sınıfta turizm eğitimi alan öğrencilerin sektörde "iş bulma ve çalışma koşulları" puanından yüksektir (Mann Whitney $U=1567,000$; $p=0,000<0,05$). 1. sınıfta öğrenim gören öğrencilerin sektörde "iş bulma ve çalışma koşulları" puanı, 3. sınıfta turizm eğitimi alan öğrencilerin sektörde "iş bulma ve çalışma koşulları" puanından yüksektir (Mann Whitney $U=1678,500$; $p=0,000<0,05$). 1. sınıfta öğrenim gören öğrencilerin sektörde "iş bulma ve çalışma koşulları" puanı, 4. sınıfta öğrenim gören öğrencilerin "iş bulma ve çalışma koşulları" puanından yüksektir (Mann Whitney $U=1315,000$; $p=0,000<0,05$). 2. sınıftaki öğrencilerin sektörde "iş bulma ve çalışma koşulları" puanı, 4. sınıftaki öğrencilerin sektörde "iş bulma ve çalışma koşulları" puanından yüksektir (Mann Whitney $U=2582,500$; $p=0,001<0,05$). 3. sınıfta öğrenim gören öğrencilerin sektörde "iş bulma ve çalışma koşulları" puanı, 4. sınıftaki öğrencilerin sektörde "iş bulma ve çalışma koşulları" puanından yüksektir (Mann Whitney $U=2630,500$; $p=0,001<0,05$).



Tablo 4. Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Sınıf Değişkeni ile Faktörler İtibariyle Verdikleri Yanıtlar Arasındaki İlişki/Farklılaşma

	Grup	N	Ort	Ss	KW	p
İş bulma ve çalışma koşulları	1. sınıf	80	3,035	0,421	68,263	0,000
	2. sınıf	72	2,662	0,486		
	3. sınıf	73	2,694	0,587		
	4. sınıf	103	2,388	0,525		
Ücretler	1. sınıf	80	3,204	0,633	17,585	0,001
	2. sınıf	72	3,009	0,867		
	3. sınıf	73	2,831	0,864		
	4. sınıf	103	2,738	0,856		
Toplumun turizmde istihdam algısı	1. sınıf	80	3,481	0,793	40,220	0,000
	2. sınıf	72	3,194	0,769		
	3. sınıf	73	2,836	0,782		
	4. sınıf	103	2,740	0,828		
Kariyer beklentileri	1. sınıf	80	3,908	0,715	62,989	0,000
	2. sınıf	72	3,398	0,833		
	3. sınıf	73	3,114	0,857		
	4. sınıf	103	2,887	0,906		
İstihdamın cinsiyeti ve sektörden biri ile evlilik algısı	1. sınıf	80	3,538	0,661	38,900	0,000
	2. sınıf	72	3,083	0,691		
	3. sınıf	73	3,146	0,664		
	4. sınıf	103	2,900	0,777		
İstihdam için lisans turizm eğitimi gerekliliği algısı	1. sınıf	80	4,204	0,788	17,595	0,001
	2. sınıf	72	4,120	0,856		
	3. sınıf	73	3,831	0,946		
	4. sınıf	103	3,576	1,190		

Yukarıda tablo 4’te de görüldüğü gibi araştırmaya katılan öğrencilerin turizm sektöründeki “ücretler” faktörü puanı ortalamalarının sınıf değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (KW=17,585;



$p=0,001<0,05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; 1. sınıftaki öğrencilerin sektördeki “ücretler” ile ilgili puanı, 3. sınıftaki öğrencilerin “ücretler” puanından yüksektir (Mann Whitney $U=2141,500$; $p=0,004<0,05$). 1. sınıftaki öğrencilerin sektördeki “ücretler” ile ilgili puanı, 4. sınıftaki öğrencilerin “ücretler” puanından yüksektir (Mann Whitney $U=2682,500$; $p=0,000<0,05$). 2. Sınıftaki öğrencilerin sektördeki “ücretler” puanı, 4. Sınıftaki öğrencilerin Turizm “ücretler” puanından yüksektir (Mann Whitney $U=3047,000$; $p=0,043<0,05$).

Araştırmaya katılan öğrencilerin “toplumun turizmde istihdam algısı” faktörü puan ortalamalarının sınıf değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($KW=40,220$; $p=0,000<0,05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; 1. Sınıftaki öğrencilerin “toplumun turizmde istihdam algısı” ile ilgili puanı, 2. sınıftaki öğrencilerin puanından yüksektir (Mann Whitney $U=2213,500$; $p=0,013<0,05$). 1. sınıftaki öğrencilerin “toplumun turizmde istihdam algısı ve bakışı” ile ilgili puanı, 3. sınıftaki öğrencilerin puanından yüksektir (Mann Whitney $U=1613,500$; $p=0,000<0,05$). 1. sınıftaki öğrencilerin “toplumun turizmde istihdam algısı ve bakışı” ile ilgili puanı, 4. sınıftaki öğrencilerin puanından yüksektir (Mann Whitney $U=2145,500$; $p=0,000<0,05$). 2. sınıftaki öğrencilerin “toplumun turizmde istihdam algısı ve bakışı” ile ilgili puanı, 3. sınıftaki öğrencilerin Turizm sektörüne toplumsal bakış puanından yüksektir (Mann Whitney $U=1953,000$; $p=0,007<0,05$). 2. sınıftaki öğrencilerin “toplumun turizmde istihdam algısı ve bakışı” ile ilgili puanı, 4. Sınıftaki öğrencilerin puanından yüksektir (Mann Whitney $U=2631,000$; $p=0,001<0,05$).

Araştırmaya katılan öğrencilerin turizm sektörüne yönelik “kariyer beklentileri” faktörü puan ortalamalarının sınıf değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($KW=62,989$; $p=0,000<0,05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; 1. sınıftaki öğrencilerin sektöre yönelik “kariyer beklentileri” puan ortalaması, 2. sınıftaki öğrencilerin “kariyer beklentileri” puanından yüksektir (Mann Whitney $U=1820,500$; $p=0,000<0,05$). 1. sınıftaki öğrencilerin sektöre yönelik “kariyer beklentileri” puanı, 3. sınıftaki öğrencilerin “kariyer beklentileri” puanından yüksektir (Mann Whitney $U=1375,000$; $p=0,000<0,05$). 1. Sınıftaki öğrencilerin sektöre yönelik “kariyer beklentileri” puanı, 4. sınıftaki öğrencilerin sektöre yönelik “kariyer beklentileri” puanından yüksektir (Mann Whitney $U=1551,000$; $p=0,000<0,05$). 2. sınıftaki öğrencilerin sektöre yönelik “kariyer beklentileri” puanı, 4. sınıftaki öğrencilerin sektöre yönelik “kariyer beklentileri” puanından yüksektir (Mann Whitney $U=2460,500$; $p=0,000<0,05$).

Araştırmaya katılan öğrencilerin turizm sektöründeki “istihdamın cinsiyeti ve sektörden biri ile evlilik algısı” faktörü puan ortalamalarının sınıf değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($KW=38,900$; $p=0,000<0,05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; 1. sınıftaki öğrencilerin turizm sektöründeki “istihdamın



cinsiyeti ve sektörden biri ile evlilik algısı” faktörü puan ortalaması, 2. sınıftaki öğrencilerin puanından yüksektir (Mann Whitney $U=1772,500$; $p=0,000<0,05$). 1. sınıftaki öğrencilerin turizm sektöründeki “istihdamın cinsiyeti ve sektörden biri ile evlilik algısı” faktörü puan ortalaması, 3. sınıftaki öğrencilerin puanından yüksektir (Mann Whitney $U=1883,000$; $p=0,000<0,05$). 1. sınıftaki öğrencilerin turizm sektöründeki “istihdamın cinsiyeti ve sektörden biri ile evlilik algısı” faktörü puan ortalaması, 4. sınıftaki öğrencilerin puanından da yüksektir (Mann Whitney $U=2068,500$; $p=0,000<0,05$). 3. sınıftaki öğrencilerin turizm sektöründeki “istihdamın cinsiyeti ve sektörden biri ile evlilik algısı” faktörü puan ortalaması, 4. sınıftaki öğrencilerin puanından yüksektir (Mann Whitney $U=2961,500$; $p=0,015<0,05$).

Araştırmaya katılan öğrencilerin “istihdam için lisans turizm eğitimi gerekliliği algısı” faktörü puan ortalamalarının sınıf değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($KW=17,595$; $p=0,001<0,05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; 1. sınıftaki öğrencilerin “istihdam için lisans turizm eğitimi gerekliliği algısı” puan ortalaması, 3. sınıftaki öğrencilerin puanından yüksektir (Mann Whitney $U=2221,000$; $p=0,010<0,05$). 1. sınıftaki öğrencilerin “istihdam için lisans turizm eğitimi gerekliliği algısı” puan ortalaması, 4. sınıftaki öğrencilerin puanından yüksektir (Mann Whitney $U=2861,000$; $p=0,000<0,05$). 2. sınıftaki öğrencilerin “istihdam için lisans turizm eğitimi gerekliliği algısı” puan ortalaması, 3. sınıftaki öğrencilerin puanından yüksektir (Mann Whitney $U=2130,500$; $p=0,046<0,05$). 2. sınıftaki öğrencilerin “istihdam için lisans turizm eğitimi gerekliliği algısı” puan ortalaması, 4. sınıftaki öğrencilerin puanından daha yüksektir (Mann Whitney $U=2737,500$; $p=0,003<0,05$).

Halen devam eden lisans turizm eğitimi süresince staj yapıp yapmama durumu değişkeni ile faktörler arasındaki ilişki/farklılaşma

Araştırmaya katılan öğrencilerin turizm sektöründe “iş bulma ve çalışma koşulları” faktörü puan ortalamalarının, lisans eğitimi süresince staj yapıp yapmama durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (Mann Whitney $U=8024,00$; $p=0,000<0,05$). Ortalamalar arasındaki farka göre, lisans eğitimi süresince henüz staj yapmamış öğrencilerin turizm sektöründe “iş bulma ve çalışma koşulları” puanları, halen devam lisans eğitimleri süresince staj yapmış öğrencilerin “iş bulma ve çalışma koşulları” puanlarından yüksektir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin sektördeki “ücretler” faktörü puanı ortalamalarının, lisans eğitimi süresince staj yapıp yapmama durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (Mann Whitney $U=10304,00$; $p=0,000<0,05$). Ortalamalar arasındaki farka göre, lisans eğitimi süresince henüz staj yapmamış öğrencilerin sektördeki “ücretler” puanları, halen devam eden lisans eğitimleri süresince staj yapmış öğrencilerin “ücretler” puanlarından yüksektir.



Araştırmaya katılan öğrencilerin “toplumun turizmde istihdam algısı” faktörü puan ortalamalarının, lisans eğitimi süresince staj yapıp yapmama durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (Mann Whitney U=8962,50; $p=0,000<0,05$). Ortalamalar arasındaki farka göre, lisans eğitimi süresince henüz staj yapmamış öğrencilerin turizm sektörü ile ilgili “toplumun turizmde istihdam algısı ve bakışı” puanları, halen devam eden lisans eğitimleri süresince staj yapmış öğrencilerin puanlarından yüksektir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin turizm sektörüne yönelik “kariyer beklentileri” faktörü puan ortalamalarının, lisans eğitimi süresince staj yapıp yapmama durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (Mann Whitney U=9000,00; $p=0,000<0,05$). Ortalamalar arasındaki farka göre, lisans eğitimi süresince henüz staj yapmamış öğrencilerin sektöre yönelik “kariyer beklentileri” puanları, halen devam eden lisans eğitimleri süresince staj yapmış öğrencilerin “kariyer beklentileri” puanlarından yüksektir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin sektöre yönelik “istihdamın cinsiyeti ve sektörden biri ile evlilik algısı” faktörü puan ortalamalarının, lisans eğitimi süresince staj yapıp yapmama durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (Mann Whitney U=9516,50; $p=0,000<0,05$). Ortalamalar arasındaki farka göre, lisans eğitimi süresince henüz staj yapmamış öğrencilerin sektördeki “istihdamın cinsiyeti ve sektörden biri ile evlilik algısı” faktörü puanları, halen devam eden lisans eğitimleri süresince staj yapmış öğrencilerin puanlarından yüksektir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin sektörde “istihdam için lisans turizm eğitimi gerekliliği algısı” faktörü puan ortalamalarının, lisans eğitimi süresince staj yapıp yapmama durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (Mann Whitney U=11464,50; $p=0,031<0,05$). Ortalamalar arasındaki farka göre, lisans eğitimi süresince henüz staj yapmamış öğrencilerin sektörde “istihdam için lisans turizm eğitimi gerekliliği algısı” faktörü puanları halen devam eden lisans eğitimleri süresince staj yapmış öğrencilerin puanlarından yüksektir.

Lisans turizm eğitimini kendi isteğiyle tercih edip etmeme durumu değişkeni ile faktörler arasındaki ilişki/farklılaşma

Araştırmaya katılan öğrencilerin turizm sektöründe “iş bulma ve çalışma koşulları” faktörü puan ortalamalarının, lisans turizm eğitimini kendi isteğiyle tercih edip etmeme durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (Mann Whitney U=5882,00; $p=0,000<0,05$). Ortalamalar arasındaki farka göre, lisans turizm eğitimini kendi isteğiyle tercih eden öğrencilerin “iş bulma ve



çalışma koşulları” faktörü puanları, lisans turizm eğitimi kendi isteğiyle tercih etmeyen öğrencilerin puanlarından yüksektir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin sektördeki “ücretler” faktörü için verdikleri puan ortalamalarının, lisans turizm eğitimi kendi isteğiyle tercih edip etmeme durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (Mann Whitney U=6340,00; p=0,002<0,05). Ortalamalar arasındaki farka göre, lisans turizm eğitimi kendi isteğiyle tercih eden öğrencilerin “ücretler” faktörü puanları, lisans turizm eğitimi kendi isteğiyle tercih etmeyen öğrencilerin puanlarından yüksektir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin “toplumun turizmde istihdam algısı” faktörü için verdikleri puan ortalamalarının, lisans turizm eğitimi kendi isteğiyle tercih edip etmeme durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (Mann Whitney U=4558,50; p=0,000<0,05). Ortalamalar arasındaki farka göre, lisans turizm eğitimi kendi isteğiyle tercih eden öğrencilerin “toplumun turizmde istihdam algısı ve bakışı” faktörü ile ilgili puanları, lisans turizm eğitimi kendi isteğiyle tercih etmeyen öğrencilerin puanlarından yüksektir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin turizm sektörüne yönelik “kariyer beklentileri” faktörü ile ilgili verdikleri puan ortalamalarının, lisans turizm eğitimi kendi isteğiyle tercih edip etmeme durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (Mann Whitney U=4468,50; p=0,000<0,05). Ortalamalar arasındaki farka göre, lisans turizm eğitimi kendi isteğiyle tercih eden öğrencilerin “kariyer beklentileri” faktörü ile ilgili puanları, lisans turizm eğitimi kendi isteğiyle tercih etmeyen öğrencilerin puanlarından yüksektir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin sektöre yönelik “istihdamın cinsiyeti ve sektörden biri ile evlilik algısı” faktörü puan ortalamalarının, lisans turizm eğitimi kendi isteğiyle tercih edip etmeme durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (Mann Whitney U=6158,50; p=0,001<0,05). Ortalamalar arasındaki farka göre, lisans turizm eğitimi kendi isteğiyle tercih eden öğrencilerin “istihdamın cinsiyeti ve sektörden biri ile evlilik algısı” faktörü ile ilgili puanları, lisans turizm eğitimi kendi isteğiyle tercih etmeyen öğrencilerin puanlarından yüksektir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin sektörde “istihdam için lisans turizm eğitimi gerekliliği algısı” faktörü puan ortalamalarının, lisans turizm eğitimi kendi isteğiyle tercih edip etmeme durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (Mann Whitney U=5959,50; p=0,000<0,05). Ortalamalar arasındaki farka göre, lisans turizm eğitimi kendi isteğiyle tercih eden öğrencilerin, “istihdam için lisans turizm eğitimi gerekliliği algısı” faktörü ile ilgili puanları, lisans turizm eğitimi kendi isteğiyle tercih etmeyen öğrencilerin puanlarından yüksektir.



4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Kariyer seçimini etkileyen çok çeşitli faktörler olmasına rağmen, lisans düzeyinde yükseköğretim alan bir bireyin, eğitimini ve öğretimini aldığı alanda kariyer yapma yönündeki eğilimi ve eğitim aldığı sektör ile ilgili değerlendirmeleri önemlidir. Üniversiteler, bireylerin kariyer tercihlerinde ve yönlendirmelerinde önemli etkiye sahip kurumlardır. Üniversite eğitimi almakta olan öğrencilerin öğrenim gördükleri bölümlere tercih yaparak gelmeleri, aslında ilgili alanda kariyer yapma ile ilgili bir ön kabul olarak değerlendirilse de (Öztürk ve Pelit, 2008), gerek diğer sektörlerde gerekse turizm sektöründe mezuniyet sonrası başka alanlarda kariyer yapma eğilimleriyle sıklıkla karşılaşıldığı görülmektedir.

Lisans düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilerin sektördeki istihdama bakışlarını ve sektörde kariyer beklentilerini belirlemeye yönelik bu çalışmada aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Anket kapsamında incelenen öğrencilerin *turizm sektöründe iş bulma ve çalışma koşulları* ile ilgili değerlendirmelerinde; turizm sektöründeki çalışma saatlerinin düzensiz, sektörde çalışmanın diğer sektörlerle göre daha yorucu, sosyal güvence imkanlarının yetersiz, tüm yıl boyunca çalışılabilecek bir iş bulmanın kolay olmadığı ifade edilirken, sektörde çalışmak eğlenceli ve zevkli olarak görülmektedir.

Anket kapsamında incelenen öğrencilerin *turizm sektöründeki ücretler* ile ilgili değerlendirmelerinde, sektördeki ücret seviyesi diğer sektördeki ücretler ile aynı düzeyde algılanmaktadır ve sektördeki ücretler ile prim, bahşiş gibi ek ücretler yeterli ve tatmin edici görülmemektedir.

Anket kapsamında incelenen öğrencilerin *turizm sektörüne toplumun bakışı* ile ilgili değerlendirmelerinde, turizmin toplumda önemli ve itibarlı bir sektör olarak görülmediği, sektörde çalışmanın da toplumda saygınlığının olmadığı belirtilirken, lisans düzeyinde turizm eğitiminin bireye toplumsal itibar kazandırdığı/kazandıracığı ifade edilmiştir.

Anket kapsamında incelenen öğrencilerin *turizm sektörüne yönelik kariyer beklentileri* ile ilgili değerlendirmelerinde, mezuniyet sonrası sektörde çalışmayı düşündükleri ancak, sektörün uzun yıllar çalışmak için uygun olmadığını belirtmiştir. Bu sonuç bir süre sonra lisans turizm eğitimi almış iş gücünün sektörden ayrılacağı, sektördeki işlerin bir kariyer basamağı olarak görüldüğünün bir göstergesidir. Ayrıca öğrencilerin sektörde yönetici pozisyonuna gelecekleri ile ilgili inançları da olumlu bir sonuçtur.

Anket kapsamında incelenen öğrenciler uluslar arası literatürün aksine (Allan, Bamber ve Timo, 2000; Lucas, 2004) turizm sektörünün bayanlara nazaran erkekler için daha uygun bir sektör olduğunu ifade ederken, turizm sektöründe çalışan biriyle evlilik düşünmemeleri üzerinde durulması gereken bir başka konudur. Sektörün kişisel, sosyal ve aile yaşamını sınırlaması bunun önemli bir nedeni olabilir (Jiang ve Tribe, 2009).

Anket kapsamındaki öğrenciler, sektörde yönetici pozisyonuna gelebilmek için lisans düzeyinde turizm eğitimi almanın gerekliliğine inanmaktadırlar. Bu da öğrencilerin sektörde bir meslek yarasına ihtiyaç duymalarının bir sonucu olarak yorumlanabilir.



Lisans düzeyinde turizm eğitimi almakta olan erkek öğrencilerin sektördeki kariyer beklentileri, bayan öğrencilere oranla daha yüksek olarak belirlenmiştir. Öğrencilerin öğrenin gördükleri sınıf düzeyi artıkça, sektöre bakışlarının olumsuzla doğru yöneldiği ve kariyer beklentilerinin de azaldığı tespit edilmiştir.

Ayrıca henüz staj yapmamış öğrenciler, staj yapmış öğrencilere göre sektöre ve sektörde kariyere daha olumlu bakmaktadırlar. Öğrencileri sektörü tanımalarına ve sektöre adapte etmeye yönelik olan stajların, öğrencileri sektörden uzaklaştırdığı anlaşılmaktadır.

Lisans turizm eğitimini kendi isteği ile tercih eden öğrenciler de turizm sektörüne ve sektörde kariyere daha olumlu yaklaşmaktadırlar.

Staj, turizm eğitiminde kritik öneme sahiptir ve öğrencilerin üniversite ortamından çalışma ortamına geçiş sürecinde önemli bir rol oynamaktadır. Staj, öğrenciye gerçek iş ortamında kariyer imkanlarını incelemek ve belirli bir iş ve/veya işyeri ile olası uyumu keşfetmek için fırsat sağlar. Staj sadece turizm sektörüne yardımcı ek iş gücü olarak eğitilmiş bireyler sağlamakla kalmayıp, aynı zamanda bu sektörde geleceğin yöneticileri için bir zemin de oluşturmaktadır (Beggs, Ross ve Goodwin, 2008). Ancak araştırmada yukarıda da ortaya konulan sonuç göstermektedir ki, öğrenciler sektörde staj vb. uygulamalarla çalıştıkça, sektörü tanımakta, zorlu ve olumsuz çalışma koşulları ve diğer faktörler öğrencileri sektörde kariyer yapmaktan uzaklaştırmaktadır.

Araştırmada dikkate değer bir diğer sonuçta, lisans turizm eğitimini kendi isteği ile tercih eden öğrencilerin turizm sektörüne yönelik kariyer beklentileri, kendi isteği ile tercih etmeyenlere göre daha yüksek olduğudur.

Yükseköğretim düzeyinde turizm eğitimi gören öğrencilerin sektördeki kariyer beklentilerini ve tercihlerini anlamak, sektör ve yükseköğretim kurumları için oldukça önemlidir. Bu durum işverenlerin memnun, verimli ve sadık iş gücü oluşturmalarına, böylece işletme performanslarını arttırmalarına ve maliyetlerini azaltmalarına yardımcı olacaktır. Diğer taraftan yükseköğretim kurumları da öğrencilerin kariyer beklentilerini tespit ederek ve bu konuda sektörü bilgilendirerek, sektördeki olumsuzlukların giderilmesine katkı sağlayarak, eğitilmiş, kalifiye iş gücünün sektörde kariyer yapmaktan uzaklaşmasının önüne geçebilecektir. Lisans düzeyinde turizm eğitimi almış işgücünün sektörde istihdamdan uzaklaşması, hem ülke kaynaklarından yeterince etkin ve verimli yararlanılamaması, hem de Türk turizm sektörünün sürdürülebilir bir rekabet avantajı elde edilebilmesini zorlaştırıcı sonuçları da beraberinde getirecektir.

5. KAYNAKÇA

Ağaoğlu , O., K.. (1991). *Türkiye’de Turizm Eğitimi ve Etkinliği*, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları 439, Ankara: Yeniçağ Bası Yayın San. Ltd. Şti.

Aksu, A., A., Köksal, C., D. (2005). “Perceptions and attitudes of tourism students in Turkey”, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 17 (4/5), 436-447.



Allan, C., Bamber, G. ve Timo, N. (2000). “McDonaldization” and employment relation: a study of MNE fast food operators in Australia. *International Human Resource Issue*, 1 (1), 28-45.

Aymankuy, Y. ve Aymankuy, Ş. (2002). Ön lisans ve Lisans Düzeyindeki Turizm Eğitimi Veren Yüksek Öğretim Kurumlarının Buldukları Yerlerin Analizi ve Turizm Eğitimi İçin Öneri Bir Model, *Turizm Bakanlığı Turizm Eğitimi Konferansı*, Ankara: 29-42.

Barrows, C. W. ve Powers, T. (2009). *Introduction To The Hospitality Industry*, Hoboken, New Jersey: John Wiley Sons, Inc.

Beggs, B., Ross, C. M. Ve Goodwin, B. (2008). A Comparison of Student and Practitioner Perspectives of the Travel and Tourism Internship, *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 7 (1), 31-39.

Birdir, K. (2002). Turizm ve Otel işletmeciliği Eğitimi Alan Lisans Öğrencilerinin Turizm Endüstrisinde Çalışmayı Tercih Etmemelerinin Temel Nedenleri: Bir Nominal Grup Tekniği Araştırması, *Turizm Eğitimi Konferans – Workshop*, Turizm Bakanlığı Turizm Eğitimi Genel Müdürlüğü, Ankara: 495-504.

Boella, M. ve Turner, S.G. (2005). *Human Resource Management in the Hospitality Industry A Introductory Guide*, Bodmin-Great Britain: Elsevier Butterworth-Heinemann.

Çelik, K. (2006). *Otellerde Staj Yapan Öğrencilerin ve Otel Yöneticilerinin Memnuniyet Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma*, yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Çimen. H. (2006). *Konaklama İşletmeleri Yöneticilerinin Lisans Düzeyindeki Turizm Eğitimi Almış İşgörenleri ile İlgili Değerlendirmeleri: Ankara'daki Dört ve Beş Yıldızlı Otellerde Bir Uygulama*, yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Emir, O., Pelit, E. ve Arslan, S. (2010). Turizm Alanında Ön lisans Eğitimi Alan Öğrencilerin Staj Öncesi ve Sonrası Görüşlerinin Karşılaştırılması (Afyon Kocatepe Üniversitesi Örneği). *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 9 (33), 141-165.

Gündüzalp, N. (1992). Kalkınmada Turizm ve Eğitimi, *Turizm Bakanlığı Turizm Eğitimi Konferans - Workshop*, Ankara: 61-66.

Güzel, N. G. (2006). *Yükseköğretimde Turizm Eğitimi ve Hizmet Kalitesi*, yayınlanmamış doktora tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

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

Hayes, D. K. ve Ninemeier, J.D. (2009). *Human Resource Management in the Hospitality Industry*, Hoboken, New Jersey: John Wiley Sons, Inc.



Hjalager, A., ve Andersen, S. (2000). Tourism employment: contingent work or professional career?, *Employee Relation*, 23 (2), 115-129.

Jiang, B. ve Tribe, J. (2009). ‘Tourism jobs – short lived professions’: Student attitudes towards tourism careers in China, *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 8 (1), 4-19.

Kim, K., Hallab, Z. ve Lee, H. R. (2009). Career Preferences and Expectations, *Anatolia: An International Journal of Tourism and Hospitality Research*, 20 (2), 441-466.

Kinthead, B. (2007). Introduction to Hiring and Supervising Employees, İçinde K. L. Sommerville, *Hospitality Employee Management and Supervision Concepts and Practical Applications*, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc., 3-20.

Kocaoğlu, B. (2002). Turizm Eğitiminde Kalite Değerlendirmesi, *Turizm Eğitimi Konferans – Workshop*, Turizm Bakanlığı Turizm Eğitimi Genel Müdürlüğü, Ankara: 161-172.

Kuşlivan, S. (2000). “Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu Öğrencilerinin Turizm İşletmeleri Yöneticilerinden Beklentileri”, *Kapadokya Toplantıları VII*. Nevşehir: Erciyes Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu.

Kuşlivan, S. ve Kuşlivan, Z. (2000). Perceptions and attitudes of undergraduate tourism students towards working in the tourism industry in Turkey, *Tourism Management*, 21, 251-269.

Küçükaltan, D. (1998). Türkiye’deki Otel İşletmelerinde İşgören Seçim ve Eğitiminin Hastane İşletmeciliği ile Karşılaştırılmasına Yönelik Bir Uygulama, *Anatolia Dergisi*, 9 (1), 51-59.

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

Mısırlı, İ. (2002). Turizm Sektöründe Meslek Standardı ve Mesleki Belgelendirme Sistemi, *Anatolia Dergisi*. 13 (1), 39-55.

Nickson, D. (2007). *Human Resource Management for the hospitality and tourism industries*, U.S.A.: Butterworth-Heinemann.

ÖSYM, (2011). 2011 Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Sistemi (ÖSYS) Yükseköğretim Programları ve Kontenjanları Kılavuzu, Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı, Ankara:

ÖSYM, (2011b). 2011 Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Sistemi (ÖSYS) Yükseköğretim Programlarına Ek Yerleştirme Kılavuzu, Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı, Ankara:



Özdiçiner, N. S. ve Kalıncara, V. (2005). Konaklama Sektörü Çalışanlarının Örgüte Yönelik Düşünce ve Bağlılık Durumları: Denizli Örneği , *Anatolia Dergisi*, cilt. 16 (1), 82-92.

Öztürk, Y. ve Pelit, E. (2008). Turizm Alanında İşletmecilik ve Öğretmenlik Eğitimi Alan Öğrencilerin Kariyer Tercihleri Üzerine Bir Araştırma, III. Balıkesir Ulusal Turizm Kongresi, Balıkesir: 353-360.

Rheede, A., Tromp, D. ve Blomme, R. J. (2009). Perception of job and hospitality industry characteristics on career decisions, İçinde J. S. Chen (Ed.). *Advance in hospitality and leisure*, UK: Emerald Group Publishing Ltd., 51-68

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

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 Konferans - Workshop*, Ankara: 47-53.

Unur, K., Duman, T. Ve Tepeci, M. (2004) Lisans Düzeyindeki Turizm Eğitimi Alan Öğrenciler Sektörde Kariyer Yapmaya Nasıl Bakıyor?, *I. Ulusal Turizm Kongresi*, Balıkesir: 390-414.

Walmsley, A. (2004). Assessing staff turnover: a view from the English Riviera. *International Journal of Tourism Research*, 6, 275–287.

Walsh, K. ve Taylor, M. S. (2007). Developing in-house careers and retaining management talent. What hospitality professionals want from their jobs, *Cornell and Restaurant Administration Quarterly*, 48 (2), 163–182.

Wood, R. C. (1992). *Working in Hotels and Catering*, London: Routledge.

Yağcı, Ö. (2001). “Türkiye’de Turizm İstihdamında Karşılaşılan Temel Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (4), 23-39.

<http://www.ktbyatirimisletmeler.gov.tr/TR,9854/sinir-giris-cikis-istatistikleri.html>
28.08.2012 erişim

<http://www.ktbyatirimisletmeler.gov.tr/TR,9869/turizm-geliri-ve-gideri-gsmh-ve-gsyih-ihracat-ve-ithala-.html> 28.08.2012 erişim