

İÇİNDEKİLER

ÖZET	I
ABSTRACT	II
İÇİNDEKİLER	III
TABLOLAR LİSTESİ	VI
ŞEKİLLER LİSTESİ	VI
GİRİŞ	1

I. BÖLÜM

TÜRKİYE’ DE TURİZM EĞİTİMİNİN GENEL YAPISI

1.1. TURİZM OLAYINA YAKLAŞIM	3
1.1.1. Turizmin Tanımı	3
1.1.2. Turizm Olayının Özellikleri	5
1.2. MESLEKİ EĞİTİM VE TURİZM EĞİTİMİ	7
1.2.1. Mesleki Eğitim	7
1.2.2. Turizm Eğitimi	9
1.2.2.1. Turizm Eğitiminin Amacı	10
1.3. TÜRKİYE’DE TURİZM EĞİTİMİ	12
1.3.1. Türkiye’de Turizm Eğitiminin Tarihsel Gelişimi	12
1.3.2. Türkiye’de Turizm Eğitiminin Genel Yapısı	13
1.3.2.1. Örgün Turizm Eğitimi	15
1.3.2.2. Yaygın Turizm Eğitimi	27

II. BÖLÜM

KARİYER VE KARİYER SEÇİMİ

2.1. KARİYER KAVRAMI	34
2.1.1. Kariyer Kavramının Tanımı	34
2.1.2. Kariyer Boyutları	38
2.2. KARİYER SEÇİMİ	40
2.2.1. Kariyer Seçimi Kavramının Bilimsel Olarak Gelişimi	43
2.2.2. Kariyer Seçimi/ Gelişimi Kuramları	46
2.2.3. Kariyer Seçimini Etkileyen Faktörler	51
2.2.3.1. Kariyer Seçimini Etkileyen Psikolojik Faktörler	52
2.2.3.2. Kariyer Seçimini Etkileyen Demografik, Kültürel ve Sosyal Faktörler	56

III. BÖLÜM

LİSANS DÜZEYİNDE TURİZM EĞİTİMİ ALMAKTA OLAN ÖĞRENCİLERİN SEKTÖR İLE İLGİLİ TUTUMLARININ MEZUNİYET SONRASI KARİYER SEÇİMLERİNE ETKİSİ

3.1. KURAMSAL ÇERÇEVE VE ÖNCEKİ ÇALIŞMALAR	61
3.2. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ	66
3.3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	68
3.3.1. Evren ve Örneklem	68
3.3.2. Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi	68
3.4. ARAŞTIRMA BULGULARI VE DEĞERLENDİRME	70
3.4.1. Çalışmaya Katılan Öğrencilerin Demografik Özelliklerine İlişkin Veriler İle Öğrencilerin Sektörle İlgili Bilgilerine İlişkin Bulgular	71

3.4.2. Öğrencilerin Turizm Sektörüne Yönelik Tutumları Hakkındaki İfadelere Verdikleri Cevaplara Yönelik Veriler	75
3.4.3. “Turizm Sektörüne Yönelik Tutumlar” ve “Sektörde Kariyer Yapma İsteği” Arasındaki İlişki	82
3.4.4. Turizm Sektörüne Yönelik Tutumların Sektörde Kariyer Yapma İsteğine Etkisi	84
SONUÇ VE ÖNERİLER	86
TEŞEKKÜR	92
KAYNAKÇA	93
EKLER	VII
ÖZGEÇMİŞ	X

TABLÖLAR LİSTESİ

- Tablo 1.** Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksek Okulu Bünyesinde Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Veren Üniversiteler ve Programları
- Tablo 2.** Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksek Okulları Dışında Turizm Eğitimi Veren Üniversiteler ve Programları Sayıları
- Tablo 3.** Öğretim Yıllarına Göre Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Alan Öğrenci Sayıları
- Tablo 4.** Öğrencilerin Yaş ve Cinsiyete Göre Dağılımı
- Tablo 5.** Okul Bilgileri ve Ailelerin Aylık Gelir Bilgileri
- Tablo 6.** Tablo 6. Ankete Katılan Öğrencilerin Okul Bilgileri ve Sektörle İlgili Bilgileri
- Tablo 7.** Turizm Sektörüne Yönelik Tutumlar Faktör Analizi Sonuçları
- Tablo 8.** Sektörde Kariyer Yapma İsteği Faktör Analizi Sonuçları
- Tablo 9.** Turizm Sektörüne Yönelik Tutumlar Faktör Ortalamaları ve T-Testi Sonuçları
- Tablo 10.** Sektörde Kariyer Yapma İsteği t-Testi Sonuçları
- Tablo 11.** Öğrencilerin Turizm Sektörüne Yönelik Tutumlarının Cinsiyete Göre Farklılıkları
- Tablo 12.** Sektöre Yönelik Tutumları İçeren Boyutlar ve Sektörde Kariyer Yapma İsteği Korelasyon Analizi Sonuçları
- Tablo 13.** Sektörde Kariyer Yapma İsteği ve Sektöre Yönelik Tutumlar Regresyon Analizi Sonuçları

ŞEKİLLER LİSTESİ

- Şekil 1.** Türkiye’ de Turizm Eğitim Sistemi
- Şekil 2.** Eğitim Düzeyi ve Yönetmelik Kademe Piramidi
- Şekil 3.** Kariyer Seçim Süreci

GİRİŞ

İkinci Dünya Savaşından sonra hızla gelişen turizm sektörü dünyadaki en önemli endüstrilerden birisi haline gelmiştir. Turizm endüstrisi; yarattığı katma değer, istihdam ve yatırımlar bakımından dünya hizmet endüstrisi içerisinde en büyük paya sahiptir. Turizmin ödemeler dengesine yaptığı olumlu etkiler ve emek-yoğun olma özelliğinden dolayı işsizlik probleminin çözümüne katkıda bulunması ve ülkeye sağladığı döviz girdisi gibi nedenlerle özellikle yeni gelişmekte olan ülkelerin ekonomilerinde önemli yer tutmaktadır.

Dünyada en hızlı gelişme gösteren sektörler arasında bulunan turizm sektöründe, ülkeler arasındaki rekabet her geçen gün farklı bir boyut kazanmaktadır. Günümüzde tüketicilerin giderek daha bilinçli olmaları ve hizmette kaliteye daha fazla önem vermeleri sonucunda “müşteri memnuniyeti” ve “hizmet kalitesi” kavramları rekabette üstünlük sağlamada en etkili unsurlar haline gelmiştir. Emek- yoğun bir sektör olma özelliğinden dolayı turizm sektöründe de müşteri memnuniyetinin sağlanması ve kaliteli hizmetin sunulmasında iş görenlerin nitelikleri ön plana çıkmaktadır. Çünkü turizm sektörünün temel üst yapı kaynaklarını oluşturan turistik işletmelerde üretilen hizmetin tüketiciye sunumu doğrudan iş görenler tarafından gerçekleştirilmekte ve bu durum da turistik tüketici ile iş görenlerin sürekli yüz yüze iletişim içinde olmalarını gerektirmektedir. Turistik hizmetlerin bu özelliklerinden dolayı müşteri memnuniyeti, müşteri bağlılığı ve hizmet kalitesi konusunda iş görenin tutumları, davranışları ve performansı en etkili faktörler haline gelmiştir. Bu doğrultuda; sektörde istihdam edilecek olan kişilerin turizm alanında hizmet sunabilecek niteliklere sahip olması gerekmektedir. Nitelikli personelin yetiştirilebilmesi ise ancak kaliteli turizm eğitimi ile mümkün olmaktadır.

Turizm sektöründe rekabette üstünlük sağlamada turizm eğitimi almış işgücünün önemini destekleyen birçok ülkede turizm eğitimi veren okullar açılmaktadır. Ancak dünyada ve ülkemizde yapılan birçok çalışma turizm eğitimi alan öğrencilerin önemli bir bölümünün eğitimini başarı ile tamamladıktan sonra turizm sektöründe çalışmayı tercih etmediklerini ya da turizm sektöründe çalışmaya başladıktan bir süre sonra

sektörde çalışmayı bıraktıklarını göstermektedir. Böylece turizm eğitimi alan kişilerin sektörde çalışmaya devam etmemesi önemli bir sorun haline gelmektedir. Bu durumda turizm sektöründe beklenen kaliteli hizmetin sunulmasında en önemli unsur olan nitelikli işgücünün eğitim sonrası sektörde çalışmama nedenlerinin belirlenmesi ve bu konuda gerekli önlemlerin alınması gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Öyle ki; turizm eğitimi alan öğrencilerin kazandıkları bilgi ve becerileri mezuniyet sonrasında turizm endüstrisinde uygulamaları sektörün bilinçli olarak gelişmesine katkı sağlayacaktır.

Bu çalışma lisans düzeyinde turizm eğitimi almakta olan öğrencilerin sektöre yönelik tutumlarının mezuniyet sonrası kariyer seçimlerine etkisi konusunu araştırmak amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada öğrencilerin turizm sektöründe çalışma konusundaki tutumları, sektöre bakış açıları ve mezun olduktan sonra sektörde kariyer yapma ya da yapmama kararını etkileyen unsurlar belirlenmeye çalışılmıştır. Çalışma üç bölümden oluşmaktadır:

İlk bölümde turizm olgusu, eğitim kavramının tanımları ile mesleki eğitim, turizm eğitimi ve Türkiye’de turizm eğitiminin genel yapısı konusunda açıklayıcı bilgilere yer verilmiştir.

İkinci bölümde kariyer ve kariyer seçimi kavramlarına ilişkin tanımlayıcı bilgiler ile kariyer seçiminde etkili olan sosyal ve psikolojik etmenlere değinilmiştir.

Üçüncü bölümde anket çalışmasından elde edilen; lisans öğrencilerinin sektöre yönelik tutumları ve mezuniyet sonrası kariyer seçimlerine ilişkin değerlendirmeler yer almaktadır.

I. BÖLÜM

TÜRKİYE' DE TURİZM EĞİTİMİNİN GENEL YAPISI

1.1. TURİZM OLAYINA YAKLAŞIM

Kişilerin, grupların ve kitlelerin yer değiştirme faaliyetleri ilk çağlardan günümüze kadar sürekli ivme kazanarak artmıştır. İlk çağlarda insanların yer değiştirme nedenleri genellikle gıda ihtiyaçlarını karşılama arzularına dayanmaktadır. Zamanla bu nedenlere eklenen merak, yeni yerler görme ve kültürleri tanıma isteği turizm olgusunun ortaya çıkmasını ve yaygınlaşmasını sağlamıştır.

Günümüzde sanayinin gelişmesi, kişi başına düşen gelirin artması, refah seviyesinin yükselmesi, insanların serbest olarak kullanabilecekleri boş zamanların çoğalması, turizme tarihte insanların ticari, dini ve askeri amaçlarla yaptıkları seyahatlerden çok farklı bir şekil vermiş, turizm yirminci yüzyılın sosyal ve ekonomik olayı niteliğini kazanmıştır (Olalı ve Timur, 1988:17).

Dünya'da hızlı bir gelişme eğilimi ortaya koyan turizm sektörü, gelişmiş ve gelişmekte olan bütün dünya ülkelerinin gelişim stratejilerini ve katma değer beklentilerini yakından ilgilendirmekte, yarattığı ekonomik değerler itibariyle giderek daha önemli bir sektör haline gelmektedir (Asan, 2007:19).

1.1.1. Turizmin Tanımı

Çok yönlü bir olay ve sektör olan turizm kavramı için günümüze dek farklı tanımlar yapılmıştır. Turizm kavramının ilk tanımı 1905 yılında Guyer-Feuler tarafından yapılmıştır. Guyer-Feuler turizmi, gittikçe artan hava değişimi ve dinlenme gereksinimleri, doğa ve sanatla beslenen göz alıcı güzellikleri tanıma isteğine; doğanın insanlara mutluluk verdiği inancına dayanan ve özellikle ticaret ve sanayinin gelişmesi ve ulaşım araçlarının kusursuz hale gelmelerinin bir sonucu olarak ulusların ve toplulukların birbirleriyle daha çok yaklaşmasına olanak veren modern çağa özgü bir olay olarak tanımlamaktadır (Kozak, Kozak ve Kozak, 2000:1).

Turizm; devamlı yaşanan yer dışında tüketici olarak, tatil, dinlenme, eğlenme gibi ihtiyaçların giderilmesi amacıyla yapılan seyahat ve konaklama hareketlerini içeren bir olgudur (Bayer, 1992:3).

Uluslararası Turizm Sözlüğünde turizm tanımı, zevk almak amacıyla yapılan geziler ve seyahatler için gerçekleştirilen insan faaliyetlerinin tümü şeklinde açıklanmaktadır (Turizm Bakanlığı, 1965:31).

Mevzuatımıza göre 6086 sayılı Turizm Endüstrisini Teşvik Kanununun 36. maddesi gereği, Bakanlar Kurulunun 5.8.1955 gün 5643 sayılı kararıyla yürürlüğe konulan Turizm İşbirliği Tüzüğü'nün 3. maddesiyle yapılan tanımlama şöyledir : "Yerleşmek niyeti olmaksızın hava tebdili yapmak, tedavi edilmek, eğlenip dinlenmek gibi maksatlarla kültür ya da sanat hareketleri nedeniyle toplu ya da tek olarak yapılan seyahatlerdir" (Özdemir, 1992:19).

Turizm olayının tanımlanmasında genellikle dinamik bir unsur olarak kabul edilen "seyahat" faktörü önemli bir yer tutmaktadır. Turizm olayının oluşmasında ve tanımlanmasında gerekli ikinci unsur ise "konaklama" dır (Taşkın, 2007:7). Hunziker'in turizmi sade bir dille açıklaması bilimsel anlamda bir tanımın geliştirilmesine yardımcı olmuştur. Hunziker'e göre turizm, yabancıların bir yere yaptıkları yolculuklarından ve devamlı kalma, para kazanma amacı gütmeyen konaklamalarından doğan ilişkilerin tümüdür (Kozak, Kozak ve Kozak, 2000:3).

Diğer bir tanıma göre; devamlı olarak yaşanan yer dışına, tüketici olarak tatil, dinlenme, eğlence, kültür ve benzeri ihtiyaçların giderilmesi amacıyla yapılan seyahat ve geçici konaklama hareketine "turizm" denilmektedir. Buradan da anlaşıldığı gibi gidilen veya ziyaret edilen bölgede, insan ve ekonomik değer artışı olmaktadır (Sezgin, 1995:3).

Özetlemek gerekirse turizm; insanların sürekli konutlarının bulunduğu yer dışında devamlı olarak yerleşmemek, politik ya da askeri bir amaç izlememek üzere, liberal bir ortam içinde, iş, merak, din, sağlık, spor, dinlenme, eğlence, kültür, deneyim kazanma, snobik amaçlarla veya aile ziyareti, kongre ve seminerlere katılmak gibi nedenlerle, kişisel veya toplu olarak yaptıkları seyahatlerden, gittikleri yerlerde 24 saati

aşan veya o yerin bir konaklama tesisinde en az bir geceleme süresi ile konaklamalarından ortaya çıkan iş ve ilişkileri kapsayan, bir tüketim olayı, bir sosyal olay, ağır ve entegre bir hizmet endüstrisidir (Olalı, 1990:19).

1.1.2. Turizm Olayının Özellikleri

Turizm olayının gelişmesi, genişlemesi, ulusal ve uluslararası önem kazanması kendi bünyesi içinde bir takım özelliklerin de ortaya çıkmasına neden olmuştur. Turizm olayının kendine özgü özellikleri şu şekilde sıralanabilir (Ürger, 1992:13);

- Turizm bir hizmet sektörüdür. Turizmde üretilen mal ve hizmetler üretildikleri yerde tüketime sunulurlar. Turizm sektöründe müşteri, mal ve hizmetin üretildiği yerde tüketimde bulunur.
- Turizm sektörünün ürettiği mal ve hizmetlerin tüketilebilmesi, boş zamanın yaratılması ile mümkündür.
- Turizm sektörü içinde görev yapan seyahat acenteleri ile tur operatörleri arz ve talebi dengelemede önemli rol oynarlar.
- Turizmde talebin artışına cevap verecek arzın sunuluşu uzun bir süreyi gerektirir.
- Turizm olayına katılacak kişilerin karar vermeleri birçok dürtülerin etkisi ile oluşacağından, karar süresi uzun bir zamanı gerektirir.
- Turizm hareketleri, yılın belirli aylarında yoğunluk kazanmakta ve turist kabul eden ülkelerde söz konusu aylarda hareketlilik artmaktadır.
- Ülkelerde turistik özellik arz eden yerler, arazi üzerinde dengesiz bir dağılıma neden olduğundan, turistik yoğunlaşma da turistik özellik arz eden bu alanlarda görülmektedir. Ayrıca ülkelerdeki turizm trafiği lokal bir görünüm arz etmektedir.

Kavramsal olarak ise turizm olayının beş temel özelliği bulunmaktadır. Bunlar; (Burkart ve Medlik, 1981:43);

- Turizm, bir dizi olay ve ilişkinin bir bütünüdür. Bu olay ve ilişkilerin biri tarafından belirlenemez.
- Bu olay ve ilişkiler, çeşitli yerlere seyahat eden insanların bu hareketlerinden ve buralarda konaklamalarından kaynaklanır. Bu özellik, konunun bir dinamik boyutu “seyahat” ve bir de statik boyutu “konaklama” olduğunu ortaya koymaktadır.
- Seyahat ve konaklama, normal olarak yaşanan ve çalışılan yerlerin dışındaki yerlerde olmaktadır. Böylelikle, seyahat edilen ve konaklanan yerlerde buralarda yaşayan ve çalışan insanlarınkinden farklı faaliyetler ortaya çıkmaktadır.
- Yer değiştirmeler, geçici ve kısa dönemli bir nitelik taşımaktadır. Seyahate çıkan kişinin birkaç gün, hafta ya da ay içerisinde geriye dönme niyeti bulunmaktadır.
- Ziyaret edilen yerlerde kazanç sağlamaya yönelik çalışma söz konusu değildir. Ziyaret, iş bulmak ya da iş kurmak gibi amaçlarla ilişkili değildir. Turizm olayının öznesi insandır. Turizmin temelinde insanın "psikolojik tatmin duygusu" sağlaması yer alır.

Yukarıda belirtilen özelliklerden de anlaşıldığı gibi turizm sektörü diğer sektörlerden daha farklı özelliklere sahiptir. Bu nedenle turizm sektöründe gerçekleştirilen faaliyetlerin nitelik ve biçimleri diğer sektörlerden farklı gerçekleşmektedir (Karlı, 1997:14).

1.2. MESLEKİ EĞİTİM VE TURİZM EĞİTİMİ

Eğitim, önceden saptanmış amaçlar doğrultusunda insan davranışlarında belli gelişmeler sağlamaya yarayan planlı etkiler dizisini ifade etmektedir (Karslı, 2003:9). Ülkelerin kaderinde rol oynayan en önemli faktörler arasında en önemli etken eğitimidir. Çünkü eğitim doğrudan insan üzerine yapılan bir yatırımdır (İnce, 1998:14).

Turizmin bir hizmet sektörü olması ve hizmeti satın alan ile hizmeti sunan kişilerin sürekli yüz yüze iletişim içinde olması, sektörde istihdam edilecek olan insan unsurunun eğitimini ön plana çıkarmaktadır. Ekonominin hiçbir sektörü, turizm sektöründe olduğu kadar insanlarla doğrudan doğruya ilgili değildir ve turizm sektörünün var olmasının ayakta kalmasının temel taşı eğitimidir. Sektörel özellikler nedeni ile, ekonomik verimliliğin sağlanabilmesi için yapılacak iş ve hizmetlerin teknik turizm bilgisi, görgüsü ve deneyimi taşıyanlar tarafından görülmesi gerekmektedir (Timur, 1978:16).

Turizm eğitiminin anlaşılabilmesi için öncelikle eğitim ve mesleki eğitim kavramlarını tanımlamakta fayda vardır. Çünkü turizm eğitimi tek başına bir kavram olmayıp, mesleki eğitimin bir bölümünü oluşturmaktadır.

1.2.1. Mesleki Eğitim

Eğitim, Arapça “terbiye”, Latince “educatio” sözcükleri ile ifade edilmektedir. Osmanlılarda eğitimin karşılığı olarak kullanılan “terbiye”, Arapça ilim ve edep öğretme, besleyip büyütme, yetenekleri geliştirme sanatı anlamına gelmektedir (Öztürk, 1990:25). Ertürk (1992)’e göre; “eğitim, bireyin davranışlarında kendi yaşantısı yolu ile istenilen değişiklikleri meydana getirme veya yeni davranışlar kazandırma sürecidir” (Taymaz, 1992:54). Eğitimin temelini yetenek geliştirmek, yaratıcılık, kişilik kazandırma, gelecekteki yeni durumlara uyum, yeni sorunlara çözüm üretebilme, tutum ve davranış kazanma gibi kavramlar oluşturmaktadır (Karabulut, 2004:96). Preston eğitimin amacını; “Bireyin etrafında, gelişmesinin her aşamasında, istenilen tepkileri ve umulan değişimleri en iyi biçimde oluşturabilecek bir çevre düzenlemektir.” olarak tanımlamaktadır (Büyükkaragöz ve Çivi, 1996:25).

Mesleki açıdan bireylerin sahip olması gereken nitelikler eğitim yardımı ile bireye kazandırılabilir. Bu amaçla verilen eğitim “mesleki eğitim” olarak adlandırılmaktadır.

Mesleki eğitim; bir toplumdaki bireylerin meslek sahibi olabilmeleri ve mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve pratik uygulama yetenekleri kazandırmak suretiyle birey kabiliyetlerini fiziksel, entelektüel, duygusal, sosyal ve ekonomik yönlerden geliştirme süreci olarak tanımlanabilir (Hacıoğlu, 1992:3). Mesleki eğitim, bireye bir mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve tutumları kazandırarak onu çeşitli yönleri ile geliştirmeye yönelik bir eğitim türüdür. Mesleki eğitimde bireyin yeteneklerini zihinsel, duygusal, sosyal ve ekonomik yönlerden geliştirme esas alınır (Aklan, Doğan ve Sezgin, 1998:3; Karaağaçlı, 2002:113). Mesleki eğitimde temel amaç, mesleğin gerektirdiği niteliği kazandırmaktır (Çimen 2006:46).

Mesleki eğitim birey ve toplumsal yaşam için oldukça önemlidir. Bu önemi arttıran nedenlerin bireysel, sosyal, ekonomik ve ulusal ölçekli gereksinimlerden kaynaklandığı görülmektedir (Alkan, Doğan ve Sezgin, 1996:11).

Genel olarak mesleki eğitim sisteminin önemini artıran nedenlerden bazıları şöyle sıralanabilir (Karaağaçlı, 2002:114)

- Gelişen bilimsel ve teknolojik süreç içerisinde çalışma hayatında sürekli yükselen kalite ve standartlara uyum gösterebilecek işgücünün yetiştirilmesi.
- Bireylerin verimli bir üretici ve bilinçli bir tüketici olarak yetiştirilecek toplumun yaşam standartlarının ve kalite düzeyinin yükseltilmesi
- Uluslararası pazarlığın öngördüğü kalite ve standartlarda ürün ve hizmet üretilerek bu pazarlara girilmesi

Mesleki eğitimin temelini insan, sürecini eğitim, amacını da iş (istihdam) oluşturmaktadır (Hacıoğlu, 1992:56). Böylece sektörün beklentileri doğrultusunda potansiyel iş gücü eğitilerek istihdam edilebilir hale gelmesi sağlanmaktadır.

- Mesleki eğitimin hedefleri ise şu şekilde sıranabilir (Hacıoğlu, 1995:3);
- İstenilen davranışları geliştirmek,
- Görerek öğrenme ortamı sağlamak
- Becerileri geliştirmek

Mesleki eğitimin amaç ve hedeflerine bakıldığında; mesleki eğitimin uygulamaya dayalı olduğu ve eğitim-öğretim ortamının iş ortamının kendisi olduğu anlaşılmaktadır. Bu bağlamda mesleki eğitimde; ortaya çıkan değişim ve gelişmelere göre eğitim-öğretim programlarının güncellenmesi önem arz etmektedir (Aymankuy ve Aymankuy 2002:29).

1.2.2. Turizm Eğitimi

Turizm eğitimi, her düzeydeki öğrencilere turizm bilincini aşlamak, misafirperverliğin temel prensiplerini öğretmek, turizm endüstrisinde çalışan personelin genel ve mesleki bilgilerini artırmak ve turizm endüstrisine yönetici, araştırıcı niteliklerinde uzman, uygulayıcı, teknisyen yetiştirmek için yapılan her türlü faaliyetleri ifade etmektedir. (Olalı, 1973: 10).

Turizm sektöründe kaliteli hizmetin verilebilmesi için iş gücünün yeterli düzeyde mesleki eğitim alması gerekmektedir. Genel olarak turizm eğitimi; amacı toplumda turizm bilincini oluşturmak, turizm kaynaklarını koruyarak ziyaretçilere memnuniyet verici düzeyde hizmet sağlama bilincini yerleştirmek olan bir süreçtir (Bayer, 1998:).

Turizm eğitimi farklı kaynaklarda farklı şekillerde gruplara ayrılmıştır. Hacıoğlu (1989) turizm eğitimini; toplum düzeyinde turizm eğitimi ve mesleki turizm eğitimi olarak iki gruba ayırmıştır. Toplum düzeyinde turizm eğitimi; televizyon, radyo, ve yazılı basın, düzenlenen çeşitli seminer, konferans ve benzer faaliyetlerle halka turizm bilincinin aşılanması olayını ifade etmektedir. Toplum düzeyinde verilen bu eğitimin amacı; toplum bireylerinde turizm bilincini yerleştirmek, turizmin yaratıcı kaynaklarını koruyarak, sevgiyi ve anlayışı geliştirmek, turiste karşı eşit ve dürüst hizmet etmenin ahlak ve terbiyesini vermek, gerçek sevgiye ve konukseverliğe dayalı davranış biçimini

oluşturmaktır. Mesleki turizm eğitimini ise; “turizm sektörünün ihtiyaç duyduğu, araştırma ve planlama çalışmalarını geliştirecek, işletmelerin verimliliğini artıracak ve bu sektördeki yenilikleri takip edebilecek bilimsel metotların ortaya çıkarılması için yapılan mesleki eğitim” olarak tanımlamak mümkündür (Hacıoğlu, 1992:6). Bu bağlamda mesleki turizm eğitimi; turizm işletmelerinde ihtiyaç duyulan teorik ve pratik bilgi ve becerilere sahip personeli yetiştirmek, personele işini daha iyi yapabilmesi için gerekli bilgileri sistemli bir şekilde kazandırmak amacıyla verilen eğitimi ifade etmektedir (Aymankuy ve Aymankuy 2002:33).

Yapılan bütün tanımlar değerlendirildiğinde turizm eğitimi; bir hizmet sektörü olarak becerili işgücüne dayanan turizmde verimliliği artırmak, insanlara doğrudan hizmet eden kişinin insancıl özelliklerini geliştirmek, personelin yetki-yetenek ve sorumluluğu arasında denge kurmak, personele karşılaştıkları olayları çözümlenecek ve sonuçları kontrol edecek belli yetenekleri kazandırmak amacıyla verilen eğitimi ifade etmektedir (Olalı, 1982:28).

Turizm eğitiminden beklenen yararın sağlanabilmesi, turizm eğitiminin belirlenmiş amaçlar doğrultusunda planlı bir şekilde gerçekleşmesi ile mümkün olabilmektedir.

1.2.2.1. Turizm Eğitiminin Amacı

Turizm eğitimi genel eğitimin bir parçasıdır. Bu nedenle turizm eğitiminin amaçları ulusal eğitim amaçlarına paralel oluşmaktadır.

Türk Milli Eğitimi'nin genel amaçları kısaca şu şekilde sıralanabilmektedir (meb.gov.tr,2008);

- Atatürk inkılâp ve ilkelerine ve Anayasa'da ifadesini bulan Atatürk milliyetçiliğine bağlı; Türk milletinin millî, ahlâki, manevî ve kültürel değerlerini benimseyen, koruyan ve geliştiren; insan haklarına ve Anayasa'nın başlangıcındaki temel ilkelere dayanan demokratik, laik ve sosyal bir hukuk devleti olan Türkiye Cumhuriyeti'ne karşı görev ve sorumluluklarını bilen ve bunları davranış hâline getirmiş yurttaşlar olarak yetiştirmek,

- Beden, zihin, ahlâk, ruh ve duygu bakımlarından dengeli ve sağlıklı şekilde gelişmiş bir kişiliğe ve karaktere, hür ve bilimsel düşünme gücüne, geniş bir dünya görüşüne sahip, insan haklarına saygılı, kişilik ve teşebbüse değer veren, topluma karşı sorumluluk duyan, yapıcı, yaratıcı ve verimli kişiler olarak yetiştirmek,
- İlgi, istidat ve kabiliyetlerini geliştirerek gerekli bilgi, beceri, davranışlar ve birlikte iş görme alışkanlığı kazandırmak suretiyle hayata hazırlamak ve onların, kendilerini mutlu kılacak ve toplumun mutluluğuna katkıda bulunacak bir meslek sahibi olmalarını sağlamak,
- Böylece, bir yandan Türk vatandaşlarının ve Türk toplumunun refah ve mutluluğunu arttırmak; öte yandan millî birlik ve bütünlük içinde iktisadî, sosyal ve kültürel kalkınmayı desteklemek ve hızlandırmak ve nihayet Türk milletini çağdaş uygarlığın yapıcı, yaratıcı, seçkin bir ortağı yapmaktır.

Genel eğitim amaçlarına ek olarak, turizm sektörünün ihtiyaçları ile iş gücü gereksinimi, turizm eğitiminin amaçlarının netleşmesinde etkili olmaktadır. Bu bağlamda turizm eğitiminin temel amaçları şu şekilde sıralanabilmektedir (Sezgin ve Acar, 1991:291);

- Turizm sektöründe çalışacak nitelikli işgücünün teminini sağlamak,
- Turizm sektörünün gelişmesine katkıda bulunmak,
- Turizmin ülke ekonomisindeki yerini ve önemini anlatmak,
- Eğitim sayesinde teori ve pratik arasındaki bağlantıyı kurmak,
- Ülke insanlarının turizme ilgisini çekmek,
- Turizm işletmelerinde çalışanların bilgi ve becerilerini artırmak,
- Ülke insanları üzerinde olumlu bir turizm bilinci oluşturmak

Yukarıda belirtilen maddeler değerlendirildiğinde; turizm eğitiminin yalnızca sektörde çalışacak nitelikli işgücünün yetiştirilmesini değil, aynı zamanda ülkede turizm bilincinin oluşması ve geliştirilmesini de amaçladığı anlaşılmaktadır.

1.3. TÜRKİYE’DE TURİZM EĞİTİMİ

Turizm eğitiminin turistik kalkınma açısından önemi, turizmin az gelişmiş ülkelerin iktisadi yapılarındaki fonksiyonları ile yakından ilgilidir. İktisadi kalkınma içinde turistik kalkınmayı gerçekleştirecek insan gücünün, tüm katmanlarıyla birlikte profesyonel anlamda turizm eğitimine tabi tutulması gerekmektedir. Bu nedenle, turizm alanındaki kalkınmanın şartlarının başında turizm eğitimi gelmektedir (Boylu ve Ünlüöner, 2005:31).

Türkiye’de turizm sektörünün gösterdiği olumlu gelişme seyri, turizm işletmelerini nicel ve nitel yönden geliştirirken, bu işletmelerde çalışacak bireylerin eğitim ihtiyacını da beraberinde getirmiştir (Öncüer, 2006:47). Böylece Türkiye’de hızla gelişmekte olan turizm sektöründe istihdam edilmek üzere insan gücü yetiştirecek turizm eğitimi kurumlarının açılması için gerekli çalışmalar başlamıştır.

1.3.1. Türkiye’ de Turizm Eğitiminin Tarihsel Gelişimi

Türkiye’de turizm eğitimi konusundaki çalışmalar 1890 yılına kadar uzanmaktadır. 1890 yılına kadar turizm eğitimi konusunda bir faaliyet olmamakla beraber 29 Ekim 1890’da Osmanlı Devletince “Seyyahlara Tercümanlık Edenler Hakkında 190 sayılı nizamname” yürürlüğe konulmuştur. Bununla birlikte yabancı dil bilgisine sahip olan gayrimüslimler serbest meslek olarak rehberlik yapmaya başlamışlardır. 1925 yılından sonraki dönemlerde ise Türkiye Turing ve Otomobil Kurumu turist rehberlerinin yetiştirilmesinde, turizm eğitim ve öğretimiyle ilgili yayınların hazırlanmasında önemli rol oynamıştır (Ünlüöner, 1993:499).

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

1963 yılında Turizm ve Tanıtma Bakanlığı’nın kurulmasından itibaren turizm personeli yetiştirilmesi konusuna daha fazla önem verilmiştir. Bölgelerdeki tarihi ve

turistik eserlerin tanıtılması amacıyla başlayan eğitim çalışmaları Ankara Otelcilik Meslek Lisesi'nin açılması ile örgün eğitim kapsamına girmiştir (Yakar, 1998:49).

1964-1965 öğretim yılından itibaren öğrenciler turistik tesislerde iş başı eğitim çalışmalarına başlatılmıştır. Planlı dönem içerisinde; 1967-68 öğretim yılında ise İstanbul'da ikinci Otelcilik Okulu, 1975-76 yılında Kuşadası'nda "Otelcilik ve Turizm Lisesi" açılmıştır. 1984-1985 öğretim yılından itibaren ise otelcilik liselerinde yabancı dilin önemi vurgulanmış ve bir kısım dersleri yabancı dilde yapan "Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Liseleri" açılmıştır. 1975-76 yılından itibaren "resepsiyon", "servis" ve mutfak bölümleri açılan bu okullardaki bölümler; 1993-94 öğretim yılından itibaren "resepsiyon", "servis", "mutfak", "kat hizmetleri" ve "seyahat acenteciliği" olarak son şeklini almıştır.

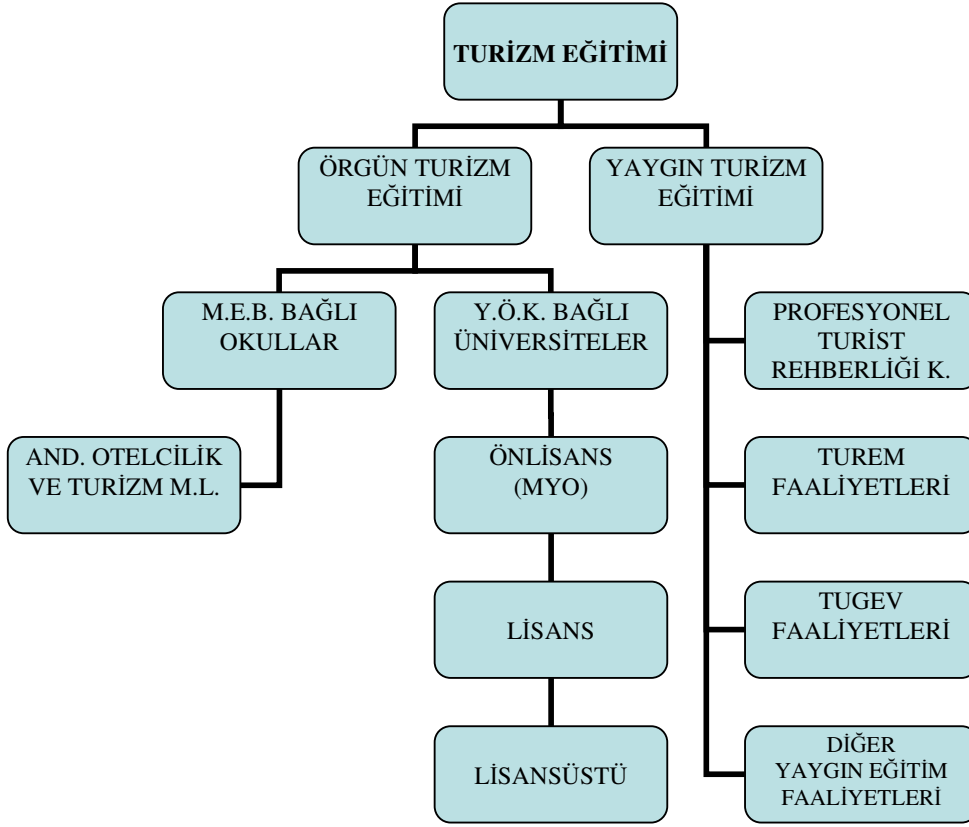
Üniversite düzeyinde turizm eğitimi ilk olarak Ankara Ticaret Yüksek Öğretmen Okulu'na 1965-66 öğretim yılından itibaren turizm bölümü ilave edilmesi ile kurulan Ankara Ticaret ve Turizm Yüksek Öğretmen okulunda verilmeye başlanılmıştır. Bu okulun amacı, orta dereceli ticaret ve turizm okullarına öğretmen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

1969 yılında Ege Üniversitesi bünyesinde, 1974 yılında Hacettepe Üniversitesi bünyesinde, 1975 yılında Bursa İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi bünyesinde, 1980 yılında Adana İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi bünyesinde, 1982 yılında Erciyes Üniversitesi bünyesinde ön lisans ve lisans düzeyinde turizm eğitimi veren birimler kurulmuş ve zaman içerisinde sayıları artmış, isimleri değişmiş ve binlerce mezun vermişlerdir (Ünlüönen ve Boylu, 2005:11-32).

1.3.2. Türkiye' de Turizm Eğitiminin Genel Yapısı

Ülkemizde birbirinden farklı birçok turizm eğitim programının bulunduğu ve pek çok farklı sınıflamanın yapıldığı bilinmektedir. Türkiye'de mesleki turizm eğitiminin; örgün turizm eğitimi ve yaygın turizm eğitimi olmak üzere iki şekilde gerçekleştiği görülmektedir (bkz. Şekil- 1).

Şekil 1. Türkiye’de Turizm Eğitim Sistemi



Kaynak: Yağcı, Ö. (2001) “Türkiye’de Turizm İstihdamında Karşılaşılan Temel Sorunlar Ve Çözüm Önerileri” Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi sayı 4 2001.s 23–39.

Şekil 1’de görüldüğü gibi Türkiye’de örgün turizm eğitimi faaliyetleri, Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı liseler ve Yüksek Öğretim Kurulu’na bağlı üniversiteler tarafından yürütülmektedir. Turizm otelcilik liseleri, ön lisans, lisans ve lisansüstü olarak verilen mesleki eğitim genel olarak örgün eğitim olarak adlandırılmaktadır.

Yaygın turizm eğitimi ise, gerek resmi gerekse özel kurumlar tarafından verilen, sertifikaya dayalı kısa süreli mesleki kursları ifade etmektedir. Türkiye’de yaygın turizm eğitimi faaliyetleri Milli Eğitim Bakanlığı ve Turizm Bakanlığı ile bazı özel kurum ve kuruluşlar tarafından yürütülmektedir.

1.3.2.1. Örgün Turizm Eğitimi

Örgün eğitim; belli bir yaş grubunda ve birbirine yakın seviyedeki bireylere yönelik, belli bir amaca göre hazırlanmış programlarla, okul çatısı altında yapılan düzenli eğitim şeklinde tanımlanabilmektedir (Erdoğan, 2005:9).

Örgün eğitim; eğitim-öğretim kurumlarında gerçekleştirilen, diplomaya yönelik eğitimi ifade etmektedir. Örgün eğitimin temel amacı; toplumu oluşturan bireylerin uyumlu bir biçimde yaşamaları için ihtiyaç duyulan temel davranışların geliştirilmesidir (Sezgin, 1998:28).

Örgün eğitim; okul öncesi eğitimi, temel eğitim, orta öğretim ve yüksek öğretim kurumlarını kapsamaktadır. Örgün eğitimin amaç ve görevleri milli eğitimin genel amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak (Güneş, 1994:32);

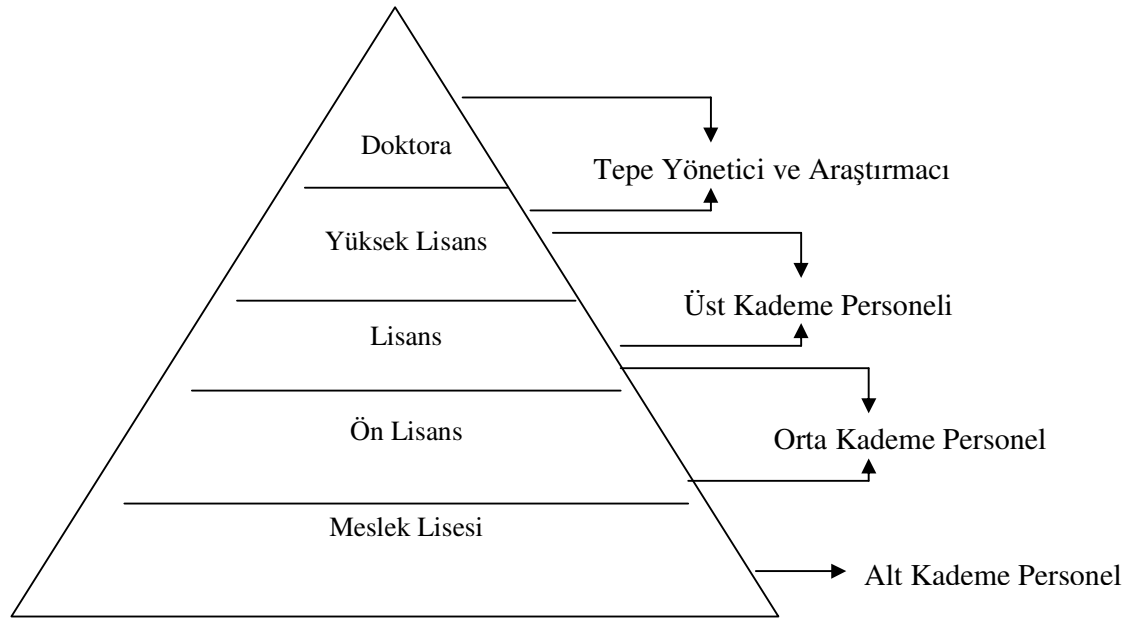
- Bütün Türk çocukların iyi bir vatandaş olmak için gerekli temel bilgi, beceri ve davranış ile alışkanlıkları kazandırmak, onu milli ahlak anlayışına uygun olarak yetiştirmek,
- Bütün Türk çocuklarını ilgi, eğilim ve yetenekleri yönünden yetiştirmek ve yüksek öğrenime hazırlamaktır

Örgün turizm eğitimi, orta öğretim düzeyinden doktora programına kadar devam eden turizm eğitimini kapsayan diplomaya yönelik faaliyetlerdir. Örgün turizm eğitiminin amacı; kapsamında yer alan ilk ve ortaöğretim ve ayrıca yüksek öğretim kurumlarının eğitim programlarına turizm konularının fazlasıyla eklenerek, toplumda turizm bilincini ve turizm şuurunu yerleştirmek, turizm kaynaklarının sürdürülebilirliğini sağlamak gayesi ile bilinçlendirmek, turistlere karşı hakkaniyeti devamlı olarak sağlayabilecek anlayışı meydana getirebilmektir (Olalı, 1984:15-16).

Türkiye’de örgün turizm eğitimi ilk ve orta öğrenim düzeyinde temel turizm bilgisi olarak, mesleki eğitim düzeyinde ise Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Liselerinde verilmektedir.

Yükseköğretimde örgün turizm eğitimi; Yükseköğretim Kurulu'na bağlı üniversitelerde dört yıl süre ile öğretim veren Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokullarında (TİOYO) ve iki yıl süreyle öğretim veren Meslek Yüksekokullarında (MYO) turizm ile ilgili farklı alanlarda gerçekleştirilmektedir.

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



Şekil 2: Eğitim Düzeyi ve Yönetmel Kademe Piramidi

Gürdal, M. (2002) "Türkiye' de Mesleki Turizm Eğitiminin Yapısal Analizi, Okullaşma-Eğitimin Kalitesi, Staj-İstihdam Sorunları ve Çözüm Önerileri" Turizm Eğitimi Konferansı, Turizm Bakanlığı s.391-400.

Mesleki turizm eğitimi piramidinde ilk basamağı oluşturan "Otelcilik ve Turizm Meslek Liseleri" ile sektörün alt kademe iş gücü ihtiyacının karşılanması amaçlanmaktadır.

Ön lisans eğitimi ile ara kademe iş gücü gereksiniminin karşılanması, lisans eğitimi ile ara ve üst kademe yönetim ihtiyacının karşılanması, lisansüstü eğitim ile de üst kademe yönetici, kamu ve özel kurumlarda araştırmacı ve eğitim kurumlarının akademisyen ihtiyacının karşılanması amaçlanmaktadır.

1. Ortaöğretim Düzeyinde Turizm Eğitimi

Hizmet sektörü içerisinde en önde gelen ve ülke ekonomisini kalkındıracak döviz girdisinde en büyük paya sahip olan turizm sektörünün; Yiyecek İçecek Hizmetleri, Konaklama ve Seyahat Hizmetleri, Eğlence Hizmetleri, Gıda Teknolojisi, ve Hasta ve Yaşlı Hizmetleri alanlarında sektörde görev alacak veya kendi başına iş yapabilecek, yabancı dil bilir nitelikli elemanları yetiştiren, ilköğretim üzerine 4 yıl eğitim veren okullardır (meb.gov.tr, 2008).

Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Liseleri, turizm sektörünün ihtiyaç duyduğu yabancı dil bilen nitelikli personelleri yetiştiren, öğrencileri hem mesleğe hem de yüksek öğretime hazırlayan, ilk yılı yabancı dil hazırlık yılı olmak üzere ortaokul üzerine dört yıl öğrenim süreli meslek liseleridir. Hazırlık sınıfında yoğun olarak yabancı dil eğitimi yapılan bu okulların diğer sınıflarında da yabancı dile önem verilmektedir (Külahçı, 1992:62). Bu liselerde dördüncü dönemden sonra branşlaşmaya gidilmekte ve öğrenciler bundan sonraki eğitimlerini uzmanlaşarak sürdürmektedir (Sevgi, 1992:24).

Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Liselerinde 2008 yılı itibariyle bulunan alanlar; yiyecek- içecek hizmetleri, konaklama seyahat hizmetleri, eğlence hizmetleri, gıda teknolojisi, güzellik ve saç bakım hizmetleri, hasta ve yaşlı hizmetleri, denizcilik hizmetleri olarak sıralanabilir (ttogm.meb.gov.tr, 2008).

Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Liselerinde öğrencilerin teorik olarak edindikleri bilgileri uygulamalarına olanak sunmak amacıyla, uygulamalı dersler yapılmaktadır. Bunlar sektörün özelliği de dikkate alınarak, turizm bakımından hareketsiz olan Ekim- Mart ayları arasındaki altı aylık sürede okulda, Nisan-Eylül ayları arasındaki ikinci altı aylık dönemde ise turizm işletmelerinde gerçekleştirilmektedir (İnce, 2002:200).

Turizm sektöründe görev alacak olan orta kademe insan gücü örgün eğitimde Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Liseleri'nde yetiştirilmektedir. Yaygın eğitimde ise bu görevi "Otelcilik ve Turizm Eğitim Merkezleri" gerçekleştirmektedir (İnce, 2002:201).

2004-2005 eğitim-öğretim yılında ülkemizde toplam 80 Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi bulunmakta iken, 2007-2008 eğitim-öğretim yılı itibariyle bu sayı 95'e yükselmiştir (http://ttogm.meb.gov.tr/son_ornek/iller.htm). Aynı doğrultuda 2004-2005 eğitim-öğretim yılında bu okullarda öğrenim gören öğrenci sayısı 19.324 iken, 2007- 2008 eğitim-öğretim yılında bu rakam 24.311'e yükselmiştir.

Elde edilen bilgiler özetlendiğinde yıllar itibariyle Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Liselerinin ve bu okullarda eğitim gören öğrenci sayılarının giderek arttığı görülmektedir.

2. Ön Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi

2547 sayılı Yükseköğretim Kanununa göre ön lisans öğretimi; ortaöğretime dayalı, en az dört yarıyılık bir programı kapsayan, ara insan gücü yetiştirmeyi amaçlayan veya lisans öğretiminin ilk kademesini teşkil eden bir yükseköğretimdir (yok.gov.tr, 2008). Ön lisans düzeyindeki turizm eğitimi meslek yüksek okulları aracılığı ile verilmektedir.

Meslek yüksek yüksekokulları; genç insanlara başarılı bir meslek yolu hazırlamayı, yeterli bilgi ve beceriye sahip endüstri, sanayi ve hizmet sektörlerinin rekabet gücünü artıracak ara kademe insan gücü (tekniker, meslek elemanı vb.) yetiştirmeyi amaçlamaktadır.

Ön lisans düzeyinde verilen turizm eğitiminin amacı; öğrencilere bilgi ve beceri bileşenini vererek, onlara turizm sektöründe çalışan ara kademe elemanların sahip olması gereken nitelikleri kazandırmaktır (Rutter, 1991:356). Üniversitelere bağlı yüksekokullarının bünyesinde bulunan bu programlar, turizm sektörünün gerek duyduğu orta kademe yöneticileri yetiştirmektedir (Timur, 1992:50).

2005- 2006 öğretim yılı itibariyle Türkiye' de, 98 Meslek Yüksek Okulunda (Turizm ve Otel İşletmeciliği, Turizm Rehberliği, Turizm ve Seyahat İşletmeciliği) ön lisans eğitimi verilmiştir (ÖSYM, 2006:18-45). 2007 yılında meslek yüksek okullarının sayısı 128'e yükselmiştir. 2007 yılında bu okullarda okuyan öğrenci sayısı 28.046' dır (ÖSYM, 2007: 107-120).

3. Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi

Lisans eğitimi, orta öğretime dayalı en az sekiz yarıyıl ya da dört yılı kapsayan yüksek öğretim türüdür. Ülkemizde lisans düzeyinde turizm eğitimi genellikle yüksek okullarda verilmekle birlikte, bazı fakültelerin turizm bölümleri de bulunmaktadır (yok.gov.tr, 2008). 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'na göre yüksekokul, “belirli bir mesleğe yönelik eğitime ağırlık veren bir yüksek öğretim kurumudur. Fakülte, “yüksek düzeyde eğitim-öğretim, bilimsel araştırma ve yayın yapan; kendisine birimler bağlanabilen bir yükseköğretim kurumu” olarak tanımlanmaktadır (yok.gov.tr, 2008).

Dört yıllık turizm eğitimi veren Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokullarının amacı; sektörün yöneticisi olacak şekilde eğitim görmüş mezunlar vermektir (Yağcı, 2001: 38). Timur'a (1992) göre lisans düzeyindeki turizm eğitimi; modern turizmin sosyal, ekonomik ve teknik özellikteki karmaşık sorunlarını çözebilecek, teorik ve pratik bilgilerle donatılmış, turizm sektöründe istihdam edilmek üzere yetenekli, yabancı dil bilen ve yüksek düzeyde bilgi, beceri, sevk ve irade yeteneği olan değişik faktörlerin etkinliğini değerlendirerek soyutlama, sentez, karar verme gücüne sahip elemanların yetiştirilmesini amaçlamaktadır. Pauze (1993), lisans düzeyinde turizm eğitiminin amacını; turizm sektöründe başlangıç düzeyinde yöneticiler yetiştirmek olarak ifade etmiştir.

Türkiye'de 1992 yılından itibaren yeni üniversitelerin açılması, turizm lisans programlarının sayılarında büyük bir artış yaşanmasına neden olmuştur. Bu programların bir bölümü Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksek Okulu bünyesinde bulunmakta iken, bir bölümü İşletme Fakültesi, İktisat Fakültesi, Ticari Bilimler Fakültesi ve Uygulamalı Bilimler Fakültesi bünyesinde farklı program isimleri ile yer almaktadır.

Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksek Okulu bünyesinde turizm eğitimi veren okullar ve turizm programları Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksek Okulu Bünyesinde Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Veren Üniversiteler ve Programları

Üniversiteler	Program Sayısı	Program İsmi
Adnan Menderes Üniversitesi	3	Konaklama İşletmeciliği Seyahat İşletmeciliği ve Turizm Rehberliği Yiyecek İçecek İşletmeciliği
Afyon Kocatepe Üniversitesi	1	Konaklama İşletmeciliği
Akdeniz Üniversitesi	2	Konaklama İşletmeciliği Seyahat İşletmeciliği
Anadolu Üniversitesi	1	Turizm ve Otel İşletmeciliği
Atatürk Üniversitesi	1	Yiyecek İçecek İşletmeciliği
Balıkesir Üniversitesi	3	Konaklama İşletmeciliği Seyahat İşletmeciliği Turist Rehberliği
Çanakkale 18 Mart Üniversitesi	2	Konaklama İşletmeciliği Seyahat İşletmeciliği
Çukurova Üniversitesi	1	Konaklama İşletmeciliği
Düzce Üniversitesi	1	Turizm ve Otelcilik
Ege Üniversitesi	3	Konaklama İşletmeciliği Seyahat İşletmeciliği Turist Rehberliği
Erciyes Üniversitesi	1	Turizm ve Otelcilik
Eskişehir Osmangazi Üniversitesi	1	Turizm ve Otel İşletmeciliği
Kocaeli Üniversitesi	1	Konaklama İşletmeciliği
Mersin Üniversitesi	1	Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik
Muğla Üniversitesi	2	Konaklama İşletmeciliği Seyahat İşletmeciliği
Mustafa Kemal Üniversitesi	2	Turizm ve Otel İşletmeciliği Seyahat İşletmeciliği

Kaynak: 2007 ÖSYS Yüksek Programları ve Kontenjanları Kılavuzu

Tablo 1 incelendiğinde; Türkiye’de Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksek Okulu adı altında, lisans düzeyinde turizm eğitimi vermekte olan 16 yüksek okul bulunduğu ve bu okullarda 27 programın uygulanmakta olduğu görülmektedir. .

Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksek Okulları dışında farklı yüksek okul ve fakülteler bünyesinde turizm eğitimi vermekte olan üniversiteler ve program isimleri Tablo 2’de sunulmuştur. Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi öğretmen yetiştirme amacı taşıması itibarıyla bu gruplamanın dışında bırakılmıştır.

Tablo 2. Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksek Okulları Dışında Turizm Eğitimi Veren Üniversiteler ve Program Sayıları

Üniversiteler	Program Sayısı	Fakülte/ Yüksek Okul Adı	Program adı
Akdeniz Üniversitesi	1	İşletme Fakültesi	Turizm İşletmeciliği
Atılım Üniversitesi	1	İşletme Fakültesi	Turizm İşletmeciliği
Başkent Üniversitesi	1	Ticari Bilimler Fakültesi	Turizm ve Otelcilik
Beykent Üniversitesi	1	İktisadi ve İdari Bil. Fakültesi	Turizm İşletmeciliği
Bilkent Üniversitesi	1	Uygulamalı Teknoloji ve İşletmecilik Y.O.	Turizm ve Otel İşletmeciliği
Boğaziçi Üniversitesi	1	Uygulamalı Bilimler Y.O.	Turizm İşletmeciliği
9 Eylül Üniversitesi	1	İşletme Fakültesi	Turizm İşletmeciliği
Haliç Üniversitesi	1	İşletme Fakültesi	Turizm İşletmeciliği
İstanbul Üniversitesi	1	İktisat Fakültesi	Turizm İşletmeciliği
İstanbul Ticaret Üniv.	1	Ticari Bilimler Fakültesi	Turizm İşletmeciliği
Kadir Has Üniversitesi	1	İktisadi ve İdari Bil. Fakültesi	Turizm İşletmeciliği
Nevşehir Üniversitesi	2	Ticaret-Turizm Eğitim Fak.	Turist Rehberliği Turizm İşl. ve Otelcilik
Sakarya Üniversitesi	1	İktisadi ve İdari Bil. Fakültesi	Turizm İşletmeciliği
Trakya Üniversitesi	1	Uygulamalı Bilimler Y.O.	Turizm işl. ve Otelcilik
Yaşar Üniversitesi	1	İktisadi ve İdari Bil. Fakültesi	Turizm ve Otel İşl.
Yeditepe Üniversitesi	1	Ticari Bilimler Fakültesi	Turizm ve Otel İşl.

Kaynak: 2007 ÖSYS Yüksek Programları ve Kontenjanları Kılavuzu

Tablo 2 incelendiğinde Türkiye’de lisans düzeyinde turizm eğitimi veren programların bir bölümünün İşletme Fakültesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Ticari Bilimler Fakültesi, Uygulamalı Bilimler Yüksek Okulu, Ticaret-Turizm Eğitimi Fakültesi, Uygulamalı Teknoloji ve İşletmecilik Yüksek Okulu gibi farklı fakülte ve yüksek okulların bünyesinde bulunduğu görülmektedir. Bu bölümlerde eğitim veren 16 üniversitede toplam 17 programda turizm eğitimi verilmektedir.

Tablo 1 ve Tablo 2 incelendiğinde; 2007- 2008 eğitim yılı itibariyle Türkiye’de 31 üniversitede, 43 programda lisans düzeyinde turizm eğitimi verildiği görülmektedir.

Bu programlardan; 10 tanesi “Turizm İşletmeciliği”, 9 tanesi “Konaklama İşletmeciliği”, 6 tanesi “Seyahat İşletmeciliği”, 6 tanesi “Turizm ve Otel İşletmeciliği”, 3 tanesi “Turist Rehberliği”, 3 tanesi “Turizm ve Otelcilik”, 3 tanesi “Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik”, 2 tanesi “Yiyecek İçecek İşletmeciliği”, 1 tanesi “Seyahat İşletmeciliği ve Turist Rehberliği” adı altında eğitim vermektedir. Birbirine benzer özelliklerde bulunan programların farklı isimlendirilmesinin de etkisiyle, lisans düzeyinde turizm eğitiminde 9 farklı program ortaya çıkmıştır. “Turizm ve Otelcilik”,

“Turizm ve Otel İşletmeciliği” ile “Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik” programları buna örnek olarak gösterilebilir.

Günümüzde dünyadaki turizm eğitimi programları incelendiğinde iki çeşit yaklaşımla karşılaşılmaktadır. Bunlar; uygulama yönelimli yaklaşımlar ve yönetim yönelimli yaklaşımlardır. Amerika Birleşik Devletleri’ndeki turizm işletmeciliği eğitimi veren okulların çoğu yönetim yönelimli yaklaşımı uygularken, İngiltere’deki okullar uygulama yönelimli yaklaşımı daha ağırlıklı olarak uygulamaktadırlar (Eser,2001:4). Ancak ülkemizde turizm eğitiminin örgütleniş biçimi oldukça karmaşık bir görüntü arz etmektedir (Ural ve Pelit, 2003:7). Günümüzde, yüksekokul ve fakülte bünyesinde bölüm biçiminde örgütlenen lisans düzeyinde turizm eğitimi veren kurumların amaç ve yapılarında farklılıklar gözlenmektedir (Ural ve Pelit, 2003:8).

Lisans düzeyinde turizm eğitimi veren kurumlar, turizm sektörünün alt dallarına göre farklı programlar uygulamaktadırlar. Tablo 1 ve 2 incelendiğinde; yüksek okul bünyesinde verilen turizm eğitiminde programların “konaklama”, “yiyecek-içecek” , “seyahat işletmeciliği” ve “turist rehberliği” gibi bölümlere ayrılarak uzmanlaşmaya gidildiği görülmektedir. Bu uygulama ile öğrencilerin sektöre daha donanımlı olarak hazırlanması amaçlanmaktadır (turizm gazetesini.com, 2008). Fakülteler bünyesinde verilen turizm eğitiminde ise “turizm işletmeciliği” ya da “turizm ve otelcilik” gibi daha genel programlara yer verilmekte ve uzmanlaşma seçmeli derslerle gerçekleştirilmektedir.

Turizm İşletmeciliği programında turizmin ulaştırma, seyahat, konaklama ve yiyecek-içecek gibi çeşitli bölümlerinde görev alabilecek orta ve üst düzey yöneticileri yetiştirilmesi amaçlanmaktadır.

Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik, Turizm ve Otel İşletmeciliği programları ile Turizm ve Otelcilik programı genel olarak öğrencilerin turizm ve konaklama işletmeleri alanında bilgilerinin artırılmasını; düşünce ve yeteneğini geliştirerek, edindiği becerilerle turizm sektörüne etkin bir şekilde katılımına olanak hazırlamayı, turizm ve otelcilikle ilgili konulara duyarlı ve sorunları çözebilecek nitelikte orta ve üst kademe yöneticiler yetiştirmeyi amaçlamaktadır. Bu programlardan mezun olan öğrenciler, kendi işletmelerini açabilmenin yanı sıra, aşağıda belirtilen işletmelerde değişik kademelerde ücretli olarak çalışabilme olanağına sahiptirler (nevşehir.edu.tr, 2008);

- Konaklama işletmelerinde; Otel Müdürü, Ön büro Müdürü, Yiyecek-İçecek Müdürü, Bar Yöneticisi, Restoran Şefi, Garson, Resepsiyon Şefi, Resepsiyonist, Kat Hizmetleri Yöneticisi, Kat Şefi gibi otel işletmelerinin sağladığı değişik mevkilerde çalışma imkânı.
- Yiyecek- içecek işletmelerinde, Restoran Müdürü, Restoran Şefi, Şef Garson, Barmen, Barmaid vb. mevkilerde çalışma imkânı.
- Seyahat acentelerinde tur yöneticiliği, enformasyon memurluğu vb. mevkilerde çalışma imkânı.
- Hediyelik eşya mağazalarında, mağaza müdürlüğü, satış elemanı vb. iş imkânları.
- Turizm Bakanlığının çeşitli kademelerinde görev ve kamuya ait turistik tesislerde de iş imkânları.
- Başarılı ve yatkın öğrenciler için akademik kariyer imkânı.
- Turizm sektörü dışındaki iş alanlarında çalışma imkânları. Özel bankalarda, ihracat-ithalat işletmelerinde ve diğer kamu ve özel sektör işletmelerinde çalışma imkânları.

Konaklama İşletmeciliği programının amacı, konaklama işletmelerinde orta ve üst kademe yönetim kadrolarında çalışmak üzere yabancı dil bilen, temel işletmecilik bilgileri ile donatılmış konaklama sektörünün yapısını bilen; konaklama işletmelerinin işleyişine vakıf ve bu işletmeleri yönetebilmek için gerekli bilgi ve beceriye sahip, sorunları ve nedenlerini tespit edip çözüm getirebilen kalifiye personel yetiştirmektir (mu.edu.tr, 2008).

Turist Rehberliği ile Seyahat İşletmeciliği ve Turizm Rehberliği programları; turizm sektöründe seyahat hizmetlerini yürüten işletmeler için yönetici yetiştirmenin yanında; iyi derecede yabancı dil bilen, Türkiye'yi tarihi, kültürü ve coğrafyasıyla en iyi

şekilde tanıyan, iyi insan ilişkileri kurabilen, analitik düşünebilen, sorun çözme, yönetim ve organizasyon yeteneği gelişmiş, hoşgörü, nezaket, saygı, dürüstlük gibi temel sosyal değerlere sahip, liderlik ve temsil yeteneği olan nitelikli turist rehberleri yetiştirmeyi amaçlamaktadır. Bölümden mezun olmak için öğrencilerin belirtilen sürelerde A ve B grubu seyahat acentelerinde staj yapması gerekmektedir. Turist Rehberliği Bölümü mezunlarının Kültür ve Turizm Bakanlığı'ndan Profesyonel Turist Rehberi Belgesi alabilmesi için aşağıdaki şartlar yerine getirilmelidir (nevsehir.edu.tr, 2008);

- Turist Rehberliği Bölümü'nden başarı ile mezun olmak.
- Kamu Personeli Dil Sınavından (KPDS) 70 ve üzerinde puan almak.
- En az 5 yıl deneyimli bir ulusal turist rehberi eşliğinde Kültür ve Turizm Bakanlığının öngördüğü Türkiye turuna katılmak ve bunu belgelemek.

Seyahat İşletmeciliği ve Turizm Rehberliği programı mezunları bağımsız turist rehberliği, seyahat acentesine bağlı turist rehberliği, seyahat acentelerinde enformasyon memurluğu ve müze rehberliği gibi çeşitli iş olanaklarına sahiptirler.

Ülkemizde lisans düzeyinde turizm eğitimi veren kurumların bölgelere göre dağılımına bakıldığında; lisans düzeyinde turizm eğitimi veren 14 fakülte ve yüksek okulun bulunduğu Marmara Bölgesi başta gelmektedir. İç Anadolu Bölgesi'nde 7, Ege Bölgesi'nde 6, Akdeniz Bölgesi'nde 4 ve Doğu Anadolu Bölgesinde 1 fakülte ya da yüksek okulda lisans düzeyinde turizm eğitimi verilmektedir.

Elde edilen veriler değerlendirildiğinde, lisans düzeyinde turizm eğitimi veren kurumların sayısının hızla artış gösterdiği ortaya çıkmaktadır. 2002- 2003 eğitim öğretim yılında ülkemizde 22 üniversite ve yüksek okulda lisans düzeyinde turizm eğitimi verilmiştir. Buna göre son beş yılda 9 fakülte ve yüksek okul açılarak, turizm alanında lisans eğitimi veren kurumların sayısı 31'e yükselmiştir. Okul sayılarına doğru orantılı olarak, lisans düzeyinde turizm eğitimi almakta olan öğrenci sayılarında da artış olduğu görülmektedir.

Aşağıdaki tabloda (bkz. Tablo 3) 1990-2007 yılları arasındaki eğitim öğretim yıllarında lisans düzeyinde turizm eğitimi alan ve lisans düzeyinde turizm eğitimi programlarından mezun olan öğrenci sayıları görülmektedir.

Tablo 3. Öğretim Yıllarına Göre Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Alan ve Bu Programlardan Mezun Olan Öğrenci Sayıları

Öğretim Yılları	Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Alan Öğrenci Sayısı	Mezun Olan Öğrenci Sayısı
1990-1991	3.970	556
1991-1992	4.260	625
1992-1993	5.116	731
1993-1994	5.843	793
1994-1995	6.439	957
1995-1996	6.544	1.054
1996- 1997	6.991	1.102
1997-1998	7.267	1.193
1998-1999	7.102	1.457
1999-2000	6.801	1.193
2000-2001	6.774	1.457
2001-2002	6.851	1.196
2002-2003	7.298	1.091
2003-2004	8.215	1.138
2004-2005	9.356	1.029
2005-2006	8.686	1.034
2006-2007	11.166	1.391
2007-2008	12.383	1.338

Kaynak: osym.gov.tr, 2008

Tablo 3 incelendiğinde; ülkemizde lisans düzeyinde turizm eğitimi alan öğrenci sayısında yıllar itibariyle artış olduğu görülmektedir.

Öyle ki; 1990-1991 öğretim yılında toplam 3.970 öğrenci lisans düzeyinde turizm eğitimi almakta iken; 2002-2003 yılında bu sayı 7.298'e yükselmiştir. 2005-2006 öğretim yılında 8.686 öğrenci lisans düzeyinde turizm eğitimi almıştır. 2006-2007

öğretim yılında bu sayı 11.166' ya yükselmiştir. 2007-2008 öğretim yılında ise lisans düzeyinde turizm eğitimi alan toplam öğrenci sayısı 12.383, mezun olan öğrenci sayısı ise 1.338 olmuştur (osym.gov.tr, 2008).

4. Lisansüstü Turizm Eğitimi

Lisansüstü turizm eğitimi; “yüksek lisans derecesi” ve “doktora derecesi” olarak iki aşamada ele alınmaktadır. Yüksek lisans düzeyinde turizm eğitimi ile gelecekte sektörde çalışacak olan kişilerin eğitimini sağlayacak öğretim elemanlarının yetiştirilmesi, sektörün sorunları ve gelişimi gibi konuları araştırmak için araştırmacı yetiştirilmesi ve bunun yanında analiz ve değerlendirme yaparak turizmin geleceğine yön verecek kişilerin yetiştirilmesi hedeflenmektedir (Sözer vd., 2002:71). Turizm alanında lisansüstü eğitim üniversitelerin bünyesinde bulunan Sosyal Bilimler Enstitüsü ve Eğitim Bilimleri Enstitüsü aracılığı ile gerçekleştirilmektedir. Söz konusu programların çoğunluğu turizm anabilim dalı olmakla birlikte, bazıları işletme anabilim dalı altında turizm işletmeciliği bilim dalı olarak eğitim vermektedir (Demirkol, 2002:87).

Yüksek lisans programlarının temel amacını, öğrencilerin belirli bir kariyere yönlendirilmiş bireyler olarak turizm endüstrisinde orta ve üst düzey yönetici, danışman ve turizm endüstrisinin bütün yönleri ile iyi bir araştırmacı olmasını sağlamak; doktora programının temel amacını ise, turizm disiplinde akademik başarı için araştırma yapmak ve problem çözmek, öğretim ve iletişim yeteneklerini geliştirerek akademik olarak yüksek standartlarda bilgiyle donanmak oluşturmaktadır (Olsen ve Khan, 1989:16).

Yüksek lisans düzeyinde verilen turizm eğitiminin süresi asgari olarak iki yıl, doktora düzeyinde verilen turizm eğitiminin süresi dört yıl olup, yüksek lisans bir uzmanlık derecesi olarak görülebilmektedir (Demirkol ve Pelit 2002).

Yüksek lisans programlarında genel olarak İşletme ve İktisadın temel bilim dalları olan Finansman, Pazarlama, Araştırma Yöntemleri, İşletme Kararları ve Yöneylem araştırmaları gibi derslerin yanı sıra; Turizm Sektörünün Analizi, Turizm Eğitiminin Analizi gibi turizm içerikli dersler de verilmektedir (halic.edu.tr, 2007).

Doktora programlarında ise benzer dersler daha geniş kapsamlı ele alınmakta ve İnsan Kaynakları Yönetimi, Turizm Sektörel Analizi, Turizm Sosyal Psikolojisi gibi derslere de yer verilebilmektedir.

Ülkemizde 2007- 2008 öğretim yılında “turizm ve otel işletmeciliği” alanında lisansüstü eğitim gören öğrenci sayısı toplam 281’dir. Bunlardan 208 öğrenci yüksek lisans programlarında eğitim görmekte iken, 73 öğrenci doktora eğitimi görmektedir.

2007–2008 öğretim yılında 40 öğrenci yüksek lisans derecesi olarak mezun olmuştur. Aynı öğretim döneminde yalnızca 8 öğrenci doktora derecesi alabilmiştir (yok.gov.tr, 2008).

1.3.2.2. Yaygın Turizm Eğitimi

Yaygın eğitim, örgün eğitim sistemine hiç katılmamış ya da herhangi bir kademesinde bulunan ya da kademelerin birinden ayrılmış olan bireylere verilen eğitim şeklidir (Erdoğan, 2006:369). Yaygın turizm eğitimi; toplumsal düzeyde verilen turizm eğitimi çalışmaları ile turizm işletmelerinde çalışmalarına rağmen mesleki turizm eğitimleri olmayan kişilere meslekleri ile ilgili bilgilerin verilmesi, yeteneklerin kazandırılması yönünde yapılan eğitim olup, geniş halk kitlelerinin turizmle ilgili belirli konularda eğitilmesini de ifade etmektedir (Bozok, 1992:44). Yaygın eğitim ile turizm alanında çalışan niteliksiz iş gücüne belli bir nitelik kazandırılması ve bu işgücünün sunduğu hizmet kalitesinin artırılması amaçlanmaktadır.

Genel olarak yaygın eğitimin temel amaçları şunlardır (Hacıoğlu, 1989:6);

1. Kişilere çağımızın teknolojik, bilimsel, kültürel, iktisadi ve sosyal gelişmelerine uymaları için gerekli eğitim imkânları saptamak
2. Milli kültür değerlerimizi koruyucu, tanıtıcı ve geliştirici eğitim sistemini uygulamak
3. Boş zamanları en faydalı şekilde değerlendirme alışkanlığını kazandırmak

4. Ekonominin gelişmesini ve istihdam politikasına uygun meslek edinmeyi sağlayıcı eğitim imkânlarını ortaya çıkarmak
5. Toplu halde yaşama, yardımlaşma ve birlikte çalışma anlayışı ve alışkanlıklarını benimsemek
6. Çeşitli iş kollarında çalışan kişilerin hizmet içi ve mesleklerinde başarılı olabilmeleri için bilgi ve becerilerini arttırmak

Yaygın eğitim kurumlarında uygulanmakta olan programlarda; turizm sektörüne kısa zamanda hizmet verebilecek çeşitli branşlarda temel eleman yetiştirilmektedir. Yaygın eğitimin meslek gruplarında branşlaşma ve uzmanlaşmayı sağlaması, teknolojik gelişmeleri daha yakından takip edebilme imkânı sağlaması, atıl işgücüne yeni imkânlar sağlaması gibi pek çok olumlu etkisi bulunmaktadır (Oral, Çiçek ve Aktaş, 2004:224).

Turizm olayının gelişmiş ülkeler düzeyine ulaşması, halk ve toplumun kurum ve kuruluşları tarafından benimsenip yayılması ancak turizm eğitimi ile toplumun bilinçlendirilmesi ile mümkün olmaktadır. Turizm sektörünün bir hizmet sektörü olması insan faktörünü ve emeği ön plana çıkarmaktadır. Bu nedenle topluma dayalı eğitimin önemi daha belirgin şekilde Milli Eğitime yansımaktadır (Bezirci, 1996:29).

Ülkemizde yaygın turizm eğitimi, Turizm Bakanlığı ve Milli Eğitim Bakanlığı başta olmak üzere, TUGEV (Turizm Geliştirme ve Eğitim Vakfı), TUREM (Turizm Eğitim Merkezleri) ve bazı özel kuruluşlarca gerçekleştirilmektedir.

Günümüzde verilen yaygın turizm eğitimi faaliyetlerini yürüten kurum ve kuruluşların faaliyetleri aşağıda ayrıntılı olarak açıklanmaktadır.

1. Kültür ve Turizm Bakanlığı Profesyonel Turist Rehberliği Kursları

Profesyonel Turist Rehberliği kursları, Kültür ve Turizm Bakanlığı'nın denetim ve gözetimi altında 02.07.1986 tarih ve 19152 sayılı resmi gazetede yayınlanan Profesyonel Turist Rehberliği yönetmeliğine göre açılmaktadır (Sarı, 2001:45). Ülkeyi yerli ve yabancı turistlere en iyi şekilde tanıtacak ve onlara gezi süresince yardımcı

olacak ve doğru bilgileri verecek Profesyonel Turist Rehberliği Kursları düzenlenmektedir (Dilek 1994:17).

Kültür ve Turizm Bakanlığı'nın; iyi derecede yabancı dil bilgisine sahip ve en az iki yıllık yüksekokul mezunları için düzenlediği, toplam beş yüz altmış ders saatinden oluşan ve profesyonel turist rehberi yetiştirilmesini amaçlayan kurslardır.

Bu kurslar ülke çapında ve bölge çapında olmak üzere iki şekilde düzenlenmektedir. Ülke çapındaki kurslarda, Türkiye'nin tüm bölgelerinde rehberlik yapabilecek özellikte rehber yetiştirilmektedir. Bölge çapında düzenlenen kurslarda ise, kursun açıldığı İl Müdürlüğü Türkiye'nin hangi coğrafi bölgesinde yer alıyorsa o bölge için rehber yetiştirilir.

Profesyonel Turist rehberliği kurslarında verilen dersler; Genel Turizm ve Turizm Mevzuatı, Turist Rehberliği Meslek Dersi, Türkiye'nin Turizm Coğrafyası, Arkeolojik Bilgiler, Sanat Tarihi, Mitoloji, Din, Folklor, Sosyoloji, Türk Tarihi, Edebiyat ve İlk Yardım olarak sıralanabilir. Kurs sonunda yapılan değerlendirme sınavında başarılı olan kursiyerler, profesyonel turizm rehberliği belgesi almaya hak kazanmaktadırlar.

Ülke çapında profesyonel rehberlik kurslarının süresi 6 ay olup, yurt içi uygulama gezileri 30 gün; bölge çapında rehberlik kurslarının süresi ise 3 ay olup, yurt içi uygulama gezileri 10 gündür (tourismportal.com, 2008).

2. Turizm Eğitim Merkezleri (TUREM) Kursları

TUREM' ler 8 Eylül 1981 Tarih ve 17452 sayılı yönetmeliğe göre kurulmuştur. Turizm Bakanlığı'nın 256 sayılı Teşkilat kanununun 8. ve 26. maddelerine dayanarak turizm sektörünün gereksinim duyduğu kalifiye elemanları yetiştirmeyi ayrıca ihtiyaç duyulan personele faaliyet dallarında formasyon kazandırmak ve en kısa zamanda bilgi ve becerilerini geliştirmek amacıyla gerekli yerlerde kurduğu turizm eğitim merkezleridir (Kozak ve Kozak, 1999:3).

TUREM; turizm sektörüne nitelikli ara elemanlar yetiştirmek üzere Turizm Bakanlığı tarafından kurulan Turizm Eğitim Merkezleridir. TUREM’lerde, turizm işletmelerinde çalışmak isteyen gençlere yönelik iş garantili ve ücretsiz “Turizm İşletmelerine Personel Yetiştirme Temel Eğitim Kursları” adı altında mesleki turizm eğitimi programları düzenlenmektedir.

Her yıl Eylül ayı içinde başlayan kursların eğitim süresi 30 haftadır. Bakanlık gerekli gördüğü takdirde, eğitim süresini 24 haftaya indirmek suretiyle, bir yıl içinde iki ayrı dönemde kurs açabilir. Bu durumda kurs tarihleri Bakanlıkça belirlenir. Ayrıca, bu sürelere ek olarak Bakanlıkça tespit edilecek tarihler arasında bir haftalık dinlenme tatili verilir. Kurslar; ön büro, yiyecek ve içecek servisi, yiyecek üretimi, kat hizmetleri ve sektörün ihtiyaç duyduğu diğer branşlarda açılır. Bakanlık, turizm sektörünün ihtiyacına göre ve görülen lüzum üzerine bölüm açar veya kapatabilir. Kurslarda kursiyerlere aşağıdaki konularda ve sektörün ihtiyaç duyduğu diğer alanlarda bilgi ve beceri kazandırılır (turizm.gov.tr, 2008);

Önbüro: Resepsiyon memuru yardımcılığı,

Yiyecek ve içecek servisi: Restoran ve bar komiliği

Yiyecek üretimi: Aşçı yardımcılığı,

Kat hizmetleri: Kat ve oda görevlisi

Bu kursların yaygın olanları Ankara’da Hacettepe Üniversitesi Finansal Araştırma Merkezi HÜFAM, İstanbul ve İzmir 9 Eylül Üniversitesi Bölgesel Kalkınma ve İşletme Bilimleri Araştırma ve Uygulama Merkezi (BİMER) tarafından düzenlenen Turizm Otel İşletme Yönetimi Diploma Programıdır. Bu program American Hotel and Motel Association’a (AH&MA) bağlı Educational Institute tarafından hazırlanmaktadır (Oğuz, 1999:28).

3. Turizm Geliştirme ve Eğitim Vakfı (TUGEV) Faaliyetleri

Turizm Geliştirme ve Eğitim Vakfı (TUGEV), 12 Ocak 1985 tarihinde Turizm Bakanlığı, turizm sektörü temsilcileri ve eğitim kuruluşlarının yardımları ile kurulmuş, kamu yararına çalışan bir eğitim ve araştırma vakfıdır (Tüylüoğlu, 2003:47).

TUGEV tarafından düzenlenen turizm ve otelcilik programları turizm işletmelerinde iş başı eğitim programları hazırlama ve uygulama yönüyle sektöre yararlı olmaya çalışmaktadır. TUGEV'in kuruluş amacı turizmin yeterince gelişmeme sebeplerinden olan eğitim eksikliğini ve sektörün tam bir işbirliği ve uyum içinde olmamasını engellemek ve turizmin gelişmesi için gerekli eğitim faaliyetlerini sürdürmektir.

TUGEV'in amacını gerçekleştirmesi için kültür, turizm ve eğitim ile ilgili resmi ve özel kişi ve kurumlarla işbirliği ve müşterek çalışmalar yapmaya, yerli ve yabancı uzmanlar ve eğiticilerle işbirliği içinde eğitim müesseseleri açmaya ve yönetmeye, kurslar, seminerler, konferanslar, sempozyumlar, kongreler gibi amacına yönelik toplantılar düzenlemeye, ödüller vermeye, yarışmalar düzenlemeye, sergi, balo gibi toplantı ve geziler düzenleyerek her türlü basın yayın ve iletişim araçlarından yararlanarak film, broşür, bülten, gazete, dergi vs. her türlü yayını yaparak amacı doğrultusunda görüşlerini açıklamaya ve turizm eğitimini yaygınlaştırmaya, eğitilecek ve eğitilmiş personelin envanterini ve arşivini oluşturmaya, bu personele ve turistik tesislere uygulamada da yardımcı olmaya ve tanımının gerçekleştirilmesi için faydalı ve gerekli görülen faaliyetleri gerçekleştirmeye yetkilidir (Aydın, 2004:58).

4. Diğer Yaygın Eğitim Faaliyetleri

Yukarıda açıklanan yaygın turizm eğitimi faaliyetlerine ek olarak, Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü ve Turizm Bakanlığı tarafından yürütülen çalışmalar aşağıda ayrıntılı olarak verilmektedir.

a) Milli Eğitim Bakanlığı Yaygın Eğitim Kursları

Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü, Türk Milli Eğitiminin genel amaç ve ilkeleri doğrultusunda yaygın ve mesleki eğitim olanakları sunmaktadır. Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü'ne bağlı çıraklık eğitim merkezlerinde, ihtiyaç halinde otelcilik alanında birer ay süreli resepsiyon (ön büro), servis (garsonluk), meslek dalında yiyecek hazırlama ve pişirme, meslek alanında bir buçuk ay süreli aşçılık ve birer ay süreli fırıncılık, pastacılık, tatlıcılık, şekerlemecilik, et ve et ürünleri işletmeciliği, süt ve süt ürünleri işletmeciliği kursları düzenlenebilmektedir. Ayrıca

Milli Eğitim Bakanlığı, Meslek Liselerinde yörenin ihtiyaçları doğrultusunda sertifika programları uygulamaktadır. Kız Teknik Ortaöğretim Genel Müdürlüğüne bağlı Anadolu Meslek ve Anadolu Kız Meslek Liselerinde “Ağırlama ve Gıda Teknolojisi” ve “Seyahat acenteciliği” programları üzerine sertifika programları düzenlenmektedir (meb.gov.tr, 2008).

b) Halk Eğitim Merkezi Turizm Kursları

Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğüne bağlı Halk Eğitim Merkezlerince ihtiyaç halinde çeşitli kurslar düzenlenmektedir. Turizmin çeşitli dallarında eğitim veren Halk Eğitim Kursları en az 400 saatlik eğitimi kapsamakta ve kursu bitirenlere meslek sertifikası verilmektedir. Otelcilik ve Turizm Eğitimi, Otel Resepsyonisti Yetiştirme, Amatör Turist Rehberliği, Aşçılık Sıcak Mutfak, Aşçılık Soğuk Mutfak, Türk Mutfağı, Turizm Transfer Elemanı Yetiştirme, Yat Kaptanlığı kursları; Halk Eğitim Merkezlerince açılan sertifika programlarından bazılarıdır.

c) Kültür ve Turizm Bakanlığı Yaygın Eğitim Faaliyetleri

Turizm Bakanlığı tarafından, sektörün kalifiye eleman ihtiyacını karşılamak ve turizm bilincini tüm topluma yaymak amacıyla, çeşitli eğitim programları düzenlenmektedir. Programlar, bir taraftan turizm işletmelerinde çalışan personelin mesleki bilgi ve becerilerini geliştirmek üzere kısa süreli mesleki eğitim kursları, diğer taraftan da yöre insanının turizm ile ilgili değişik konularda bilgilendirilmesini sağlamak üzere çeşitli seminerler ve paneller düzenlenmesi yoluyla gerçekleştirilmektedir (kulturturizm.gov.tr, 2008).

Kültür ve Turizm Bakanlığı bünyesinde bulunan Turizm Eğitimi Genel Müdürlüğü, turizm sektörünün eğitilmiş eleman ihtiyacını tespit eder, karşılanması için gerekli önlemleri alır ve eğitim programlarının hazırlanarak uygulanmasını sağlar. Bu görevlerin etkin bir şekilde yerine getirilmesi için Turizm Eğitimi genel Müdürlüğü'nün bünyesinde çeşitli kurslar düzenlenmektedir.

Turizm Bakanlığı'nın son yıllarda turizm alanında yürüttüğü yaygın eğitime yönelik birçok olumlu projesi ve faaliyetleri bulunmaktadır. Bölgesel eğitim

seminerleri, esnaf-turist ilişkileri bilgilendirme seminerleri, jandarma bilgilendirme programları, gençlik turizmi bilgilendirme seminerleri, butik otel kavramı ve pazarlaması seminerleri bu faaliyetlerden bazılarıdır (Tüylüoğlu, 2003:36).

Ülkemizde turizm eğitimi konusunda yapılan tüm çalışmalar, hizmette kaliteyi yükselterek, uzun vadede turizm işletmelerinin karlılığını artırmayı amaçlamaktadır. Bu doğrultuda turizm eğitimi alan bireyler turizm sektöründe istihdam edilmek üzere yetiştirilen nitelikli iş gücünü oluşturmaktadır. Turizm eğitimi almış olan kişilerin bir bölümü eğitim sonrasında sektörde çalışmayı tercih etmezken, bir bölümü turizm sektöründe çalışmayı sürdürmekte ve turizm sektöründe kariyer yapma isteğinde olmaktadır.

II. BÖLÜM

KARİYER VE KARİYER SEÇİMİ

2.1. KARİYER KAVRAMI

Genel olarak işe ilişkin konulardan, iş hayatında olunabilecek her türlü ilerlemeden ve iş yaşamında bulunulabilecek ileri mevkilerden bahsedilirken kullanılmakta olan “kariyer” kelimesi; bireyin çalışma hayatı boyunca herhangi bir iş alanında ilerlemesini, bu iş alanında deneyim ve beceri kazanmasını ifade etmektedir (TÜGİAD, 1995:47). Kariyer; yaşam boyu devam eden dinamik bir süreç olup bir meslek seçmekle ve bir mesleğe girmekle tamamlanmamaktadır. Bu süreç, mesleğe hazırlanma, mesleğe giriş ve meslekte devam etme gibi planlı faaliyetleri içermektedir. Kişinin bu planlı faaliyetleri uygulaması ve bu şekilde gelişimi, kariyer kavramının anlamını karşılamaktadır (Erdoğan, 2003:81).

Kişilerin işe yerleşme, kariyere başlama ve sürdürme süreci için kişilerin eğitimlerinin önemi son derece büyüktür. Özellikle alınan eğitime paralel bir iş seçimi yapmak ve bu işi severek yapmak oldukça önemli bir ön koşuldur (Duygulu, 1998:56). Eğitim kişinin sadece seçeceği mesleği değil, aynı zamanda kariyeri boyunca başarısını da önemli derecede etkilemektedir. Birey kariyeri ile ilgili ne kadar fazla eğitim alırsa, iş piyasasında, kariyer basamaklarında yükselmesi o kadar mümkün olmaktadır (Demir, 2000:785).

2.1.1. Kariyer Kavramının Tanımı

Fransızca “carrière” kelimesinden Türkçe’ye kazandırılan kariyer kelimesi, Türk Dil Kurumu tarafından “bir meslekte uzmanlık” olarak tanımlanmıştır. Kariyer kavramı günümüzde pek çok araştırmacı tarafından farklı şekillerde tanımlanmıştır. (Cascio, 1991; Can, 1991; Aytaç, 2005; Merden, 1995; Decenzo ve Robins, 1999; Soylu, 2002).

Kariyer; seçilen bir iş kolunda ilerlemek ve bunun sonucunda daha fazla para kazanmak, daha fazla sorumluluk üstlenmek; daha fazla saygınlık, erk ve prestij elde

etmek olarak tanımlanabilmektedir (Can, 1991:300). Cascio, kariyeri bireyin yaşamı boyunca mesleki pozisyonlarının sırası olarak tanımlanmaktadır (Uygur, 1998:5). Aytaç (2005) kariyeri bir süreç olarak ele almış ve şu tanımlı yapmıştır; “kariyer insanın iş hayatı boyunca yer aldığı basamaklı mevkiler ve yaptığı işlerin, bulunduğu konumla ilgili tutum ve davranışlarını içeren bir süreçtir”. Kariyer “2000’li Yıllara Doğru Özel Sektör İmalat Sanayinde İnsan Kaynakları Yönetimi ve Kariyer Arayışları” konulu sempozyumda şu şekilde tanımlanmıştır: “Bireyin çalışma yaşamı boyunca her hangi bir iş alanında adım adım ve sürekli ilerlemesi, deneyim ve beceri kazanmasıdır” (Erdoğan 2003:). Merden’ e (1995) göre kariyer, bireyin kamu ya da özel çalışma yaşamında ilerleme sağlayacağı, bir başarı elde etmek amacıyla izlediği ve çalıştığı alandır (Merden, 1995:123).

Geniş anlamda kariyer, kişinin çalışma yaşamı boyunca üstlendiği işlerin bir bütünü olarak tanımlansa da kariyer kavramı, bu tanımın ötesinde daha geniş bir anlam taşımaktadır. Bir kişinin kariyeri sadece onun sahip olduğu işler değil, iş yerinde kendisine verilen iş rolüne ilişkin beklenti, amaç, duygu ve arzuların gerçekleştirilebilmesi için eğitilmesi ve böylece sahip olduğu bilgi, beceri, yetenek ve çalışma arzusu ile o işletmede ilerleyebilmesi anlamını taşımaktadır (Yalçın, 1990:3).

Kariyer günlük konuşma dilinde iş ile ilgili konumlardan, iş hayatında olabilecek her türlü ilerlemeden ve iş yaşamına ilişkin başarıdan bahsedilirken kullanılmaktadır. Örneğin, “doktor olup iyi bir kariyer sahibi olmak istiyorum” gibi cümleler, kariyerin günlük konuşma dilindeki anlamına denk düşmektedir. Her ne kadar kariyer anlamı iş yaşamıyla bağdaştırılmışsa da, ev kadını, anne, baba, toplum önderleri vb.leri için de bu süreç geçerlidir (Can, 1991:303). Ayrıca kariyer, okul çalışmalarını, ev işlerini ve gönüllü işleri de içerebilmektedir (Decenzo ve Robins, 1999:76).

Aytaç (2005), Klatt vd’den aktararak kariyerin değişik kullanımlarını birkaç maddeyle özetlemiştir;

Meslek, iş; bu görüşe göre bazı meslekler (yöneticilik, belli konularda uzmanlık, tıp vb.) kariyer kapsamında ele alınırken, uzmanlık gerektirmeyen bazı meslekler ise (işçi, memur, vasıfsız çalışan), iş olarak kabul edilmektedir.

İlerleme gelişme; bu görüş kariyeri bir şirkette ve profesyonel hiyerarşide hep yukarı doğru gidişi olan bir hareket olarak ele almaktadır. Bu görüşe göre kariyer başarısı terfi ve maaşla ölçülür.

Kişisel olarak işle ilgili elde edilen davranış ve tavırlar dizisi; bu yaklaşıma göre kariyer, kişinin kişisel özelliklerine bağlı olarak, iş yaşamı boyunca elde ettiği deneyim ve çalışmalarının ortaya çıkardığı davranış ve tutumlar dizisidir. Bu tanım bireyin yaşam süresi içinde hem elde ettiği işler gibi objektif özellikleri, hem de değerler, tutumlar gibi subjektif özellikleri içine almaktadır.

Yaşam süresince birbiri ardına girilen işler; burada bireyin yaşamı boyunca yaptığı işler kronolojik açıdan ele alınmaktadır. Kişinin ne kadar zamanda kaç işte çalıştığı, kaç ayrı pozisyonda bulunduğu gibi konular öne çıkmaktadır.

Kariyer, geçmişten günümüze uzanan süreç içerisinde farklı şekillerde tanımlanmış olsa da; kariyer kavramı “başarı derecesi”ni çağrıştırmaktadır (Gök, 2000:8). Ancak kariyer başarısı, yalnızca objektif gözlemlenen terfi koşullarını değil, bunun yanında subjektif olarak ele alınan şartlardan ve içinde bulunulan durumdan memnuniyeti de tanımlamaktadır (Decenzo ve Robizns, 1999:78).

Kariyerle ilgili tanımlar özetlendiğinde; kişinin işinde gösterdiği ilerleme, profesyonellik, yaşam boyu sürdürülen işler ve bu süreçte gösterilen tavır ve davranışlar ön plana çıkmaktadır (Soylu, 2002:6).

Kariyer kelimesi objektif kariyer ve subjektif kariyer olarak iki ayrı şekilde incelenebilmektedir. Objektif kariyer; yaşam boyu aşamalar süresince, bir birey tarafından işgal edilen pozisyonlar dizisini ifade etmektedir. İkinci olarak da; subjektif kariyer gelmektedir. Bu da bireylerde yaşam süresince oluşan değer, tutum ve beklentileri ifade etmektedir. (Geylan, 1996:180).

Greenhaus’a göre, kişi objektif çevreyi (iş) değiştirerek veya subjektif algılamasında (beklentiler) değişiklikler yaparak kariyerini yönetmektedir (Erdoğan 2003:35). Kariyerin hem bireyin çalıştığı işler gibi nesnel, hem de bireyin iş ile ilgili eylemlere karşı tutumları, davranışları, motivasyon ve beklentileri gibi öznel yönü

vardır ve bunlar yaş ve hizmet süresine göre değişiklik gösterebilmektedir (Geylan, 1996:181).

Schern'e (1995) göre, kişinin bir yanda iş ile ilgili amaçları, ihtiyaçları ve istekleri, diğer yanda ise toplumda hangi işlerde daha çok statü ödülleri, daha fazla para kazandıracağına dair değer yargıları bulunmaktadır. Birey bu iki gruptaki değer yargılarını birleştirerek bir anlam getirmektedir ve kariyerini oluşturmaktadır.

Wilensky kariyer kavramını farklı şekilde sınıflandırarak açıklamaya çalışmıştır. Wilensky'e göre yatay kariyer ve dikey kariyer olmak üzere iki çeşit kariyere söylenebilir. Dikey kariyer, örgüt içi hiyerarşide üst basamaklara doğru ilerleme anlamında kullanılır ve biçimsel otorite ile ilgilidir. Yatay kariyer ise prestij ve uzmanlıkla ilgilidir (Erdoğan 2003:37).

Greenhaus ve Schein kariyeri çalışanın kurum içindeki yerini belirten ve bireyin meslek veya kurum içindeki gelişmesini ve yükselen başarısını anlatan bir kavram olarak tanımlamışlardır (Hall, 1994:402). Schuler bu tanımla ilgili birkaç noktanın önemli olduğunu vurgulamıştır. Bunlar (Schuler, 1995:126);

- Kariyer yönetim ve planlama süresinde gerekli olan en önemli şey, bilgidir.
- Greenhaus ve Schein'in tanımından ne başarı ne de başarısızlık anlaşılmaktadır.
- Bu tanım bireyin başlangıçtaki işinden emekliliğe kadar geçen dönemi anlatmaktadır. Bu dönem boyunca farklı kariyer safhaları mevcuttur.
- Kariyer tutum ve davranışları kapsamaktadır. Tutum; duyguları, tahmini hareketleri ve eğilimleri kapsar. Davranış ise, bireylerin yaptıkları eylemlerdir. Böylece kariyer sübjektif bir özelliğe sahiptir. Ayrıca kariyer objektif bir görünüm de içerir. Örneğin terfi, iş teklifi vb.

- Sonuncu nokta ise, bireyler birçok şeyi kendi kariyerlerini yönetmek için kullanabilir ve şirketler de bu konuda kendilerine yardımcı olabilirler.

Bu tanıma göre kariyer, kişinin çalışmış olduğu işler, aldığı iş teklifleri ve terfiler gibi objektif konuların yanı sıra, bireyin tutumlarını, davranış ve kişisel değerlerini de kapsamaktadır. Kariyer kavramında tanımlar ne kadar farklı olursa olsun, kariyer kavramının içeriğinin yanlış anlaşılmasını önlemek bakımından aşağıdaki hususların dikkate alınmasında fayda vardır (Şimşek vd., 2004:12);

- Kariyer kavramı, yalnızca yüksek statüdeki ya da hızlı ilerleme olanakları bulunan işleri yapan kişilerle ilgili değildir. Organizasyondaki yöneticilerin kariyeri olabileceği gibi bir sekreterin hatta bir odacının da kariyerinin olabileceği söylenebilir.
- Kariyer kavramı, sadece dikey hareketlerle ilgilenmez. Yani örgütteki basamaksal hiyerarşik yükselmenin yanında yatay olarak şu anda yaptıkları işten memnun olan, yükselmek istemeyen personeli de kapsayabilir.
- Kariyer kavramı, bir örgütte işe alma ve/veya alınma ile eş anlamlı değildir. Birden fazla örgüt ve birden fazla faaliyet ile ilgili olabilir.
- Kariyer kavramı, hem örgütün birey üzerindeki etkilerini; hem de bireyin kendi iş hayatı, planlaması ve denetiminde söz sahibi olması demektir.

Kişi kariyerini, önüne çıkan seçeneklerin bazılarını değerlendirerek, bazılarını ise reddederek biçimlendirmektedir (Kuzgun 2000:3).

2.1.2. Kariyer Boyutları

Bireylerin kariyerleri; dışsal boyut olarak adlandırılan gerçekçi ve objektif algılamalar ile içsel boyut olarak adlandırılan subjektif algılamalar olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır. (Şimşek, 2004:15).

1. Kariyerin İçsel Boyutu

Örgütte gelişmenin sübjektif boyutu olan kariyerin içsel boyutu; bireyin kişiliğinde oluşmaktadır. Birey, çalışma yaşamında ve içinde bulunduğu organizasyon içindeki konumunu irdeleme, anlama ve geleceğe ilişkin olarak nerede ve nasıl olmak istediğini belirleme durumundadır. Bu çerçevede bireyin, “Ben gerçekte ne istiyorum”, “Nereye ulaşmak istiyorum”, “Hedeflerime ulaşmak için nelere sahibim” şeklinde sürekli kendini sorgulaması söz konusudur. Bu sorgu süresinde kişi kendi kişiliğini de sorgulama, kendini tanıma ve bu doğrultuda geleceğe ilişkin yönünü belirleme olanağını da elde etmiş olacaktır. Bu bireysel yönelim Organizasyonel Davranış Terminolojisinde “kendini gerçekleştirme” olgusu diye nitelenmektedir. Buna göre psikolojik açıdan sağlıklı sayılan birey, potansiyel olarak geliştikçe kendini gerçekleştirme düşüncesiyle kariyerini geliştirmek, yükselmek, hedeflediği noktalara ulaşmak çabası içinde olmaktadır. Ancak bu çabanın sağlıklı olması, kariyer hedeflerinin kişisel gerçeklerle çelişmemesine bağlıdır. (Soylu, 2002:6)

2. Kariyerin Dışsal Boyutu

Kariyerin dışsal boyutu, belli bir işe yönelmiş olan objektif ilerleme basamakları olarak tanımlanabilmektedir. (Şimşek, 2004:5) Kariyerin dışsal boyutunu bireyin içinde yer aldığı organizasyon oluşturmaktadır.

Bireysel kariyerin organizasyon açısından irdelenmesi ve yönlendirilmesi gerekmektedir. Organizasyon kendi temel amaç ve yönelimini gözden uzak tutmadan ve söz konusu amaç ve yönelimlerinin gerektirdiği felsefesinin bilincinde kalarak, kariyer planlamaları doğrultusunda biçimlenmiş bireysel amaç ve yönelimlere uymak ya da onları içerik ve felsefe olarak zedelemekten kendine uydurmak zorunda olmalıdır. Bu ilke, ilgili literatürde “amaçların bütünleştirilmesi” kavramıyla somut olarak belirlenmekte ve organizasyonel amaçlarla bireysel amaçların özdeşleşmesi gereğini yansıtmaktadır. Organizasyon, ana ilke olarak bu uyumu sağlayamadığı ölçüde, özellikle üst pozisyonların yetkin ve başarı güdülere yüksek yöneticilerle doldurulması gerçekleştirilememektedir. (Kaynak vd., 1998:231)

2.2. KARIYER SEÇİMİ

Meslek ve kariyer seçimi, bireyin tercih ettiği yani girmek istediği meslekler arasından birinde karar kılması ve buna hazırlanmak için çaba göstermesi olarak adlandırılmaktadır (Kuzgun, 2003:5).

Meslek ve kariyer seçimi, bireylerin kendilerine açık meslekleri çeşitli yönleriyle değerlendirip, kendi ihtiyaçları açısından istenilen yönleri çok, istenmeyen yönleri az olan birine yönelmeye karar vermesini de ifade etmektedir (Batlaş, 1993:36).

Kariyer seçimi, bireylerin çeşitli yaşlara ait tipik, duygusal ve fizyolojik değişimlerine paralel olarak gelişebilmekte ve bu gelişim dönemlerinde meslek seçimi konusunda tipik davranış özellikleri görülebilmektedir. Özellikle 15-25 yaşları arası gençlik döneminin, gencin ilerde mesleğinde ve kariyerinde karar verebilmesi için kritik bir dönem olduğu genelde kabul edilmektedir (Rogers, 1975:87). Supper'e (1990) göre birey 14 yaşlarında mesleğini seçecek kadar kendisi hakkında bilgi sahibi olmaktadır. 15-17 yaşları arasında gençler kendi ilgi, yetenek ve kapasitelerini, içinde buldukları toplumun değerlerini, ihtiyaçlarını ve iş imkanlarını değerlendirmeye çalışmakta; 18-21 yaşları arasında daha gerçekçi sınırlar içinde meslek ve kariyer seçimine yönelmektedirler.

Bireyin önüne çıkan seçeneklerden birine yönelmesi, bilişsel bir süreç olarak ortaya çıkmaktadır (Mann ve Power, 1989:270). Bu süreç, seçenekler hakkında ayrıntılı bilgi edinilmesi, edinilen bilgilerin sınıflanması, kişi için önem sırasına konulması, her birinin istekleri karşılama olasılığı yönünde irdelenmesi gibi işlemleri gerektirmektedir

Mann ve Power (1989:272), meslek ve kariyere karar verme sürecini oluşturan dokuz yapı tanımlamışlardır. Bu adımlar şu şekilde sıralanabilir;

1. Seçim

Karar verme yeterliliği için bir ön koşuldur. Kararın kontrolü, içsel denetim ve kendine saygıyla ilgilidir. Ergenlerin seçimlerinde kişisel denetim ve sorumluluğun gelişimi, akran gruplarına çoğunlukla uyulması gerektiğinden sık sık ertelenebilir.

2. Anlama

Bilişsel süreç olarak karar verme etkinliğini anlamayı ifade etmektedir. Bireyin kendi bilişsel süreçleri hakkındaki bilgisi; okuma, hatırlama, problem çözme gibi yeteneklerin yerine getirilmesinde gerekli olabilmektedir.

3. Yaratıcı Problem Çözme

Problemin tanımlanmasını, seçilecek alternatiflerin ortaya çıkarılmasını, yeni alternatifleri üretmek için seçim alternatiflerinin yaratıcı bileşimi ve amaçlarına ulaşmak için gereken adımların kavranmasını içermektedir.

4. Uzlaşma

Aileye veya arkadaşlarla bir uzlaşmazlıkta, kabul edilebilir bir çözümde anlaşmaktır. Uzlaşmada başka bir kişinin fikirlerinin alınması önemlidir.

5. Sonucu Değerlendirebilme

Kendisi ve diğerleri için, seçilen eylemlerin sonuçları hakkında düşünme kabiliyetidir.

6. Doğru Seçim

Bilginin etkili ve mantıklı olarak elde edilmesi için önkoşuldur. Problem çözücü olarak karar veren kişi, problemlerini çözümede stratejileri esnek olarak kullanan kişidir.

7. Güvenirlik

Alternatiflerin seçiminde bilginin güvenilirliğini değerlendirme yeteneğidir.

8. Kararlılık

Yetenekli karar veren kişiden, seçimlerde istikrarlılık göstermesi beklenir. Ergenler sosyal baskı veya duygu durumlarındaki hızlı değişiklik yüzünden önceliklerinde bir istikrarsızlık gözlenir.

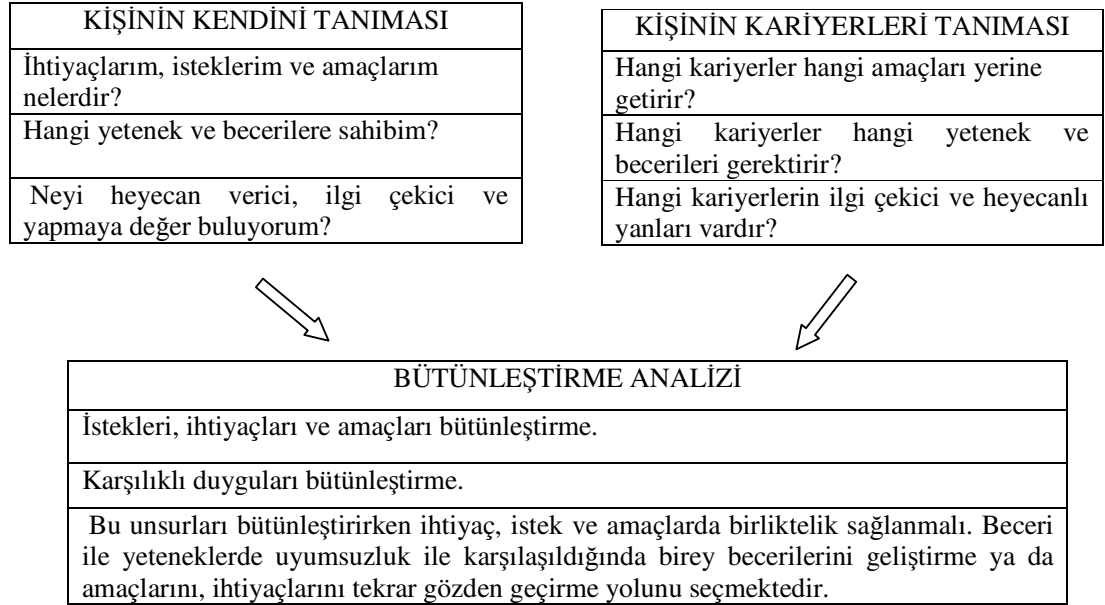
9. Bağlanma

Kararın bağlayıcılığı ile ilgilidir. Yaş ilerledikçe de karar verme durumlarında yüksek bir yeterlik görülmektedir. Karar verme evresinin amacı, erişilir olan

çözüm olasılıklarını değerlendirmek ve uygulama için en etkili seçeneğe yönelmektir. Etkili olan çözümler, sorunu ortadan kaldırmaya yönelik olan ve olumlu sonuçları arttırarak olumsuzları en aza indiren çözümler olarak ele alınmaktadır.

1991 yılında Fleet, kariyer seçimi konusunda ayrıntılı bir çalışma yapmıştır. Fleet' e (1991) göre meslek ve kariyer seçimi sistematik bir süreci içermektedir ve başarılı bir kariyer seçimi yapılabilmesi için birey bu süreçte yer alan belirli adımları izlemelidir (bkz. Şekil 3).

Şekil 3: Kariyer Seçim Süreci



Kaynak: Fleet, V. (1991) *Contemporary Management*, Houghton Mifflin Company:Boston.

Şekil 3 kariyer seçim sürecini oluşturan aşamaları göstermektedir. Buna göre kariyer seçim süreci kişinin kendini tanıması, kişinin seçmek istediği ya da seçtiği kariyeri tanıması ve kişinin kendi istek ihtiyaçları ile kariyerin gerektirdiği istek ihtiyaçları bütünleştirmesi aşamalarını içermektedir (Fleet, 1991:621).

Kişi kariyer seçimi sürecinde ilk olarak kendi özelliklerini, daha sonra kariyerlerin özelliklerini tanımalıdır. Son aşamada ise birey kendi ilgi, yetenek ve

beklentileri ile istenilen kariyerin özelliklerini ve gerektirdiği unsurları bütünleştirerek seçimini gerçekleştirmelidir.

Kariyer seçimi süreci, bireyin sahip olduğu tutum, değer ve alabileceği sosyal destek unsurlarının etkileşiminin bir sonucudur. Bireyin herhangi bir kariyer seçmek gibi bir davranış kalıbını benimsemesi, şüphesiz onun bu davranışa yönelik bütünsel bir değerlendirmesinin ürünüdür. Herhangi bir davranış veya tercihe yönelik tutumu ise bireyin bu davranış veya tercihlerinin sonucuna attığı değer ve ona yönelik inançlarının sonucunda gelişmektedir (Dobie, Carline ve Laskowski, 1997:38).

2.2.1. Kariyer Seçimi Kavramının Bilimsel Olarak Gelişimi

Kariyer kavramı 16. yüzyılda ortaya çıkmış olmasına rağmen, iş dünyası için bilimsel olarak kullanılmaya başlanması Frank Parson'un 1909 yılında yazdığı "Meslek Seçimi" kitabı ile görülmektedir. Parson (1909) bu çalışmasında bireyin ancak kendi özelliklerine uygun bir meslek seçmesi ile mutlu olabileceğini savunmuştur (Zunker, 1998:26). Parson'un bu alanda sınırlı ve yeterli olmayan çalışmaları 1950'li yıllara kadar gelişmiş ve etkisini göstermiştir. 1950'li yıllara kadar araştırmacılar bir yandan meslekler, yapılan işler ve işlerin gerektirdiği yetenekler üzerinde çalışırken, diğer yandan kişilerin yetenekleri ve ilgilerinin ölçülmesi için çeşitli ölçme araçları geliştirmişlerdir. 1900'lü yıllarda başlayan kuramsal çalışmalar daha çok birey üzerinde durmuş ve bireyler ile meslekleri eşleştirmek, bireysel kariyer aşamaları ve bireylerin kariyer seçimi kararı üzerinde yoğunlaşmıştır. Bunun sebebi bireysel özellikler ile mesleklerin gereklilikleri doğru eşleştirilince mesleki başarının ortaya çıkacağı düşünülmesidir.

1950'li yıllardan sonra araştırmacılar, meslek ve kariyer seçiminin dinamiğini araştırmaya başlamışlardır. Araştırmacılar kariyer seçim hedeflerinin nasıl oluştuğu, geliştiği ve bu süreci hangi etmenlerin etkilediği sorularına yanıt bulmaya çalışmışlardır (Kuzgun 2004). 1951 yılında Ginzberg, Ginsburg, Axelrod ve Herma kariyer konusunda yaptıkları çalışmada, kariyer gelişimini bir süreç olarak ele almışlardır. Ginzberg ve diğerleri (1951) kariyer seçimini bireylerin yaş gruplarına göre sınıflandırmışlardır.

Anne Roe 1956 yılında yazmış olduğu “Meslekler Psikolojisi” kitabı ile kariyer kavramını birey psikolojisi bağlamında ele alarak, bireyin kariyer seçimini ve gelişimini Maslow’ un gereksinimler hiyerarşisi ile bağdaştırmıştır. Anne Roe, “kişilik gelişimi” adını verdiği kuramında, çocukluğun geçtiği çevre, ihtiyaçların gelişmesi, kişilik değişkenleri ile kariyer seçimi arasında ilişki olduğunu öne sürmüştür (Erdoğan 2003:49).

1957 yılında Donald E. Super “Kariyer Psikolojisi” isimli çalışmasında “mesleki benlik” kuramını öne sürmüştür. Super’ e göre mesleki benlik kuramının gelişiminde yer alan beş aşama; “büyüme”, “keşfetme”, “kabul”, “koruma” ve “çöküş” şeklindedir. Super kuramında mesleki benliğin oluşması sürecinin; ekonomik, sosyal ve psikolojik faktörlerden etkilendiğini belirtmiştir.

1963 yılında Tiedeman ve Ohara; Ginzberg ile Super’ in öne sürdüğü teorilerin arasında bir köprü niteliğinde olan “Kariyer Gelişimi, Seçimi ve Uyarlanması ile Bireysel Kariyer Gelişim Teorisi” ni geliştirmişlerdir. Tiedeman ve Ohara diğer çalışmalardan farklı olarak meslek seçiminde eğitim faktörünün etkisine değinmişlerdir.

Donald Super, daha önceki çalışmalarını gözden geçirerek 1972 yılında gerçekleştirdiği çalışmasında, kariyer gelişim sürecini tekrar ele almıştır. Bu çalışma sonucunda Super’ e göre bireyin meslek ile ilgili kişisel görüşü fiziksel ve zihinsel gelişim ile doğru orantılı gelişmektedir. Ayrıca meslek ile ilgili gözlemler, iş çevresi ve genel deneyimler gibi faktörler de, kişinin meslek ile ilgili kişisel bakışına etki etmektedir. Super’ in geliştirmiş olduğu bu teori, kariyer gelişimi teorileri içinde en gelişmiş olan teori olarak kabul görmektedir (Bailey ve Stadt, 1973) ve birçok araştırmacı tarafından desteklenmektedir (Osipow 1983).

Gottfredson 1981 yılında “daraltma ve uzlaştırma” teorisini öne sürmüştür ve bu çalışmasında meslek seçiminde sosyal faktörlerin etkisini vurgulamıştır. Gottfredson’a göre “meslek seçimi kişinin kendini sosyal düzen içinde bir yere yerleştirme girişimi ve çabasıdır” (Kuzgun, 2000:206). Gottfredson, meslek seçimini “seçenekleri daraltma süreci” olarak ele almaktadır. Bireylerin içinde buldukları sosyal ortam onlara bir dizi seçenek sunmaktadır. Her bir birey kendi özü gereğince bu seçenekleri azaltır.

1986 yılında Liebowitz ve Lea kariyer seçimi ve gelişimi konusunda yapılan çalışmalar ve üretilen teorileri bir araya getirerek analiz etmişler ve şu sonuçlara varmışlardır;

1. Birey kendi kariyerine, hayatının farklı dönemlerinde farklı olarak yaklaşmaktadır
2. Bireyin belli başlı kişisel özellikleri, kariyer seçimini etkilemektedir (zeka, beceriler, kişisel değerler ve benzeri kişilik özellikleri)
3. Kariyer seçimi bireyin çevresindeki “dış faktörler” tarafından da etkilenebilmektedir (ebeveyn desteği/baskısı, toplumun ekonomik ve sosyal şartları, öğrenme fırsatları)
4. Kariyer seçimi genel olarak belli bir süreci kapsar. Bunlar; “belirginleştirme”, “seçme” ve “netleştirme” dir. Bu seçime uyum sağlama süreci genel olarak; “başlama”, “iyileştirme” ve “bütünleşme” şeklinde ortaya çıkmaktadır.
5. Meslek seçiminin sonuçlarına uyum sağlama genellikle iş çevresindeki faktörlere bağlıdır. Bu faktörlerden en etkilisi; bireyin beklentileri ile iş çevresinin sağladıkları arasındaki farkın büyüklüğüdür.
6. Memnuniyet ve başarı, iş ile birey arasındaki uyuma bağlıdır.
7. Bireyin işinde elde ettiği kariyer, bireyin yaşam başarısını ifade etmektedir.

Kariyer seçimini etkileyen faktörlerin bilinmesi ve kariyer seçiminin bireyin yaşamını nasıl etkileyebileceğinin anlaşılması ile, kişiye kariyer seçimi konusunda yardımcı olunabilmesi mümkündür (Leibowitz ve Lea, 1986:35-36).

2.2.2. Kariyer Seçimi / Gelişimi Kuramları

Meslek ve kariyer seçimi ve gelişimi konusunda çalışmalar yapan araştırmacılar, meslek ve kariyer seçimi ve gelişimi olayını açıklamak için çeşitli kuramlar geliştirmişlerdir. Mesleki seçim ve gelişim kuramları bireylerde meslek fikrinin nasıl doğup geliştiği, mesleki kararın veya seçimin nasıl yapıldığı, bu seçimi etkileyen etmenlerle birlikte bu oluşumu açıklamaya çalışan görüşlerdir.

Meslek ve kariyer seçimi konusunda çalışmalar yapan farklı araştırmacılar tarafından farklı kuramlar geliştirilmiştir. Meslek seçiminde, özellik kuramcılarına göre, kişilik özellikleri, mesleki kalıp değerleri, ilgiler, tutumlar, meslekle ilgili bilgi ve çevre; gelişim kuramcılarına göre, benlik-kavramı, gelişim evreleri, dış koşullar ve sosyal değişkenler; ihtiyaç kuramlarına göre, aile yaşantıları ve ihtiyaçları; psikodinamik kuramcılara göre, yüceltme; mesleki karar verme kuramcılarına göre; ego kimliği, sosyolojik ve ekonomik kuramcılara göre; bireyin dışındaki bazı sistemlerin işleyişi anahtar değişkenler olarak kabul edilmektedir (Bal, 1998, s.3).

1. Ginzberg'in Gelişim Kuramı

Ginzberg, Ginsburg, Axelrod ve Herma (1951) meslek seçimini gelişimsel açıdan ele almışlardır. "Gelişimsel görüş" bir kişinin yaşamı boyunca yer alan meslek seçimi süreci, bunun aşamaları ve meslek yaşamında uyum konuları üzerinde durmaktadır (Jones, 1995:142).

Ginzberg'e göre meslek seçimi kararı yaşamın belli bir anına özgü bir olay olmayıp, yaşamın ilk 20-22 yılında gelişen bir süreci ifade etmektedir. Hayali, geçici ve gerçekçi seçim aşamalarını kapsayan bu süreç 20' li yaşların ortasında tamamlanmaktadır. Fantezi dönemindeki seçimlerde, çocuk bir yetişkin olduğu zaman isteyebileceği bir mesleği düşünür, keyfi seçimlerde bulunur ve bunu gerçekleri hesaba katmadan yapar. Çünkü çocukların gerçeklik algıları tam olarak gelişmemiştir. 11-17 yaşlarını kapsayan geçiş döneminde gençler ilgi, yetenek ve mesleki değer yargılarının farkına vararak daha gerçekçi seçimler yapmaya hazırdırlar. Ergenlik çağındaki bireyler o dönemde hoşlandıkları şeyler ve ilgileri bakımından farklı kariyer seçimler yapmaktadırlar. Gerçekçi dönemde ise birey geçirmiş olduğu çeşitli yaşantılarla birlikte

kendi kişisel ve sosyal özelliklerini de dikkate alarak tercihlerini uygulamaya koyabilmektedir (Ireh,2000:59).

Ginzberg (1952) bu kuramın üç temel özelliği olduğunu belirtmiştir;

- a) Meslek seçimi bir süreçtir
- b) Bu süreç büyük ölçüde geri dönülemezdir
- c) Seçim süreci daima bir uzlaşmayı içerir

Ginzberg ve ekibi 1971 yılında yaptıkları çalışmada bu kuramı tekrar revize ederek; meslek seçimini yaşam boyu sürebilen ve geriye dönülebilir bir süreç olarak nitelendirmişlerdir.

2. Anne Roe'nun Gereksinim Kuramı

Bir klinik psikoloğu olan Anne Roe'nun kişilik teorileri ile bağdaştırdığı gereksinim kuramı “yaşamın ilk yıllarında geçirilen çocukluk döneminin meslek seçimi üzerinde önemli bir etkisi olduğu” temeline dayanmaktadır. Ayrıca Roe ana-baba tutumu ile meslek seçimi arasında bağlantı kurarak, ebeveynlerin meslek seçimindeki etkilerine de değinmiştir.

Gereksinim kuramına göre anne-baba ve çocuk arasındaki etkileşim, meslek seçiminde önemli bir etmendir. Roe ebeveynler ve çocuk arasındaki etkileşimi “sıcak” ve “soğuk” biçiminde gruplandırılmıştır. Bu gruplar kabul etme, reddetme ya da çocuğun üzerine aşırı düşme biçiminde ele alınmıştır. Ailenin çocuğa yönelik tutumuna bağlı olarak çocuğun gereksinimlerinin giderilme yolları ve tatmin derecesi daha sonra çocuğun insanlara yaklaşma veya onlardan kaçma biçimindeki tutumunu etkileyecektir. Buna göre, sevgisiz bir ortamda büyüyen çocuklar daha savunmacı bir yapıya sahip olacaklarından, insanlardan uzak ya da insanların karşısında yer alan meslekleri tercih edeceklerdir. Aşırı koruyucu anne-baba tutumunda ise bağımlı bir kişilik oluşmakta ve çocuk insanlarla birlikte, insanların yanında olmayı gerektiren meslekleri tercih edecektir (Kuzgun, 2004:147).

Brown'a göre, Roe'nin kuramı, genelleme hataları, çocukluk döneminde bireyin ailesiyle olan iletişiminin meslek seçimini etkilediği varsayımını kanıtlamanın oldukça

zor olması, anne babanın birbiriyle tutarsız tutumlarının varlığı gibi konular nedeniyle meslek seçimini açıklamada yeterli değildir (Erdoğan 2003:190).

3. Donald Super' in Mesleki Benlik Kuramı

Donald Super (1957) kariyer seçimi kavramını Ginzberg gibi gelişimsel bir süreç olarak ele almıştır. Super, kuramında bir meslek için karar vermenin ötesinde, hayat boyu devam eden bir gelişim sürecini savunmuştur (Kuzgun 2004:173).

Super' e göre insan hayatı boyunca çeşitli roller oynar ve bu rollerde kendinin ve başkalarının onu değerlendirmelerini referans alarak kendisi hakkında çeşitli yargılar edinir. Bu yargıları birleştirerek benlik tasarımını oluşturur. Benlik bireyin kabiliyetleri ve fiziksel özelliklerinin bir sentezi, birleşimidir. Kişinin bütün davranışları bu benlik tasarımına göre şekillenir ve mesleki kararlarda da benlik tasarımına uygun kararlar alır (Erdoğan, 2003:49). Super'ın kuramına göre, kişinin benlik tasarımının oluşması ve bunun bir mesleki tercihe dönüşmesi gelişim süreci boyunca çeşitli basamaklara ayrılır. Bunlar; (Kuzgun 2004:72);

a. Büyüme evresi (0-14 yaş): Bu çağda çocuk fiziksel, psikolojik ve sosyal olarak gelişir. Gelecekte meslek seçimi için kritik olan benlik oluşur. Super bu dönemi, hayal, deneme ve gerçeklik olarak 3 alt basamağa ayırmaktadır.

a)Hayal Basamağı (4-10 yaşlar)

b)İlgi Basamağı (11-12 yaşlar)

c)Yetenek Basamağı (12-14 yaşlar)

b. Araştırma evresi (14-24 yaş): Bu dönemde bireylerin mesleklere farkındalıkları gelişmeye başlar. Bu dönemin erken ve hayal periyodunda, bireylerin seçimleri sık sık gerçekçi olmayan bir şekilde ve oyunla bağlantılıdır. Bu dönemin deneme periyodundan sonra geçiş periyodu gelir ve bu periyotta seçimler sınırlıdır fakat benlik ve iş dünyası ile ilgili tamamlanmamış bilgiler vardır. Bu dönemin son periyodunda, benlik ve çevrenin gelişmesiyle, bireyler daha gerçekçi amaçlar edinir ve olası seçimlerin listesi daha sınırlıdır.

c. Yerleşme evresi (25-44 yaş): Bu dönemde bireyler gerçek çalışma hayatındadırlar, bir düzen kurmuşlardır ve bunu devam ettirme amacındadırlar. Başlangıçta uygun görülen birkaç çalışma alanı bireyi tatmin etmeyebilir ve gerçek çalışma hayatına başlamadan birkaç iş değiştirme söz konusu olabilir. Fakat yaş ilerledikçe (35-40) meslek netleşir ve yaratıcılık artar.

d. Koruma evresi (45-64 yaş): Birey, çalışma hayatında bir yer edindikten sonra onu elde tutmaya ve geliştirmeye yönelir. Bu dönemde mesleki gelişimde inişler-çıkışlar veya duraklamalar söz konusu olabilir.

e. Çöküş evresi (65 yaş ve sonrası): Yaşlılık dönemine gelen bu dönemde kişi, beden gücünden ziyade geçmiş tecrübe ve bilgisini kullanabileceği alanlara yönelir. Bu dönemim ilk periyodunda (65-70), birey iş temposunu yavaşlatır, son dönemi olan 71 yaş ve sonrasında meslekten ayrılma ve işi tamamen bırakma durumuna gelir.

Super, kariyer dönemleri arasındaki geçişlerin zamanını ele alırken, kronolojik yaştan daha fazla bireylerin kişilikleri ve hayat durumlarını göz önünde bulundurulması gerektiğini belirtmiştir (Smart ve Peterson 1997).

4. Gottfredson'un Daraltma ve Uzlaştırma Kuramı

Gottfredson'a göre "meslek seçimi kişinin kendini sosyal düzen içinde bir yere yerleştirme girişimi ve çabasıdır." Gottfredson daraltma ve uzaklaştırma kuramında meslek seçimini "seçenekleri daraltma" süreci olarak ele almıştır. Bireylerin içinde buldukları sosyal ortam onlara bir dizi seçenek sunmaktadır. Her bir birey kendi özü gereğince bu seçenekleri azaltır. Gottfredson'a göre, "meslek seçiminde daraltma süreci kendiliğinden gerçekleşmemekte ve seçeneklerin sınırlarının çizilmesi yavaş ve aşamalı olduğundan, birey bunun kendiliğinden gerçekleştiğini sanmaktadır." Daraltma aşamalarının sonucunda kişiler kendi kişilik özellikleri ile mesleki gereklilikleri arasında bir uzlaşmaya doğru giderler. Bireyler, bu süreçte kişiliği oluşturan kavramlar ile bireyin toplumsal konumunu belirleyen kavramları göz önünde bulundurarak bir meslek seçimine yönelirler. Bu bağlamda "uzlaştırma" süreci en çok istenen seçeneklerle dış gerçeklerin uygunluğunun sağlanması şeklinde anlaşılabilir.

Kısaca uzlaştırma süreci beklentileri gerçeklerle karşılaştırıp, beklentilerde değişiklikler yaparak gerçekleşir. Bu süreç boyunca bireyin emelleri idealden aşağı doğru kayacak ve erişilebilir olana yaklaşacaktır.

5. Holland' ın Tipoloji Kuramı

Kariyer seçimi konusunda önemli çalışmalar yapan Holland (1973) “meslek seçimi, kişiliğin bir ifadesidir” görüşünü ortaya atarak ve meslek seçiminde kişi ve işin özelliklerinin önemini vurgulamıştır.

Holland (1973), kariyer seçimi kararı veren kişiler üzerinde yapmış olduğu gözlemler ile ordu ve psikiyatri ile ilgili kurumlarda meslek danışmanlığı yaparken edinmiş olduğu deneyimlerden yola çıkarak, bireylerin içinde buldukları mesleki çevrelerin çeşitli gruplarda toplanabileceğini öne sürmüştür.

Bireylerin kariyer seçimlerinde buldukları çevrenin büyük bir etkisi olduğunu gözlemlemiştir. Yine kişilik özelliklerinin ve bireyin kendini görüş algısının meslek seçiminde etkili olduğunu öne sürmüştür. Bireylerin çevre ile etkileşimde bulunarak geliştiklerini ve her bir kişilik özelliğinin de çeşitli gruplar altında sınıflandırılabilceğini belirtmiştir.

Holland, bireyin kişilik özelliklerini ve çevreyi 6 grupta sınıflandırmıştır. Yani birey ve meslekler bu 6 grup içinden birinde bulunabilmektedir. Bunlar; 1.Gerçekçi, 2.Araştırmacı, 3.Sosyal, 4.Girişimci, 5.Geleneksel, 6.Sanatçı olarak gruplandırılmıştır. Holland'a (1973) göre kişilik özellikleriyle mesleki yönelişler arasında karşılıklı bir ilişki vardır. Bu kuram, kişilik dinamiği ile mesleklerin yürütüldüğü çevre veya mesleklerin gerektirdiği etkinlikler arasındaki ilişkiye dayanır. Meslek seçimi kişiliğin yansıması, bireyin çevre ile ilişkisinde benimsediği uyum yönteminin bir mesleki etkinlik alanında ifadesini bulmasıdır.

Holland' a göre bireyler meslek seçimi yaparken kendi kişilik tiplerine uyan ve kendi uyum oryantasyonları ile bağdaşan meslekleri seçme eğiliminde olmaktadır.

2.2.3. Kariyer Seçimini Etkileyen Faktörler

Kariyer seçimi bireylerin mümkün olan meslekleri değerlendirip kendilerine en uygun olanı konusunda karar vermeyi ifade etmektedir. Kişi kariyer seçimini yaparken birçok faktörden etkilenmektedir.

Bireylerin meslek ve kariyer seçimini etkileyen faktörleri çeşitli araştırmacılar farklı şekillerde sınıflandırmışlardır (Razon 1983, Lipset 1987, Kuzgun 1991, Aytac 1997). Razon (1983) bireyin kariyer seçimine etki eden faktörleri; rastlantılar, çevre, bireysel şartlar ve aile olarak sıralamaktadır. Bazı sosyologlar kariyer seçiminin kültür, aile yapısı, okul ve arkadaşlık ilişkileri gibi toplumsal kurumların ya da toplulukların etkisi ile biçimlendiğini ileri sürmektedir (Lipset, 1987:221; Kuzgun, 1991:94).

Riegel ve Dallas' a (1998:5) göre; insanların kariyer seçimlerinde ilgi, yetenek, değer yargıları gibi içsel faktörlerin yanı sıra; ekonomik, politik ve sosyo-kültürel yapı gibi çeşitli dışsal faktörler de etkili olmaktadır. Farmer (1987) ise, kariyer seçiminin; bireyin geçmişi ile sahip olduğu kişisel ve çevresel değişkenler arasındaki karmaşık etkileşim sürecinin sonucu olduğunu öne sürmektedir. Farmer bu modelde, bireyin geçmişi anlamında cinsiyet, etnik yapı, sosyoekonomik durum ve yaş gibi değişkenleri de dâhil etmektedir.

İlgili literatür, bireyin meslek seçimi kararında mesleğe yönelik olarak duyduğu ilgi, sahip olduğu değerler ve elde edeceği tatmin gibi faktörlerin yanı sıra kişisel özelliklerinin de etkili olduğunu göstermektedir. (Tokar, Fisher ve Subich,1998:87). Öte yandan, sosyo-ekonomik durum ve aile etkisi gibi etmenler de, ülkeler ve kültürler arasında farklılık göstermekle birlikte kariyer seçiminde önemli rol oynamaktadır (Brown, 2002:89).

Kariyer seçimine etki eden faktörler konusunda yapılan çalışmalara bakıldığında, bu faktörleri iki grupta incelemek mümkündür. Birinci grupta bireyin tutum ve değerleri ile beklentilerini içeren psikolojik faktörler bulunmaktadır. İkinci grupta ise bireyin yaş-cinsiyet, ekonomik durumu, eğitim, aile ilişkileri, çevre-arkadaş gibi demografik özellikler ve sosyal-kültürel etmenler bulunmaktadır.

2.2.3.1 Kariyer Seçimini Etkileyen Psikolojik Faktörler

Bireyin kariyer seçimi sürecinde ve kariyer ile ilgili kararlarında etkilendiği bir dizi değer yargısı, ilgi ve inançları söz konusudur. Kariyer seçimi konusunda yapılan çalışmalarda bireyin kariyer seçimi ile ilgili kararlarında bireyin tutum ve algıları, mesleki değerleri, bireyin yetenekleri ve beklentileri gibi psikolojik faktörlerin oldukça etkili olduğu belirtilmektedir (Aytaç, 1997:88; Paa ve McWhirter, 2000:73). Bireylerin kariyer seçimi sürecine etki eden psikolojik faktörler aşağıda ayrıntılı olarak açıklanmaktadır.

1. Tutumlar ve Algılar

Kariyer seçimi süreci, bireyin sahip olduğu tutum, değer ve alabileceği sosyal destek unsurlarının etkileşiminin bir sonucudur. Bireyin herhangi bir kariyer seçmek gibi bir davranış kalıbını benimsemesi, şüphesiz onun bu davranışa yönelik bütünsel bir değerlendirmesinin ürünüdür. Herhangi bir davranış veya tercihe yönelik tutumu ise bireyin bu davranış veya tercihlerinin sonucuna atfettiği değer ve ona yönelik inançlarının sonucunda gelişmektedir (Dobie, Carline ve Laskowski, 1997:12). Bireyler ileride sahip olmak istedikleri kariyer ile ilgili bazı düşünceleri geliştirirken, içinde doğup büyüdüğü, kültürünü aldığı sosyal çevre tarafından, değer yargılarından, inançlardan ve bunlarla ilgili tutumlardan etkilenmektedir (Aytaç, 1997:88).

Tutum; bireylerin belirli bir kişiyi, bir grubu, kurumu veya bir düşünceyi kabul ya da reddetme şeklinde gözlenen, duygusal bir hazır oluş hali veya eğilimi olarak tanımlanmaktadır (Özgüven, 1998:126). Bireylerin tutumları davranışlarına tek başına ya da ortamsal etkenlerle birlikte etki edebilmektedir. (Smith 1968:215). Burada söz konusu olan davranışlar, doğrudan gözlenebilen davranışlar değil, davranışı hazırlayan, onlara rehberlik eden ön eğilimler olarak ifade edilmektedir (Ajzen ve Fishbein 1980).

Aile büyükleri ve öğretmenlerinin yönlendirmesi, kişinin gözlem ve tecrübeleri, toplumun değişik kariyerlere bakış açılarını ortaya koymakta ve bireyde kişisel değerler ile bir mesleğe yönelik tutumların gelişmesini sağlayabilmektedir. Bu değerlendirmeler ve tutumlar bireyin kariyer seçimini etkileyebilmektedir. Örneğin birey, toplum tarafından hem maddi hem manevi olarak saygın bir meslek olarak kabul edilen

doktorluk ya da akademisyenlik mesleklerine yönelebilmektedir. Bunun yanında; düşük ücretler, uzun ve yorucu çalışma saatleri, düşük iş güvencesi gibi nedenlerle düşük statülü işler olarak kabul edilen turizm sektöründeki işlere yönelme az olabilmektedir (Lee ve Kang 1998; Unur vd 2004; Avgoustis ve Brothers 1993).

Tutumlar zamanla öğrenilebilmekte ve değişebilmektedir (Aydın 1989). Davis, Allen ve Cosenza (1988), Caneda ve Zeiger (1991), Ap (1992) ve Lankford (1994) gibi araştırmacılar tarafından yapılan çalışmalar turizme dayalı istihdama bağımlı olan bireylerin turizm ve turizmin etkileri konusunda daha olumlu bir tutum içerisinde olduklarını belirtmektedir.

Bireyin algıları da kariyer seçiminde önemli rol oynayabilmektedir. Paa ve McWhirter (2000:73) kariyer seçiminde bireyin algılarının belirleyici olduğunu ifade etmiştir. Örneğin “şans” faktörünü hayatında belirleyici olarak algılayan bir öğrenci kariyer seçimini ciddi bir planlama ve mesleklere ilişkin kapsamlı bir araştırma yapmak yerine tamamen şansa bırakabilmektedir.

2. Mesleki Değerler

Kariyer ile ilgili kararlara etki eden diğer bir etken ise bir mesleğin icra edilmesi sırasında bu mesleğin yürütüldüğü ortam, kazanç, ödül vb. sonuçlardan kaynaklanan doyumlarla ilgili bir kavram olan mesleki değerlerdir. Ginzberg' e (1951) göre bireyin kariyer konusundaki seçimleri, bireyin meslek değerleri ile yakından ilişkilidir.

Mesleki değerler; para kazanma, ün kazanma, düzenli bir hayata sahip olma, başkalarını yönetme, tekdüze olmayan bir hayat yasama, rekabet etme, yaratıcılığını geliştirme, başkalarına yardım etme, yeteneklerini geliştirme, bağımsız olma gibi nitelikler olabilmektedir (Kuzgun, 1989:5).

Mesleki değerler meslek seçiminde önemli fakat ölçülmesi zor bir kavramdır. Meslek seçiminde genel değerler ve işle ilgili değerler olmak üzere iki tür değer önemli olmaktadır. Araştırmacılar, kuramsal, ekonomik, estetik, sosyal, politik, dini olmak üzere 6 genel değer ve beceri kullanımı, başarı, ilerleme, başkalarına yardım, otorite, özerklik, yaratıcılık, ekonomik ödül, yaşam stili, kişisel gelişim, fiziksel etkinlik, prestij,

risk, sosyal etkileşim, sosyal ilişkiler, değişiklik, iş şartları, kültürel kimlik, fiziksel yapı, ekonomik güvence olmak üzere işle ilgili 20 değer belirlemişlerdir (Sharf, 1992:259). Schein'e göre kişilerin ihtiyaç ve güdeleri daha sonra onların kariyer seçimlerini etkileyecek olan meslek değerlerinin oluşmasına neden olmaktadır. Bu değerler; teknik/ fonksiyonel, yönetim, yaratıcılık, bağımsızlık ve güvenlik olarak sıralanabilmektedir (Erdoğan, 2003:101).

Mesleki değerler aynı zamanda bir meslekte beklenen doyum türlerinin sıralamasını ifade etmektedir. Aşağıda bazı meslek değerleri ve tanımları verilmiştir (Çelebi 2002);

- a) **Yeteneği kullanma ve geliştirme:** Yeteneklere uygun işler yapma ve yetenekleri geliştirme
- b) **Yaratıcılık:** Özgün fikirler ortaya koyabilme ve bunları uygulayabilme
- c) **İlgiler geliştirme:** Hoşa giden etkinliklerde bulunma, ilgi çekici işler yapma
- d) **Değişiklik:** İşlerin çeşitli olması ve değişiklik ihtiyacına cevap vermesi
- e) **Kazanç:** Çok para kazanma
- f) **Düzenli ve kararlı bir yaşam sürme:** İş saatlerinin ve elde edilecek gelirin düzenli olması
- g) **Sosyal güvence:** İşsiz kalmama, gelecekte rahat bir yaşam için kararlı bir gelire sahip olma (emeklilik vb.)
- h) **İlerleme:** Bilgi ve deneyimi geliştirerek terfi edebilme
- i) **Ün- şöhret sahibi olma:** Adını duyurabilme, herkesçe tanınan biri olma
- j) **Risk alma:** Bazı tehlikeleri göze alarak daha çok kazanç elde edebilme, terfi edebilme ya da daha fazla ün kazanabilme
- k) **Liderlik:** Başkalarını yönetebilecek bir konuma gelebilme
- l) **Bağımsızlık:** Başkalarına bağımlı olmadan yaşayabilme, kendi işini kurabilme
- m) **İşbirliği:** Başkalarına danışarak, sorumluluğu başkaları ile paylaşarak çalışabilme
- n) **Toplumsal saygınlık:** Toplumda saygın bir yer edinme, iyi bir mevki sahibi olabilme
- o) **Yarışma:** Başkaları ile yarışarak, başkalarına daha üstün olduğunu kanıtlayabilme

Katzell 1964 yılında kariyer seçimi ve gelişimi konusunda yaptığı literatür taramasına dayanan çalışması sonucunda bireylerin meslek değerleri ile kariyer seçimleri arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır.

3. Bireyin Beklentileri

Bireyin kariyer seçimi kararları, hem bireyin değer ve hedefleri hem de kişisel beklentileri tarafından etkilenmektedir (Can, 1991:307). Her insan diğer insanlardan farklı istek, ihtiyaç ve amaçlara sahiptir. Aynı şekilde her birey arzuladığı ödül yapıları açısından diğerlerinden farklıdır (Eren, 1995:359). Örneğin bazı bireyler arkadaşlarından memnun oldukları ve onlarla yakın ilişki kurmak istedikleri için işlerinde yükselmek istemezler. Kısacası terfi etmek, belli bir kariyere ulaşmak onlar için cazip değildir. Fakat bazıları başarıya ulaşmak, daha fazla yetki ve güç sahibi olmak, kendini etrafındakilere kanıtlamak istedikleri için terfi etmek ve üst yönetim kademelerinde yer almak isterler. Yine yaşlı biri için emekli maaşı önemli bir yere sahipken, çalışma hayatına yeni başlamış biri için emekli aylığı cazip olmayacaktır (Aytaç, 1997:89).

Beklentisi yüksek olan bireyler, kariyer seçenekleri arasından başarılı bir yer edinmeye çalışacak ve en fazla ödülü sağlayacağını umduğu seçenekleri değerlendireceklerdir.

4. İlgi ve Yetenekler

Herhangi bir olaya, etkinliğe, kişiye ya da nesneye dikkat etme, onunla uğraşmaktan hoşnut olma ve zevk alma eğilimine ilgi denir (Ün, 1987:48). İlgiler ve kariyer seçimi konusunda ülkemizde ilk çalışmayı yapan Uysal (1970) öğrencilerin ilgileri ile tercihleri arasındaki tutarlılığın yeterli olmadığını saptamıştır.

Kuzgun (2000), öğrencilerin ilgi alanları ile kariyer tercihleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya çıkarmıştır. Ancak bu ilişkiler yorumlamaya olanak verecek (öğrencinin ilgisine bakarak gelecekteki mesleğini kestirmeye yetecek) derecede değildir (Kuzgun, 2000:73).

Bireyler farklı konulara farklı derecelerde ilgi duymaktadırlar. Kimileri düzenli çalışmaktan hoşlanırken, kimileri yaratıcılığını ortaya koyabileceği işlerden hoşlanmakta, kimileri seyahati ve başkaları ile birlikte olabileceği işleri sevmekte ve tercih etmektedir (Doğan, 1997:252). Ayrıca bireyler ekonomik, sosyal ve özel nedenlerle farklı kariyerlere ilgi gösterebilmektedirler.

Kariyer seçimine etki eden bir diğer faktör de bireyin sahip olduğu yeteneklerdir. Yetenek; eğitim ya da yetiştirilmeyle kazanılan ve kendiliğinden olan, herhangi bir işin yapılmasını sağlayan bilişsel ya da fiziksel güç olarak tanımlanabilmektedir (Ün, 1987: 50). Aynı zamanda yetenek, herhangi bir davranışı (bilgi veya beceriyi) öğrenebilmek için doğuştan sahip olunan kapasitenin çevre ile etkileşim sonucu geliştirilmiş ve yeni öğrenmeler için hazır hale getirilmiş kısmını ifade eden bir kavramdır. Böylece bir kimsenin belli bir yaşa kadar geliştirdiği becerilere bakarak onun daha sonra göreceği eğitimden ne ölçüde yararlanabileceği hakkında bir tahminde bulunulabilmektedir (Kuzgun, 2000:25).

Kariyer seçimi ile yetenekler arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla Wrenn tarafından yapılan araştırmada 10.000 üniversite öğrencisine genel yetenek testi uygulanmış ve puanı 95. yüzdeliğin üzerinde saptanmıştır. Bulgular üstün yetenekli grubun %68'inin ve düşük yetenekli grubun %51'inin profesyonel meslekleri seçtiklerini, üstün yetenekli öğrencilerin %62'sinin düşük yeteneklilerin ise %42'sinin iki yıl boyunca seçimlerinde değişiklik yapmadıklarını göstermektedir. Bu araştırmanın bulguları üstün yetenekli öğrencilerin meslek seçimlerinde düşük yetenekli öğrencilere göre daha tutarlı ve daha kararlı olduklarını göstermektedir (Kuzgun, 2000:85).

2.2.3.2.Kariyer Seçimini Etkileyen Demografik, Kültürel ve Sosyal Faktörler

Bireyin kariyer seçimi sürecine etki eden psikolojik faktörlerin yanında, kişilerin sosyal geçmişi, ailenin ekonomik düzeyi, ana-baba ilişkisi, bireyin içinde bulunduğu sosyal çevre gibi etmenler de kariyer seçimini etkileyen önemli etmenlerdendir (Aytaç, 1997:87). Kariyer seçimi konusunda yapılan çeşitli çalışmalar kariyer seçimi sürecinde bireyin yaş, cinsiyet gibi demografik özellikleri ve sahip olunan kültürün de etkili

unsurlar olduğunu göstermektedir (Kulaksızoglu, 1998:184; Kim, 1993:237; Marnburg 2001).

Kariyer seçimine etki eden demografik, kültürel ve sosyal faktörler aşağıda ayrıntılı olarak açıklanmaktadır.

1. Aile ve Kültür

Çocuk gelişimi, sosyoloji ve kariyer gelişimi konusunda yapılan birçok çalışma, aile faktörünün bireylerin eğitim ve kariyer seçimlerini şekillendirdiği konusunda benzer sonuçlar sunmaktadır (Otto ve Call 1985:66).

Anne Roe' nun 1955 yılında yapmış olduğu çalışmada ailenin çocuk yetiştirme modelinin ve ev atmosferinin çocuğun kariyer seçimini etkilediğini göstermektedir. Örneğin Roe'ya göre ailesi tarafından özen gösterilen bireyler insana yönelik işleri tercih ederken, aileleri tarafından özen göstermeden büyütülen bireylerin teknik işlere yöneldiği belirlenmiştir.

Ailenin bulunduğu coğrafi konum, genetik özellikler, aile geçmişi, ailenin sosyo-ekonomik durumu, ebeveyn-çocuk ilişkisi ve ailenin mesleğe bakışı gibi faktörler bireyin kariyer seçimine etki etmektedir (Splete ve Freeman 1985).

Meslek seçimindeki bir diğer önemli faktör de ailenin ekonomik yapısıdır. Yapılan bazı araştırmalara göre; eğitim düzeyi düşük anne babanın çocuklarının beceri gerektirmeyen işleri seçme olasılığının yüksek olduğu, yönetici ve profesyonellerin çocuklarının ise daha çok yönetsel ve profesyonel işlere eğilim gösterdiği görülmektedir (Can, 1994:166)

Razon'a (1983) göre ailenin meslek seçimine olan etkileri şu şekilde sıralanabilmektedir;

- Ailenin ekonomik imkânları ve kültürel düzeyinin bireyin meslek seçimini olumlu ya da olumsuz yönde etkilediği bir gerçektir

- Baba otoritesinin egemen olduğu ailelerde ve baba mesleğini sürdürme çabası içinde olanlarda bireye baba mesleğini sürdürmesi ya da işinde yardımcı olması için baskı yapılır
- Bazı ailelerde çok erken yaşlarda çocuklara bazı işlerin çok önemli ve itibarlı, bazılarının ise önemsiz olduğu öğretilir
- Bazı aileler kendi hayatlarında gerçekleştiremediklerini çocuklarının hayatlarında gerçekleştirmek için uğraşırlar
- Bazı aileler ise çocuklarını meslek seçimlerinde tamamen serbest bırakırlar

Araştırmalar, aile büyüklerinin kariyerleri ile çocukların arzuladıkları kariyerler arasında güçlü bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Örneğin, eğitim düzeyi düşük olan ve beceri gerektirmeyen işler yapan kişilerin çocuklarının hemen hemen aynı düzeyde işler yapma olasılığı yüksektir (Can, 1991:166).

Bireyin içinde bulunduğu kültür de, kariyer seçimini etkileyen diğer bir faktördür. Aile yapısı, kariyere bakış açıları, cinsiyet rolleri her kültürde farklılık göstermektedir. Kariyer kavramı bazı kültürlerde bireysel bir tercih olarak görülürken, daha kültürlerde daha genel ve toplumsal içerik taşıyan bir kavram olarak görülmektedir (Carter ve Cook 1992).

Bireylerin mesleklere bakışları genel olarak toplumdan topluma farklılık göstermektedir. Bazı meslekler bir toplumda saygınlık göstergesi iken bazılarında ise sıradan olarak sayılabilir. Bu yüzden bireyler içinde yaşadığı toplum tarafından kabul görmüş ve değerli olarak kabul edilen meslekleri seçme eğilimindedirler (Şimşek, 1999:337).

Bireylerin kariyer seçimlerinde yer alan faktörlerin önem sırası bireylerin sahip oldukları kültürlere göre farklılık gösterebilmektedir. Bazı kültürlerde prestijli bir meslek edinmeye önem verilirken, kimi kültürlerde yüksek kazançlı meslek edinmek daha önemli olarak değerlendirilebilmektedir (Kim, 1993:237).

2. Yaş ve Cinsiyet

Kariyer seçimi kararının verilmesini etkileyen en önemli faktörler arasında yaş ve cinsiyet de bulunmaktadır. Yapılan araştırmalar bireylerin yaşı ilerledikçe tutumlarının, davranışlarının ve bakış açılarının değiştiğini göstermektedir (Marnburg 2001), ve bu turizm araştırmacıları tarafından da desteklenmektedir (Bartholomew, Freedman, ve Freeman, 1990). Bireyin yaşı ilerledikçe bilgi ve deneyimlerin artmasına bağlı olarak, kariyer seçimi konusunda daha planlı ve mantıklı kararlar verilebilmektedir.

Meslek seçiminde cinsiyet farkı fiziksel olarak geçmişe göre daha az önem taşıyor olsa da cinsiyet farkı psikolojik ve sosyal açıdan özel önem taşımaktadır. Tutumlarda, ilgilerde ve entelektüel örüntülerdeki cinsiyet farklılığı kariyer seçiminde de önem taşımaktadır.

Kız veya erkek olma ilgilerde, duygusal olgunlukta, fiziksel güç ve dayanıklılıkta, ince kas faaliyetlerini gerçekleştirebilmede farklılıklar yaratmaktadır. Kız ve erkeklerin neleri yapacaklarına, neleri yapamayacaklarına dair toplumsal yargılar da her iki cinsin mesleki tercihlerini etkileyebilmektedir (Kulaksızoglu, 1998:184).

Kız ve erkek öğrencilerin kariyer seçimleri üzerine yaptıkları çalışmada Super ve Crites (1962), erkeklerin matematik, teknik, yönetim ve ticaret alanlarına daha fazla ilgi duyduklarını, kız öğrencilerin ise dil-edebiyat, sosyal hizmet ve büro işlerine erkeklerden daha fazla ilgi duyduğunu saptamıştır. Benzer bir araştırmaya göre kadınlar genellikle oturarak yapılan, değişik insanlarla tanışmaya olanak veren, sorumluluğu az olan ve yarışma gerektirmeyen meslekleri seçmekte ve yüksek kazançta çok önem vermemektedirler (Thompson 1966).

3. Çevre

Meslek seçiminde çevresel faktörlerin etkisi de oldukça fazladır. Nitekim Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yedi bölgeden seçilen 14 ildeki toplam 630 lise birinci sınıf öğrencisi arasında yapılan araştırmada, bir öğrencinin mesleğini belirlemede de etkili olan okulu seçiminde hangi faktörlerin daha etkili olduğu ile ilgili ve tespit

bulunulmaya çalışılmıştır. Araştırmanın sonucunda, öğrencilerin okul seçiminde öncelikle kendilerinin karar verdiği, daha sonra aile, arkadaş çevreleri, ardından öğretmenleri ve son olarak da rehber öğretmenlerinin etkili olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

Bireyin çevresinde hayranlık duyulan bir yetişkinin, belli bir alanda çalışması, bu yetişkinin model olarak alınması, bireyin o yetişkinin mesleğine yönelmesine yol açabilmektedir. Ya da tersine, sevilen, sayılan bir büyüğün bir alanda başarısız olması, bir isten nefretle söz etmesi, bireyin o iş alanından uzaklaşmasına neden olabilmekte ve meslek ve kariyer konusundaki tutum ve kararlarını değiştirebilmektedir (karsiyakailkogretim.sitemynet.com, 2008).

III. BÖLÜM

LİSANS DÜZEYİNDE TURİZM EĞİTİMİ ALMAKTA OLAN ÖĞRENCİLERİN SEKTÖR İLE İLGİLİ TUTUMLARININ MEZUNİYET SONRASI KARIYER SEÇİMLERİNE ETKİSİ

3.1. KURAMSAL ÇERÇEVE VE ÖNCEKİ ÇALIŞMALAR

Günümüzde turizm sektöründe çalışanların motivasyonu, işlerini sevmeleri, iş ve çalışma alanına yönelik tutumlarının hizmet kalitesinin önemli bir değişkeni olduğu gerçeği ortaya çıkmıştır (Yu, 1999:112). Böylece turizm sektöründe nitelikli personelin istihdam edilmesinin ve turizm eğitimi alan kişilerin mezuniyet sonrasında sektörde tutulmasının önemi daha da artmıştır.

Dünyada ve ülkemizde bu konuda yapılan çalışmalar turizm eğitimi alan öğrencilerin önemli bir bölümünün eğitimini başarı ile tamamladıktan sonra turizm sektöründe çalışmayı tercih etmediklerini (Birdir, 2002:496) ya da turizm sektöründe çalışmaya başladıktan bir süre sonra sektörde çalışmayı bıraktıklarını göstermektedir (Pavesik ve Brymer 1990:94). Amerika’da dört yıllık turizm eğitimi almış olan kişiler üzerinde yapılan bir çalışmaya göre mezunların %20’lik bölümü mezun olduktan sonraki bir yıl içerisinde, %33 ’lük bölümünün ise mezun olduktan sonraki beş yıl içerisinde sektörü terk etmektedirler (Pavesik ve Brymer 1990:94). Benzer şekilde Altman ve Brothers (1995) tarafından Amerika’da yapılan araştırmada turizm ve otel işletmeciliği okullarından mezun olanların %30,6’lık bir oranının beş yıllık bir süre içinde turizm sektöründe çalışmayı bıraktıkları ortaya çıkmıştır. Cotton (1991) çalışmasında üniversiteden mezun olan yönetici adaylarının konaklama sektörüne girdikten kısa bir süre sonra sektörü terk etmekte olduklarını ve mezuniyetten sonra turizm sektöründe kariyerlerine devam etmedikleri sonucuna ulaşmıştır.

İskoçya’da turizm eğitimi almakta olan öğrenciler üzerinde bir çalışma yapan Getz (1994); 1978 ve 1992 yıllarını karşılaştırmıştır. Buna göre 1978 yılındaki araştırma sonucunda turizm sektöründe çalışmak isteyen öğrencilerin oranı %43 iken; 1992

yıldındaki araştırmada turizm sektöründe çalışmak isteyen öğrencilerin oranı %29 olarak bulunmuştur.

Türkiye’de yapılan çalışmalarda da benzer sonuçları görmek mümkündür. Özdiñer ve Kalınkara (2005) tarafından konaklama işletmelerinde yapılan bir araştırmada toplam 163 çalışandan %36’ sı ilkokul mezunu, %48’ i lise mezunu ve geri kalan %16’ lık bölüm de üniversite mezunu olarak tespit edilmiştir. 2002 yılında dört ve beş yıldızlı konaklama işletmelerinde yapılan benzer bir çalışmada elde edilen bulgular da otel yöneticilerinin %45’lik bir bölümünün turizm ile ilgili bir eğitim almadığını göstermektedir (Yıldırım 2002:44). Gürdal (2002) yaptığı çalışma ile turizm eğitimi almış olan kişilerin yalnızca %15-20’ lik bir bölümünün turizm sektöründe çalıştığını, geri kalanların ise farklı sektörlere yöneldiği sonucuna ulaşmıştır. Bu konuda yapılan en kapsamlı çalışmalardan biri de Çetin (1998) tarafından gerçekleştirilmiştir. Çetin; turizm eğitimi almış olan kişileri 1982-1985 mezunları ve 1987-1996 mezunları olarak, iki zaman dilimi çerçevesinde incelemiştir. Bu çalışma sonucunda 1982-1985 yılları arasında mezun olanların yalnızca %40.9’ u ve 1987-1996 yılları arasında mezun olanların ise sadece %59.2’ si turizm sektöründe çalışmakta olduğu görölmüştür.

1990’lı yıllara kadar turizm sektöründe kalifiye personel eksikliğini konu alan sayısız çalışma yapılmış olmasına rağmen, turizm sektöründe istihdam edilmek üzere eğitim alan öğrencilerin turizm sektörüne ve sektörde kariyer sahibi olmaya yönelik tutumları konusuna gerekli önem verilmemiştir (Airey ve Frontistis 1997; Ross, 1994). Ancak günümüzde iş görenlerin sektör ile ilgili tutumları, algılamaları ve motivasyonları gibi unsurların hizmet kalitesi üzerindeki etkisinin anlaşılmasıyla, araştırmalarda bu konulara doğru bir dönüşüm olduğu görölmektedir.

Yapılan çalışmalarda eğitilmiş personelin sektörde istihdam edilmemesinin nedenlerinden birinin öğrencilerin sektörde kariyer yapmaya yönelik tutumları olduğu belirtilmektedir (Duman, Tepeci ve Unur 2006:52). Turizm eğitimi almakta olan öğrencilerin turizm sektörüne bakış açıları ve turizm sektöründe kariyer yapma ile ilgili tutumları; mezuniyet sonrasındaki kariyer kararlarının önemli bir göstergesi olabilmektedir. Çünkü bireylerin sahip oldukları tutumlar, gelecekte sergilenecek olan davranışları belirleme konusunda önemli yere sahiptir (Ajzen and Fishbein, 1980:90).

Turizm eğitimi alan öğrencilerin sektörde çalışmaya yönelik olumsuz tutumları onların sektörde çalışma isteklerini de düşürebilmektedir (Teng 2008:78).

Turizm eğitimi alan öğrencilerin sektörde çalışmaya yönelik tutumlarının ölçüldüğü bazı araştırmalarda sektöre yönelik olumlu tutumlar bulunmuştur (Ross 1992, 1994). Örneğin Chen ve diğerleri (2000) tarafından Tayvan'daki üniversitelerde yapılan bir araştırmada öğrencilerin %70,1'lik bir bölümünün sektöre yönelik tutumunun olumlu olduğu ve bu kişilerin turizm sektöründe çalışmak istedikleri ortaya çıkmıştır. Temel istihdam alanı turizm olan Havai'de turizm sektöründe çalışanlar üzerinde yapılan bir çalışmada ise; çalışanların işlerinden memnuniyet düzeylerinin oldukça yüksek olduğu ve çalışanların turizm sektörüne yönelik olumlu tutum içinde olduğu sonucu elde edilmiştir (Choy 1995:135).

Bazı araştırmalar turizm sektöründe çalışmaya yönelik olumlu tutumlar olduğunu ortaya koysa da araştırmaların büyük bir çoğunluğu turizm eğitimi alan kişilerin sektöre yönelik olumsuz tutum içinde olduğunu ve sektörde çalışmak istemediklerini ortaya koymaktadır (Teng 2008:79). Örneğin Koyuncu (2000), lisans düzeyinde turizm ve otelcilik eğitimi almakta olan ve staj yapmış 199 öğrenci üzerinde yapmış olduğu araştırmada öğrencilerin turizm sektörüne yönelik tutumunun oldukça olumsuz olduğunu ortaya çıkarmıştır. Araştırmaya katılan öğrencilerin %87,9'u çalışma saatlerini uzun bulduğunu, %78,4'ü ücretleri düşük bulduğunu, %47,2'si ücretlerinin zamanında verilmediğini, %69,3'ü sigortasız çalıştığını, %79,4'ü her işi yaptığını, %66,3'ü izin günlerini yetersiz bulduğunu, %67,8'i barınma koşullarını yetersiz bulduğunu ve %83,9'u yöneticileri yetersiz bulduğunu belirtmiştir. Lisans düzeyinde turizm eğitimi almakta olan 165 öğrenci ile yapılan bir başka çalışmada ise öğrencilerin %35'i turizm sektöründe çalışmayı düşünmediğini ifade etmiştir (Tourism Times 2000:7).

Literatürde turizm eğitimi almakta olan öğrencilerin ya da turizm sektöründe çalışmakta olan iş görenlerin sektöre yönelik tutumlarını oluşturan boyutları belirlemeye yönelik bazı çalışmalar bulunmaktadır. Huyton ve Sutton (1996) tarafından Çin'de turizm sektöründe çalışmakta olan kişiler üzerinde yapılan çalışmada, çalışanların sektörde çalışmaya yönelik tutumlarını ölçmüştür. Araştırmada sektörde çalışanların tutumlarının ölçülmesi amacıyla yirmi boyut oluşturulmuştur. Bunlar; “öğrenme

fırsatı”, “otorite”, “yükselme şansı”, “bağımsızlık”, “ücret”, “prestij”, “çeşitlilik”, “iş arkadaşları”, “işin önemi”, “çalışma becerileri”, “üstlerin yetenekleri”, “katılım”, “tanınma”, “yaratıcılık”, “eğitim”, “iletişim”, “başarma”, “güvenlik”, “yan ödemeler” ve “çalışma koşulları” şeklinde sıralanmıştır (Huyton ve Sutton 1996:161). Eren (2000) literatür analizine dayanan çalışmasında, turizm eğitimi almakta olan öğrencilerin sektörde çalışmaya yönelik tutumlarını altı başlık altında toplamıştır. Bunlar; “işin mahiyeti”, “ücret ve sosyal haklar”, “yöneticiler”, “çalışma arkadaşları”, “barınma koşulları” ve “terfi fırsatları” olarak sıralanmıştır.

Kuşlvan ve Kuşlvan (2000) tarafından lisans düzeyinde turizm eğitimi almakta olan 397 öğrenci üzerinde yapılan çalışmada öğrencilerin turizm sektöründe çalışmaya yönelik tutumları ölçülmüştür. Söz konusu çalışmada turizm eğitimi almakta olan öğrencilerin tutumlarına ilişkin dokuz boyut oluşturulmuştur. Bu boyutlar; “işin doğası”, “sosyal statü”, “endüstri-kişi uyumu”, fiziksel çalışma koşulları”, “ücret-ek gelirler”, “terfi etme imkânları”, “iş arkadaşları”, “yöneticiler” ve “endüstriye bağlılık” olarak belirlenmiştir (S.Kuşlvan ve Z.Kuşlvan 2000). Bu çalışma sonucunda turizm eğitimi almakta olan öğrencilerin %50’sinin geleceğini turizm endüstrisinde görmediği, %44’ünün turizm sektöründe kariyer yapma yolunu seçtiği için mutsuz olduğu, %73,5’inin mezuniyet sonrası başka bir sektörde çalışmayı planladığı ve %57’sinin turizm sektöründe çalışmanın dezavantajlarının avantajlarından fazla olduğunu düşündüğü ortaya çıkmıştır.

Duman ve diğerleri (2006) tarafından lise, ön lisans ve lisans düzeyinde turizm eğitimi almakta olan öğrenciler üzerinde yapılan bir çalışmada öğrenciler sektördeki çalışma şartlarını olumsuz olarak değerlendirmesine rağmen, öğrencilerin %68’lik bir bölümü geleceğini turizm sektöründe gördüğünü belirtmiştir.

Turizm sektöründe çalışma şartlarının olumsuz olarak değerlendirilmesinin nedenleri bazı araştırmacılar tarafından incelenen bir konudur. Birçok araştırmaya göre turizm sektöründeki işlerde; çalışma saatlerinin uzun ve düzensiz olması, ücretlerin düşük olması ve zamanında verilmemesi, iş güvencesinin yetersiz olması, kişisel ve sosyal aile zamanının yetersiz olması, çalışma ortamının stresli ve kötü olması, yükselme olanaklarının ve ek gelirlerin yetersiz olması, sağlıklı barınma olanaklarının

eksikliği gibi nedenlerle sektörde çalışma şartları olumsuz olarak değerlendirilmektedir (Charles 1992; Koyuncu 2000, S.Kuşlvan ve Z. Kuşlvan 2003, Unur vd 2004).

Boella (2000)' e göre turizm endüstrisinin imaj sorunu nedeniyle birçok toplumda turizm sektöründeki işlerin saygınlığı düşük olarak görülmektedir. Benzer şekilde Kuşlvan ve Kuşlvan (2000) tarafından yapılan çalışmanın bulgularına göre ülkemizde turizm eğitimi almakta olan öğrencilerin %51' lik bir bölümü sektörde çalışmayı saygın bir iş olarak bulmadığını belirtmiştir.

Birdir (2000) turizm ve otel işletmeciliği eğitimi alan lisans öğrencileri üzerinde yaptığı çalışmada, öğrencilerin sektörde çalışmayı tercih etmeme nedenlerini ortaya çıkarmayı amaçlamıştır. Çalışma sonucunda, sektörde çalışmayı tercih etmeme nedenlerinin başında “ücretlerin düşük olması” ve “verilen eğitimin bu karmaşık sektörde başarılı olmak için yetersiz olması” gelmektedir. “İş güvencesi ve çalışma garantisi olmaması”, “dışsal faktörlere bağlı (terör, siyasi istikrar vb) riskin yüksek oluşu”, “sektördeki işlerin ileriki yaşantıya uygun olmaması” ve “sektördeki işlerin kişiye prestij kazandırmaması” ise sektörde çalışmamanın diğer nedenleri olarak belirlenmiştir (Birdir, 2000:498).

Kozak ve Kızılırmak'ın (2001) ön lisans düzeyinde turizm eğitimi almakta olan öğrenciler üzerinde yaptıkları çalışmada da öğrenciler turizm sektöründeki işlerin saygınlığı konusunda olumsuz tutuma sahip olduklarını belirtmişlerdir. Aynı araştırmaya göre ön lisans düzeyinde turizm eğitimi alan öğrenciler; turizmle ilgili gelişmeleri takip etme, değişik insanlar tanıma, sektörde hangi işlerin yapıldığını bilme, okuldaki uygulamalı derslerden bıkmama ve sektörde eğitim kadar deneyimin de şart olduğu konularında olumlu tutuma sahip olduklarını belirtmişlerdir (Kozak ve Kızılırmak 2001). Kozak ve Kızılırmak (2001) aynı araştırma kapsamında cinsiyet, mezun olunan orta öğretim kurumu ve bulunulan bölümün üniversite sınavındaki tercih sıralamasının sektöre yönelik tutumlar üzerinde önemli derece farklılık yaratmadığını saptamıştır. Aynı çalışmada staj yapmış olan öğrencilerin sektöre ilişkin daha olumlu tutumlara sahip olduğu belirlenmiştir. Bu bulgular öğrencilerin staj yapma ya da yapmama durumunun sektöre yönelik tutumlarında farklılaşmaya neden olduğu sonucuna ulaşan çalışmaları destekler niteliktedir.

Murphy'nin (1985) araştırması turizm sektöründe deneyim sahibi olmanın bu sektörde kariyer yapma konusunda olumlu değerlendirmelere neden olduğunu saptamıştır. Ross tarafından 1992 ve 1994 yıllarında yapılan iki ayrı çalışmanın bulguları da turizm sektöründe doğrudan deneyim sahibi olmanın öğrencileri sektörle ilgili olumlu tutumlara götürdüğü yönündedir.

Literatürde sektörde deneyim sahibi olmanın öğrencileri olumlu tutumlara yöneltmediğine yönelik çeşitli görüşlere de rastlanmaktadır. Bu konuda yapılan bazı araştırmalarda turizm sektöründe staj yapmış olan öğrencilerin sektörde çalışmayı daha olumsuz değerlendirdiği (Purcell ve Quinn 1996:58) ve bu öğrencilerin sektöre bağlılıklarının daha az olduğu (Getz 1994) saptanmıştır. Asan (2005) tarafından turizm eğitimi almakta olan öğrenciler üzerinde yapılan bir araştırmada da benzer sonuçları görmek mümkündür. Söz konusu çalışmada; staj yapmış olan öğrencilerden %72'si işletmedeki izin ve tatil sürelerini yeterli bulmadığını belirtirken; staj yapmamış olan öğrencilerin %67,8'i izin ve tatil sürelerini yeterli bulduğunu belirtmiştir. Aynı çalışmada staj yapan öğrencilerin %9,9'u turizm sektöründeki işlerin garantili bir meslek olduğunu düşünürken, staj yapmayan öğrencilerin %51,3'ü bu işlerin garantili meslek olduğunu düşündüğünü belirtmişlerdir.

Ülkemizde turizm sektörünün ihtiyaç duyduğu nitelikli personel ve yöneticileri yetiştirmeyi amaçlayan lisans düzeyinde turizm eğitimi programlarının sayısı günümüzde 43'e ulaşmıştır. Bu programlardan beklenen faydanın sağlanmasında, öğrencilerin sektöre yönelik olumlu tutumlara sahip olmaları önemli bir faktördür (Sarıbaş 1997:15).

3.2. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Bu araştırmanın temel amacı, lisans düzeyinde turizm eğitimi almakta olan öğrencilerin turizm sektörüne yönelik tutumlarını belirlemektir. Araştırmanın bir diğer amacı ise lisans düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilerin turizm sektörüne yönelik tutumlarının, mezuniyet sonrası kariyer kararlarını nasıl etkilediğini saptamaktır.

Dünyada en hızlı gelişme gösteren sektörler arasında bulunan turizm sektöründe, ülkeler arasındaki rekabet her geçen gün farklı bir boyut kazanmaktadır. Günümüzde

turizm endüstrisinde rekabette üstünlük sağlanmasında en önemli faktörü, şüphesiz ki “işgören” unsuru oluşturmaktadır.

Turizm endüstrisinde, müşteri ve iş gören her zaman yüz yüze iletişim içinde olmakta ve hizmet doğrudan turizm personelinden turistik tüketiciye sunulmaktadır. Turistik hizmetlerin bu özelliklerinden dolayı müşteri memnuniyeti, müşteri bağlılığı ve hizmet kalitesi konusunda iş görenin tutumları ve davranışları en etkili faktörler haline gelmiştir (Heskett ve diğerleri, 1994:76). Lisans düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilerin, kazandıkları bilgi ve becerileri mezuniyet sonrasında turizm endüstrisinde uygulamaları sektörün bilinçli olarak gelişmesine katkı sağlayacaktır.

Bu çalışma, turizm endüstrisinde kalifiye personel olarak istihdam edilmek üzere yetiştirilen lisans düzeyindeki üniversite öğrencilerinin, turizm sektörüne yönelik tutumlarının incelenmesi ve bu tutumların mezuniyet sonrası kariyer seçimine nasıl etki ettiğinin belirlenmesini konu almaktadır. Yapılan araştırma, turizm öğrencilerinin sektöre bakış açısının değerlendirilebilmesi ve turizm öğrencilerinin kariyer tercihlerinin anlaşılabilmesi açısından önem taşımaktadır. Araştırmada aşağıdaki araştırma sorularına yanıt aranmaktadır:

Araştırma Sorusu 1. Çalışmaya katılan lisans düzeyinde turizm eğitimi almakta olan öğrencilerin turizm sektöründe çalışmaya yönelik tutumlarını oluşturan temel boyutlar nelerdir?

Araştırma Sorusu 2. Bu tutumları oluşturan boyutlar arasında nasıl bir ilişki vardır?

Araştırma Sorusu 3. Öğrencilerin sektöre yönelik tutumları cinsiyete göre farklılık göstermekte midir?

Araştırma Sorusu 4. Araştırmada yer alan öğrencilerin sektöre yönelik tutumları mezuniyet sonrası sektörde kariyer yapma isteğini nasıl etkilemektedir?

Araştırma Sorusu 5. Çalışmaya katılan öğrencilerin mezuniyet sonrası turizm sektöründe kariyer yapma isteğini etkileyen faktörler nelerdir?

3.3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

3.3.1. Evren Ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini Adnan Menderes Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksek Okulu'nda; Kuşadası ve Didim'de lisans düzeyinde turizm eğitimi almakta olan öğrenciler oluşturmaktadır. Adnan Menderes Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksek Okulu bünyesinde lisans düzeyinde turizm eğitimi almakta olan öğrenci sayısı 2007- 2008 öğretim dönemi itibariyle 1.091' dir.

Anket, Adnan Menderes Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksek Okulu'nda lisans eğitimi almakta olan öğrencilere gönüllülük esasına göre katılım yoluyla uygulanmıştır. Anketlerin uygulanmasında birinci sınıftan dördüncü sınıfa kadar tüm sınıflardan örnek toplanmasına özen gösterilmiştir. Anketin uygulanması süresince 368 öğrenciye ulaşılmış, uygulanan anketlerden 345 tanesi geri dönmüş ve analize tabi tutulmuştur.

3.3.2. Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi

Araştırmada ilk olarak turizm eğitimi ve kariyer kavramı ile ilgili literatür incelemesi yapılmış ve buradan elde edilen kuramsal bilgilerle ikincil verilerin analizi gerçekleştirilmiştir.

Elde edilen bilgilere dayanarak, alan araştırması kapsamında anket tekniği kullanılmıştır. Anket tekniği araştırmacının, bilgiye çok hızlı ve kolay erişimini sağlaması ve daha geniş örneklem grubuna ulaşmayı kolaylaştırması (Balcı 2001:179; Baş 2001:11) özelliklerinden dolayı tercih edilmiştir. Ayrıca anket tekniğinde kullanılan likert ölçeği, tutumları kolay ve doğrudan ölçebilen bir yöntemdir (Kağıtçıbaşı, 1999:136). Bu tür ölçekler deneklerin görüşlerini ve ilgili ifadeye katılım düzeylerini belirlemeye imkân tanımaktadır (Özgüven, 1998:361).

Çalışmada kullanılan ankette üç bölüm bulunmaktadır. İlk bölümde öğrencilerin sektöre yönelik tutumlarını ölçen maddeler yer almaktadır. İkinci bölümde çalışmaya katılan öğrencilerin kariyer yapma isteklerine ilişkin maddelere yer

verilmiştir. Son bölümde ise öğrencilere ait demografik bilgilere ilişkin sorular bulunmaktadır.

Ankette öğrencilerin sektörde kariyer yapmaya ilişkin tutumlarının ölçülmesinde ve kariyer seçimlerinin belirlenmesinde Duman vd (2006) tarafından oluşturulan ölçekten yararlanılmıştır. Duman vd (2006); daha önce Kuşlivan ve Kuşlivan(2003), Meslekî ve Teknik Eğitim Araştırma ve Geliştirme Merkezi (2000), Riegel ve Dallas (1998) tarafından aynı konuda geliştirilen ölçekleri inceleyerek tüm boyutları içeren bir ölçek oluşturmuştur. Anketin kısa zamanda etkin bir şekilde doldurulabilmesi için ölçek, her boyutu temsil edebilecek (örneğin iç tutarlılığı ve madde faktör korelasyonu yüksek olan) ortalama 5-6 madde ile sınırlandırılmıştır (Duman vd. 2006:56).

Öğrencilerin sektöre yönelik tutumlarını ölçen ölçekte bulunan boyutlar şu şekilde sıralanabilir; (1) işin doğası ve fiziksel çalışma koşulları, (2) sosyal statü, (3) kişi endüstri uyumu, (4) ücret ve ek gelirler, (5) terfi, (6) iş arkadaşları ve (7) yöneticiler. Öğrencilerin turizm sektöründe kariyer yapma istekleri Kuşlivan ve Kuşlivan (2003) ve Riegel ve Dallas (1998)' in çalışmalarından elde edilen ve Duman vd (2006) tarafından Türkçeye uyarlanan; toplam 10 ölçek maddesiyle ölçülmüştür. Bu değişken daha sonra yapılacak olan regresyon analizinde bağımlı değişken olup, öğrencilerin sektöre yönelik tutumlarının sektörü kariyer yolu olarak seçme isteklerini ne şekilde etkilediği araştırılacaktır.

Ölçekte bulunan 39 madde ve kariyer seçimi ölçeğinde bulunan 10 madde 1=kesinlikle katılmıyorum ve 5=tamamen katılıyorum olmak üzere 5'li likert ölçeği ile değerlendirilmiştir.

Anketin son bölümünde yer alan demografik bilgilere ilişkin; yaş, cinsiyet, eğitim görülmekte olan bölüm ve sınıf, mezun olunan lise, ailede turizm sektöründe çalışan birinin olup olmadığı, bulunulan bölümün üniversite sınavındaki tercih sırası, bölümü seçmede etkili olan kişi, daha önce sektörde çalışıp çalışmadığı, sektördeki kariyer olanakları hakkında bilgi sahibi olma ve ailenin aylık geliri gibi sorular yer almaktadır. Böylece anket; öğrencilerin turizm sektörüne yönelik tutumlarını ölçen 39

adet, kariyer seçimlerini ölçen 10 adet ve demografik bilgileri içeren 11 adet; toplam 60 sorudan oluşmuştur.

Uygulanan anketlerden elde edilen bilgiler kodlanarak bilgisayara yüklenmiştir. Elde edilen verilerin analizinde SPSS (Statistical Package for Social Sciences-Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paket Programı) programı kullanılmıştır. Toplanan veriler SPSS paket programı yardımı ile istatistikî işlemlere tabi tutulmuş ve yorumlanabilecek tablolar haline getirilmiştir.

3.4. ARAŞTIRMA BULGULARI VE DEĞERLENDİRME

Bu bölümde Adnan Menderes Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksek Okulu'nda lisans eğitimi almakta olan öğrencilere uygulanmış olan anket çalışması sonuçlarından elde edilen tablolar ve bu tablolara ait bulgular yer almaktadır.

Çalışmanın Adnan Menderes Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksek Okulu'nda uygulanmasında Kuşadası ve Didim'de bulunan okullara ulaşımın kolay olması etkili olmuştur. Bunun yanında Adnan Menderes Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksek Okulu oldukça zengin bir tarihi geçmişe sahiptir.

Adnan Menderes Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksek Okulu; 1974-1975 Öğretim Yılında Ege Üniversitesi İktisadi ve Ticari Bilimler Fakültesi'ne bağlı olarak kurulmuştur. Yüksek Okul ilk aşamada iki yıllık önlisans eğitim veren bir kurum olarak açılmıştır. 1977-1978 Öğretim Yılı başında İktisadi ve Ticari Bilimler Fakültesi'nin İktisat ve İşletme olarak iki fakülteye bölünmesi üzerine İşletme Fakültesi'ne bağlanarak Öğretim süresi dört yıla çıkarılmış ve adı Turizm ve Otel İşletmeciliği Yüksekokulu olarak değiştirilmiştir. 20 Temmuz 1982 tarihinde yayınlanan Yükseköğretim Kurumları Teşkilatı hakkındaki 41 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'ne Aydın Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu adıyla bağlanmıştır. Daha sonra 03.07.1992 tarihli 3837 Sayılı Kanunun ek 8/b maddesi ile adı bugünkü "Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu" olarak değiştirilerek yeni kurulan Adnan Menderes Üniversitesi'ne bağlanmıştır. 1996-1997 Öğretim Yılı başından itibaren de kademeli olarak Kuşadası'na taşınmaya başlayan Yüksekokul, 1998-1999 Eğitim

Öğretim yılında üç bölüme ayrılmıştır. 2003-2004 Eğitim Öğretim yılında zorunlu İngilizce hazırlık sınıfı eğitimine, 2004-2005 Eğitim Öğretim yılında da İkinci Öğretim programlarına öğrenci alınmaya başlanmıştır. Yüksekokul, Didim Yerleşkesi'nin üniversiteye kazandırılmasının ardından, 2004-2005 Eğitim Öğretim yılında bu yerleşkenin faaliyete alınmasına öncü rol oynamış ve Konaklama İşletmeciliği bölümünü buraya taşımıştır.

Tarihi geçmişine bakıldığında Adnan Menderes Üniversitesi'nin, yapılanması tamamlanmış ve hedefleri doğrultusunda yıllardır turizm eğitimi vermekte olan bir kurum olarak ortaya çıkması, çalışmaya konu olmasında önemli bir etkidir.

3.4.1. Çalışmaya Katılan Öğrencilerin Demografik Özelliklerine İlişkin Veriler İle Öğrencilerin Sektörle İlgili Bilgilerine İlişkin Bulgular

Bu bölümde ankete katılan öğrencilere ait çeşitli demografik bilgiler, eğitim görülen bölümler ve sınıfla ilgili bilgiler, öğrencilerin sektör hakkındaki bilgileri ve ailenin aylık geliri gibi bilgiler yer almaktadır. Ankete katılan öğrencilerin yaş ve cinsiyete göre dağılımı Tablo 4'de sunulmuştur.

Tablo 4. Öğrencilerin Yaş ve Cinsiyete Göre Dağılımı

Değişkenler	Frekans	%
Yaş		
18-20	54	15,6
21-23	210	60,9
24-26	60	17,5
27-29	5	1,5
Cinsiyet		
Bayan	140	40,6
Erkek	194	56,2

Tablo 4'deki verilere göre örnekleme yer alan öğrencilerin %15,6'sı 18- 20 yaş arasında yer almaktadır. Öğrencilerin %60,9'luk bir bölümü 21- 23 yaşları arasında, %17,5'i 24-26 yaşları arasında ve %1,5'i 27-29 yaş arasındadır. Ankete katılan öğrencilerin %56,2'si erkek öğrencilerden, %40,6'sı bayan öğrencilerden oluşmaktadır.

Ankete katılan öğrencilerin okul bilgileri ve ailelerinin aylık gelir bilgilerine göre dağılımı Tablo 5’de görülmektedir.

Tablo 5. Okul Bilgileri ve Ailelerin Aylık Gelir Bilgileri

Değişkenler	Frekans	%
Öğrenim Görmekte Olduğu Bölüm		
Seyahat İşletmeciliği ve Turist Rehberliği	173	50,1
Konaklama İşletmeciliği	150	43,5
Öğrenim Görmekte Olduğu Sınıf		
1. sınıf	86	24,9
2. sınıf	103	29,9
3. sınıf	71	20,6
4. sınıf	61	17,7
Ailenin Aylık Geliri		
249 YTL ve altı	3	0,9
250- 499 YTL arası	18	5,2
500- 749 YTL arası	68	19,7
750- 949 YTL arası	68	19,7
1.000 YTL ve üstü	165	47,8

Eksik verilerden dolayı veriler %100’ü tamamlamamaktadır.

Çalışmada yer alan öğrencilerin %50,1’i seyahat işletmeciliği ve turist rehberliği bölümünde, %43,5’i konaklama işletmeciliği bölümünde eğitim görmektedir. Çalışmaya katılan öğrencilerin %24, 9’unu birinci sınıf, %29,9’unu ikinci sınıf, %20,6’sını üçüncü sınıf ve %17,7’sini dördüncü sınıfta okuyan öğrenciler oluşturmaktadır.

Ailelerin aylık geliri ile ilgili soruyu yanıtlayan öğrencilerin %47,8’i ailesinin aylık gelirinin 1.000 YTL’ nin üstünde olduğunu belirtmişlerdir. Öğrencilerin %19,7’si ailelerinin aylık gelirini 500- 749 YTL arasında, %19,7’si 750- 949 YTL arasında, %5,2’si 250- 499 YTL arasında ve geri kalan %0,9’u 249 YTL ve altı olarak belirtmişlerdir.

Tanımlayıcı istatistikler kapsamında, Tablo- 6 öğrencilerin okul bilgileri ve sektör hakkındaki bilgilerini içeren bulguları göstermektedir.

Tablo 6. Ankete Katılan Öğrencilerin Okul Bilgileri ve Sektörle İlgili Bilgileri

Değişkenler	Frekans	%
Mezun Olunan Lise		
Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek L.	92	26,7
Genel Lise	159	46,1
Endüstri Meslek Lisesi (Turizm programı)	2	0,6
Diğer	78	22,6
Okunulan Bölümün Üniversite Sınavındaki Tercih Sırası		
1- 3 arası	96	27,8
4- 7 arası	63	18,3
8- 11 arası	47	13,6
12- 15 arası	36	10,4
16 ve üzeri	65	18,7
Bu Bölümü Seçmede Rol Oynayan En Etkili Kişi		
Kendi seçimi	198	57,4
Aile	43	12,5
Arkadaşlar	11	3,2
Rehber Öğretmen	31	9,0
Diğer	43	12,5
Ailede Sektörde Çalışan Birinin Olup Olmadığı		
Evet	66	19,1
Hayır	260	75,4
Daha Önce Turizm Sektöründe Çalışıp Çalışmadığı		
Evet (çalıştım)	203	58,8
Hayır (çalışmadım)	127	36,8
Kariyer Olanakları Hakkında Bilgi Sahibi Olunması		
Evet (bilgi sahibiyim)	243	70,4
Hayır (bilgi sahibi değilim)	85	24,6

Eksik verilerden dolayı veriler %100'ü tamamlamamaktadır

Ankete katılan öğrencilerin okul ile ilgili bilgilerine ilişkin elde edilen bulgular incelendiğinde; öğrencilerin sadece %26'lık bir bölümünün Turizm Lisesi çıkışlı olması dikkat çekicidir. Ankete katılan öğrencilerin %46,1'i genel lise mezunu, %0,6'sı endüstri meslek lisesi turizm programı mezunudur. Geri kalan %22,6'lık bölüm ise turizm ile ilişkili olmayan Anadolu Lisesi, Süper Lise vb. liselerden mezun olmuşlardır.

Üniversite sınavındaki tercih sırası ile ilgili soruyu cevaplayan öğrencilerin %27,8'i buldukları bölüme ilk üç tercihleri içinde yer vermişlerdir. Öğrencilerden buldukları bölümü üniversite sınavında 16. tercihten sonra yazmış olanların oranı ise %18,7'dir.

Öğrencilerin %57,4'ü okudukları bölümü seçmede en etkin rol oynayan kişi ya da kişiler ile ilgili sorulan soru için “kendi seçimim” cevabını vermişlerdir. Bu durum öğrencilerin çoğunluğunun bulunduğu bölümü isteyerek ve kendi kararı ile seçtiğini göstermektedir. Öğrencilerin okumakta oldukları bölümü seçmelerinde etkili olan diğer etkenler ise aile (%12,5); arkadaşlar (%3,2), rehber öğretmen (%9) ve diğer etkenler (%12,5) olarak belirtilmiştir.

Ankete katılan lisans düzeyindeki öğrencilerin %75,4'ü ailesinde turizm sektöründe çalışan birisi bulunmadığını belirtmiştir. Turizm alanında lisans eğitimi alan öğrencilerin yalnızca %19,1'inin ailesinde turizm sektöründe çalışan biri bulunmaktadır. Ankete katılan öğrencilerin %58,8'ini daha önce turizm sektöründe çalışmış olan öğrenciler oluşturmaktadır.

Öğrencilerin yalnızca %36,8'i daha önce turizm sektöründe çalışmamış olmasına rağmen, ankete katılan toplam öğrenci sayısının %70'lik bir bölümü turizm sektöründeki kariyer olanakları hakkında bilgi sahibi olduğunu belirtmiştir. Bu bulgular, öğrencilerin sektörde çalışmamış olsalar da, eğitim gördükleri bölümün sunduğu kariyer olanakları ile ilgili konuları takip ettiklerinin bir göstergesi olarak yorumlanabilir.

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

Öğrencilerin sektöre yönelik tutumlarının boyutlarının belirlenmesi amacıyla tutum ölçeğinden elde edilen verilere ilk olarak faktör analizi uygulanmıştır. Daha sonra öğrencilerin sektörde kariyer yapma isteğini ölçen 10 maddeye ayrı bir faktör analizi uygulanarak, sonraki analizlerde bağımlı değişken olacak bir faktör elde edilmiştir.

Çalışmaya katılan öğrencilerin sektöre yönelik tutumlarının ve sektörde çalışma isteklerinin cinsiyete göre farkının belirlenmesi amacıyla, elde edilen faktörlerin ortalamaları alınarak t-testi uygulanmıştır. Faktör analizinde olduğu gibi t-testi de önce tutum ölçeğine, daha sonra kariyer yapma isteği verilerine uygulanmış ve elde edilen veriler birlikte değerlendirilerek tablolar halinde sunulmuştur.

Faktör analizi öncesinde 39 maddeden oluşan ölçeğin faktör analizine uygunluğu kontrol edilmiştir. Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği, .859 ($p < .000$) verinin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir. Toplanan verilere temel bileşenler yöntemi ile varimax dönüştürmesine göre faktör analizi yapılmıştır.

Yapılan ilk faktör analizinde 11 boyut elde edilmiştir. Bu boyutlar içinde yer alan değişkenlerden düşük yükleme değerine sahip ($< .40$) ve/veya çapraz yüklenen 15 madde bir sonraki faktör analizine dâhil edilmemiştir. Geri kalan 24 değişken ile yapılan faktör analizinde elde edilen boyutlara uygulanan güvenilirlik analizi sonucunda, güvenilirlik katsayısı (Cronbach Alpha) yetersiz olan bir boyut analizden çıkarılmıştır. Böylece özdeğeri 1'den büyük ve yüklenme değeri .50'nin üzerinde olan toplam 5 faktör elde edilmiştir. Elde edilen 5 faktör toplam varyansın yaklaşık %53'ünü açıklamaktadır. Faktörlerin Cronbach Alpha ile hesaplanan güvenilirlik katsayıları .684 ile .784 arasındadır. Faktörlerde herhangi bir madde çıkarıldığında güvenilirlik katsayısı artmadığından, faktörleri oluşturan tüm maddeler bundan sonraki analizlere dahil edilmiştir.

Her bir faktörün güvenilirlik değeri, özdeğer ve açıkladığı varyans ile yüklenme değeri Tablo- 7'de ayrıntılı olarak gösterilmiştir.

Tablo 7. Turizm Sektörüne Yönelik Tutumlar Faktör Analizi Sonuçları

Faktörler	Faktör Yükleri	Özdeğer	Açıklanan Varyans %	Cronbach Alpha
Faktör 1: Kişi Endüstri Uyumu		4,602	19,174	.778
• Tempolu iş ortamını severim	.770			
• Bu sektörde bilgi becerimi kullanabilirim	.757			
• Kişiliğim bu sektörde çalışmaya uygundur	.727			
• Sektörde iyi noktalara geleceğimi düşünüyorum	.613			
• İnsanlara hizmet etmek beni mutlu eder	.600			
• Bu sektörde çalışmayı eğlenceli buluyorum	.582			
Faktör 2: İşin Doğası ve Çalışma Koşulları		3,317	13,820	.784
• Bu sektörde çalışma saatleri düzensizdir	.719			
• Bu sektörde çalışma saatleri çok uzundur	.695			
• Sektörde aile yaşantısını sürdürmek zordur	.693			
• Turizm sektöründe çalışma ortamı streslidir	.635			
• Turizm endüstrisindeki işler çok yorucudur	.518			
Faktör 3: Terfi İmkânları ve Sosyal Statü		2,069	8,620	.688
• Sektörde çalışmak toplumda garsonluk mesleği ile eşdeğer algılanmaktadır	.663			
• Önceki mezunlar sektörde iyi yerlerde değiller	.654			
• Sektörde terfi imkânları kısıtlıdır	.600			
• Sektörde çalışmak toplumda saygı görmüyor	.589			
• Turizm işletmelerinde terfi ettirilirken çalışanların eğitim düzeyi dikkate alınmaz	.544			
Faktör 4: Ücretler		1,460	6,083	.684
• Turizm sektöründeki birçok işin ücreti rahat bir yaşam sürmek için yetersizdir	.743			
• Sektörde ücret dışındaki ek gelirler yetersizdir	.705			
• Turizm sektöründeki birçok işin ücreti düşüktür	.634			
• Bu sektörde çok para kazanamam	.543			
Faktör 5: Yöneticiler		1,172	4,884	.738
• Yöneticiler işlerini daha iyi yapabilmeleri için çalışanlarına yetki verirler	.832			
• Yöneticiler çalışanların mesleki eğitim almasını sağlarlar	.796			
• Yöneticiler çalışanların önerilerini değerlendirir	.758			
Toplam Açıklanan Varyans			52,581	

Notlar: Varimax Rotasyonlu Temel Bileşenler Faktör Analizi, Kaiser- Meyer- Olkin Örnekleme Yeterliliği = .859

Uygulanan faktör analizi sonucunda, ankete katılan öğrencilerin turizm sektörüne yönelik tutumlarını oluşturan 5 faktör elde edilmiştir. Bu faktörler aşağıda ayrıntılı olarak açıklanmıştır.

Faktör 1 (Kişi Endüstri Uyumu): Elde edilen ilk faktör toplam varyansın yaklaşık %13'ünü açıklamaktadır. Bu faktör “kişi endüstri uyumu” boyutu altında yer alan 4 madde ve “terfi” boyutu altında yer alan bir maddeden oluşmuştur. Kişi- endüstri uyumu faktörünü oluşturan ifadeler bakıldığında; bu faktörün öğrencilerin kişiliklerini sektörde çalışmaya uygun bulup bulmamaları ile ilgili olduğu görülmektedir. Öğrencilerin turizm sektörünü eğlenceli bulması, tempolu iş ortamından hoşlanması ve insanlara hizmet etmeyi sevmesi gibi özellikleri, sektöre bakış açılarını belirleyen etmenlerden bazıları olarak gösterilebilir.

Faktör 2 (İşin Doğası ve Çalışma Koşulları): Toplam varyansın yaklaşık %12'sini açıklayan bu faktör 6 maddeden oluşmaktadır. Bu maddeler turizm sektörünün çeşitli özelliklerini içeren ve “işin doğası ve çalışma koşulları” faktörü altındaki maddeleri bir araya getirmiştir. İşin doğası ve çalışma koşulları faktörü, öğrencilerin turizm sektöründeki çalışma koşullarına yönelik tutumları ile ilgilidir. Buna göre turizm sektöründeki işlerin yorucu olması, çalışma saatlerinin uzun ve düzensiz olması gibi özellikler, öğrencilerin sektöre bakış açılarını etkilemektedir.

Faktör 3 (Sosyal Statü ve Terfi İmkânları): Elde edilen üçüncü faktör toplam varyansın yaklaşık olarak %10'unu açıklamaktadır. Bu faktör “sosyal statü” faktörü altında yer alan 2 madde ve “terfi imkânları” faktörü altında yer alan 3 maddeden oluşmaktadır. Elde edilen bu faktör yapısı öğrencilerin turizm sektörünü değerlendirirken; sektörde sunulan terfi imkânları ile toplumda elde edilen mesleki prestij konularını birlikte değerlendirdiklerini göstermektedir. Sosyal statü ve terfi imkanları faktörü; öğrencilerin turizm sektörünü değerlendirirken terfi olanaklarına ve toplumun turizm mesleğine bakış açısına önem verdiklerini göstermektedir.

Faktör 4 (Ücret ve Ek Gelirler): Varyansın yaklaşık %10'unu açıklayan bu faktör beklenen doğrultuda, aynı boyutu ölçmeye yönelik maddelerin bir araya gelmesi ile oluşmuştur. Faktörü oluşturan tüm maddeler sektördeki ücret ve ek gelirlerle

ilgilidir. Öğrencilerin sektördeki ücretleri olumlu ya da olumsuz değerlendirmesi, onların sektöre yönelik tutumlarını etkilemektedir.

Faktör 5 (Yöneticiler) : Beşinci faktör toplam varyansın yaklaşık %9'unu açıklamaktadır. Faktörü oluşturan maddeler beklenildiği gibi sektördeki yöneticilerle ilgili değerlendirmeleri içermektedir. Öğrencilerin turizm sektörüne bakış açıları, sektördeki yöneticilerle ilgili fikirleri tarafından da etkilenmektedir.

Çalışmada turizm sektöründe kariyer yapma isteğini ölçmeye yönelik 10 maddelik ölçek ayrı bir faktör analizine tabi tutulmuştur. Bu değişken, sektörde kariyer yapma isteği olarak adlandırıldığı için, faktör analizi öncesi olumsuz ifadeler ters kodlanmıştır (Duman vd., 2006).

Yapılan faktör analizinde ilk aşamada 2 boyut ortaya çıkmıştır. Ancak düşük yüklenme değerine sahip (<.40) maddelerin çıkarılmasıyla 5 maddeden oluşan tek bir boyut elde edilmiştir. Bu 5 maddelik boyutun güvenilirlik değeri, öz değer ve açıkladığı varyans ile yüklenme değeri Tablo- 8'de ayrıntılı olarak gösterilmiştir.

Tablo- 8. Sektörde Kariyer Yapma İsteği Faktör Analizi Sonuçları

	Faktör Yükleri	Özdeğer	Açıklanan Varyans %	Cronbach Alpha
Sektörde Kariyer Yapma İsteği ®		3,33	66,598	.874
• Turizm sektöründe kariyer yapmamın bana kazandıracağı bir şey yok	.856			
• Mezun olunca turizm sektöründe çalışacağımı sanmıyorum	.828			
• Bu sektörde uzun yıllar çalışmam	.809			
• Mezun olunca ne iş yapacağımı bilmiyorum	.808			
• Bu mesleği seçmem benim için bir hata idi	.878			

Notlar: Varimax Rotasyonlu Temel Bileşenler Faktör Analizi, Kaiser- Meyer- Olkin Örneklem Yeterliliği = .859; ® = ters kodlanmıştır.

Tablo 8'de görüldüğü gibi, faktör analizi sonucunda elde edilen 5 madde toplam varyansın yaklaşık %67'sini açıklamaktadır. Değişkenin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı .874 olarak belirlenmiştir.

Faktör analizi sonucunda elde edilen faktörlerin güvenilirlik katsayıları .70'den düşük de olsa yeni geliştirilen bir ölçek için kabul edilebilir oranda çıkmıştır (Hair vd. 1998:119). Faktörleri oluşturan maddelerden faktörü temsil edecek bir skor (faktör ortalaması) hesaplanmıştır. Faktör ortalamalarının 5'li Likert tipi derecelendirmede orta değer olan 3 (kararsızım) değerinden farklı olup olmadığı t-testi ile analiz edilerek, değerler Tablo 9'da sunulmuştur. Bu bağlamda çalışmaya katılan öğrencilerin verdikleri cevapların oluşturduğu faktörlerin ortalaması hesaplanarak, bu ortalamaların değerlendirilmesi sunulmaktadır. Buna göre ortalama değeri (x) "3" değerinden düşük olan maddelerde öğrencilerin daha çok "katılmama" yönünde cevap verdikleri, ortalama değeri (x) "3" değerinden yüksek olan maddelerde ise öğrencilerin daha çok "katılıyorum" yönünde cevap verdikleri anlaşılmaktadır.

Tablo 9. Turizm Sektörüne Yönelik Tutumlar Faktör Ortalamaları ve T-Testi Sonuçları

Faktörler	Ortalama x	Standart Sapma	t-değeri	p- değeri
Kişi Endüstri Uyumu	3,6126	,7837	14,135	,000
İşin Doğası ve Çalışma Koşulları (-)	3,9285	,7994	21,354	,000
Terfi İmkânları ve Sosyal Statü (-)	3,2208	,8288	4,817	,000
Ücret ve Ek Gelirler (-)	3,4769	,8413	8,052	,000
Yöneticiler	2,9960	,9502	-,077	,000

Notlar: 5'li Likert Tipi Ölçek (1= Hiç Katılmıyorum, 3= Kararsızım, 5= Tamamen Katılıyorum). Negatif işaretlenen boyutlar olumsuz ifadeleri içermektedir.

Tablo-9'da yer alan t-Testi sonuçlarının değerlendirilmesinde, faktörlerin olumlu ya da olumsuz maddelerden oluşmuş olması da dikkate alınmalıdır. Olumsuz ifadeleri içeren "işin doğası" faktörünün ortalaması (x=3,9285) orta değer olan 3'ten anlamlı olarak yüksek çıkmıştır (t=21,354). Elde edilen bu değer; çalışmaya katılan öğrencilerin sektördeki çalışma saatlerini uzun ve düzensiz, çalışma ortamını stresli, sektördeki işleri yorucu olarak değerlendiklerini göstermektedir.

Kişi-sektör arasındaki uyumu ölçmeye yönelik olumlu faktörleri içeren "kişi-endüstri uyumu" faktörünün ortalama değeri x=3,6126 olarak bulunmuştur. Bu değer, çalışmaya katılan öğrencilerin kişilik özellikleri ile sektör arasında benzerlikler gördüklerini ve/ veya kişiliklerini turizm sektöründe çalışmaya uygun bulduklarını

göstermektedir. Turizm sektöründeki işlerde ücretlerin ve ek gelirlerin düşük olması ve sektördeki ücretlerin rahat bir hayat için yetersiz olması gibi olumsuz maddelerden oluşan “ücret ve ek gelirler” faktörünün ortalaması $x=3,4769$ olarak bulunmuştur. Bu konuda yapılan diğer araştırmalara benzer şekilde, turizm sektöründeki ücretler ve ek gelirler öğrenciler tarafından yetersiz olarak değerlendirilmiştir.

“Terfi imkânları ve sosyal statü” faktörüne ait değerlere bakıldığında ($x=3,2208$), öğrencilerin sektördeki terfi imkânlarını yetersiz buldukları ve benzer şekilde, öğrencilerin sektördeki işleri toplumda statüsü düşük olan, saygınlığı olmayan işler olarak gördükleri sonucuna ulaşılmaktadır.

Son olarak, çalışmaya katılan öğrenciler sektördeki yöneticilere ilişkin olumlu ifadelere katılmadıklarını belirtmişlerdir. Faktörü oluşturan maddeler göz önüne alındığında öğrenciler yöneticilerin gerektiğinde çalışanlara yetki vermediğini, yöneticilerin çalışanlara mesleki eğitim imkânı sağlamadığını ve yöneticilerin çalışanların önerilerini değerlendirmede düşünmektedirler.

Öğrencilerin sektörü kariyer olarak seçme isteklerini ölçmeye yönelik soruların oluşturduğu “sektörde kariyer yapma isteği” değişkenini temsil edecek bir faktör skoru hesaplanmıştır. Hesaplanan faktör ortalamasının 5’li Likert tipi derecelendirmede orta değer olan 3 (kararsızım) değerinden farklı olup olmadığı t-testi ile analiz edilerek, değerler Tablo 10’da sunulmuştur.

Tablo 10. Sektörde Kariyer Yapma İsteği t-Testi Sonuçları

Değişken	Ortalama x	Standart Sapma	t-değeri	p- değeri
Sektörde Kariyer Yapma İsteği	2,7404	1,098	-4,243	,000

Notlar: 5’li Likert Tipi Ölçek (1= Hiç Katılmıyorum, 3= Kararsızım, 5= Tamamen Katılıyorum).

Tablo 10’da yer alan değerlere göre, sektörde kariyer yapma isteği değişkeni için faktör ortalaması $x=2,7404$ olarak hesaplanmıştır. Bu değer, orta değer olan 3 (kararsızım) değerinden düşük çıkmıştır. “Sektörde kariyer yapma isteği” boyutu, daha öncede belirtildiği gibi, tamamen olumsuz maddelerden oluştuğu için faktör analizi öncesinde ters kodlanmıştır. Bu durumda, öğrenciler “sektörde kariyer yapma isteği”

boyutunda yer alan olumsuz maddelere katıldıklarını ifade etmişlerdir. Bu durum bize; çalışmaya katılan öğrencilerin genel olarak mezun olduktan sonra turizm sektöründe kariyer yapmak istemediklerini göstermektedir.

Çalışmaya katılan öğrencilerin turizm sektöründe çalışmaya yönelik tutumlarının ve sektörde kariyer yapma isteğinin cinsiyete göre farklılıklarının belirlenmesi amacıyla; verilere “Bağımsız İki Örnek t-Testi” (Independent Sample T-Test) uygulanmıştır. T-testi sonuçları Tablo 11’de ayrıntılı olarak görülmektedir.

Tablo 11. Öğrencilerin Turizm Sektörüne Yönelik Tutumlarının Cinsiyete Göre Farklılıkları

Faktörler	Cinsiyet	Sayı (n)	Ortalama
Kişi Endüstri Uyumu	Bayan	137	3,5961
	Erkek	182	3,6181
İşin Doğası ve Çalışma Koşulları	Bayan	136	3,9449
	Erkek	193	3,8964
Terfi İmkânları ve Sosyal Statü	Bayan	136	3,1647
	Erkek	182	3,2571
Ücret ve Ek Gelirler	Bayan	134	3,3694
	Erkek	181	3,3785
Yöneticiler	Bayan	134	2,9602
	Erkek	192	3,0556
Sektörde Kariyer Yapma İsteği	Bayan	137	2,6058
	Erkek	178	2,8022

Öğrencilerin sektöre yönelik tutumlarının ve sektörde kariyer yapma isteklerinin cinsiyete göre farklılıklarını gösteren Tablo 11 incelendiğinde; erkek ve bayan öğrenciler arasında az da olsa farklılıklar olduğu görülmektedir.

“Kişi endüstri uyumu” faktöründe erkek öğrencilere ait ortalama daha yüksektir. Buna göre; çalışmaya katılan erkek öğrencilerin kendilerini sektörde çalışmaya daha uygun buldukları söylenebilir. Bunun yanında, faktörü oluşturan “insanlara hizmet etmek beni mutlu eder”, “tempolu iş ortamını severim” gibi maddeler, bayan öğrencilere yorucu çalışma şartlarını çağrıştırarak, bu maddelere “katılmıyorum” cevabını vermelerine neden olmuş olabilir.

“İşin doğası ve çalışma koşulları” faktöründeki ortalama skorlara bakıldığında; bayan öğrencilerin turizm sektöründeki çalışma saatlerini daha uzun ve düzensiz; sektördeki işleri daha yorucu ve stresli olarak değerlendirdikleri görülmektedir.

Tabloda yer alan “terfi imkanları ve sosyal statü” ile “ücret ve ek gelirler” faktörlerinin ortalama skorları incelendiğinde erkek öğrencilerin daha yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Buna göre; turizm sektöründeki işlerde sunulan terfi imkanları, sektördeki işlerin toplum tarafından saygınlığı, sektörde verilen ücretler ve ek gelirler erkek öğrenciler tarafından daha olumsuz değerlendirilmiştir. Buna karşın, bayan öğrenciler sektörde ücretleri daha iyi bulmakta ve terfi imkanlarını daha olumlu değerlendirmektedirler.

Anket dolduran bayan öğrenciler turizm sektöründeki yöneticileri değerlendirmeye yönelik olan olumsuz maddelere “katılmıyorum” ifadesine yakın cevaplar vermişlerdir. Bu sonuç, bayan öğrencilerin turizm sektöründeki yöneticileri daha olumlu değerlendirdiğini göstermektedir. Buna göre erkek öğrenciler, yöneticilerin gerektiğinde çalışanlarına yetki vermediğini ve yöneticilerin çalışanların önerilerini değerlendirmediklerini düşünmektedirler.

Araştırmaya katılan öğrencilerin turizm sektöründe kariyer yapma konusunda verdikleri cevaplar da aynı doğrultudadır. Buna göre bayan öğrenciler sektörde kariyer yapmaya daha sıcak bakmaktadır. Erkek öğrenciler ise turizm sektöründe kariyer yapma konusunu daha olumsuz değerlendirmişlerdir.

3.4.3. “Turizm Sektörüne Yönelik Tutumlar” ve “Sektörde Kariyer Yapma İsteği” Arasındaki İlişki

Çalışmaya katılan öğrencilerin sektöre yönelik tutumlarını ölçen boyutlar arasındaki ilişkilerin ve bu boyutlar ile sektörde kariyer yapma isteği arasındaki ilişkilerin belirlenmesi amacıyla, elde edilen 5 faktör ile kariyer yapma isteği değişkeni korelasyon analizine tabi tutulmuştur.

Faktörler arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacıyla gerçekleştirilen korelasyon analizinde elde edilen veriler Tablo 12’de sunulmuştur. Korelasyon analizi çıktıları incelendiğinde, faktörler arasında ilginç ilişkiler görülmektedir.

Tablo 12. Sektöre Yönelik Tutumları İçeren Boyutlar ve Sektörde Kariyer Yapma İsteği Korelasyon Analizi Sonuçları

Boyutlar	1	2	3	4	5	6
1.Sektörde Kariyer Yapma İsteği	1	-,365	,026	,330	,266	-,161
2.Kişi-Endüstri Uyumu		1	,189	-,076	,007	,139
3.İşin Doğası ve Çalışma Şartları			1	,418	,299	,085
4.Terfi İmkanları ve Sosyal Statü				1	,450	-,143
5. Ücret ve Ek Gelir					1	-,184
6. Yöneticiler						1

“İşin Doğası ve Çalışma Koşulları”, “Terfi İmkanları ve Sosyal Statü” ve “Ücret ve Ek Gelirler” faktörleri ve “Sektörde Kariyer Yapma İsteği” değişkeni olumsuz ifadelerden oluştuğundan dolayı; korelasyon tablosunda ters yönlü gibi görünen bazı ilişkiler aslında doğru yönlü ilişkileri ifade etmektedir. Faktörler arasındaki korelasyon değerleri incelendiğinde, sektöre yönelik tutumları ölçen boyutlar arasında ve bu boyutlar ile kariyer seçimi değişkeni arasında ilginç ilişkiler ortaya çıkmıştır.

Araştırmada yer alan öğrencilerin sektöre yönelik tutumlarını ölçen boyutlar arasında en yüksek korelasyon, “ücret ve ek gelirler” ve “terfi imkanları ve sosyal statü” arasında ($r=,450$) bulunmuştur. Bu durum sektördeki terfi imkanları çoğaldıkça, alınan ücretlerin de yükseldiğini ifade etmektedir. Boyutlar arasındaki bu ilişki; sektördeki işlerde alınan ücretlerin artması ile sosyal statünün daha yüksek algılandığının ve terfi imkânlarının daha olumlu değerlendirildiğinin de bir göstergesi olabilmektedir.

“Terfi imkanları ve sosyal statü” ile “işin doğası ve çalışma koşulları” arasındaki korelasyon ($r=,418$) incelendiğinde; sektördeki terfi imkanları arttıkça, öğrencilerin sektördeki çalışma koşullarını daha olumlu değerlendirdikleri sonucuna ulaşılabilmektedir. Benzer şekilde, korelasyon tablosunda görülen “kişi endüstri uyumu” ve “işin doğası ve çalışma şartları” ilişkisi $r=,189$ olarak bulunmuştur.

Kişiliğini turizm sektöründe çalışmaya uygun bulan öğrenciler, sektörün çalışma koşullarını daha olumlu değerlendirebilmektedir.

“Ücret ve ek gelirler” ile “işin doğası ve çalışma koşulları” boyutları arasında zayıf da olsa bir ilişki bulunmuştur. Bu ilişki ($r=-,299$); sektördeki ücret ve ek gelirler arttıkça, öğrencilerin sektördeki çalışma koşullarını daha olumlu değerlendirdiklerini göstermektedir.

Korelasyon tablosunda yer alan ilişkilerden biri de, sektördeki işlerin ücretleri ile sektördeki yöneticiler arasında bulunan korelasyondur. Buna göre, sektördeki ücretler ve ek gelirler düştükçe ($r=-,184$) ve terfi imkanları azaldıkça ($r=-,143$) yöneticiler daha olumsuz değerlendirilmektedir.

Öğrencilerin turizm sektörüne yönelik tutumlarına ilişkin faktörler ile sektörde kariyer yapma isteği ilişkisi incelendiğinde, en yüksek korelasyonun “kişi-endüstri uyumu” ($r=-,365$) ile olduğu görülmektedir. Buna göre; öğrencilerin turizm sektöründe çalışmayı kişiliklerine uygun bulmaları, sektörde kariyer yapma konusuna daha olumlu baktıklarını göstermektedir. Benzer şekilde sektörde terfi imkanları ($r=,330$); ücretler ve ek gelirler ($r=,266$) yükseldikçe, öğrencilerin sektörde kariyer yapma istekleri konusunda daha olumlu değerlendirmeler yaptıklarını göstermektedir. Sektörde kariyer yapma isteği ile, “yöneticiler” ($r=-,161$) ve “işin doğası” ($r=,026$) faktörleri arasında zayıf korelasyonlar bulunmuştur.

3.4.4. Turizm Sektörüne Yönelik Tutumların Sektörde Kariyer Yapma İsteğine Etkisi

Çalışmaya katılan lisans düzeyinde turizm eğitimi almakta olan öğrencilerin sektöre yönelik tutumlarını ölçen faktörler ile öğrencilerin turizm sektörünü kariyer olarak seçme isteği arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacıyla çoklu regresyon analizi uygulanmıştır. Regresyon analizine ilişkin sonuçlar Tablo 12’de sunulmuştur.

Tablo 13. Sektörde Kariyer Yapma İsteği ve Sektöre Yönelik Tutumlar Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişkenler	Beta Değeri	t Değeri	p değeri
Sektörde Kariyer Yapma İsteği	Kişi-Endüstri Uyumu	-,329	-6,747	,000
	İşin Doğası ve Çalışma Koşulları	-,062	-1,136	,257
	Terfi İmkânları ve Sosyal Statü	,250	4,389	,000
	Ücret ve Ek Gelir	,166	3,085	,002
	Yöneticiler	-,044	-,890	,374

Tablo- 13 incelendiğinde, öğrencilerin turizm sektörünü kariyer olarak seçme isteklerinde en etkili faktörün “kişi-endüstri uyumu” olduğu görülmektedir. “Kişi-endüstri uyumu” faktörünün Beta değeri -,329 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuca göre; öğrencilerin turizm sektöründe kariyer yapma isteğini etkileyen en önemli faktör; öğrencinin kişiliğini turizm sektöründe çalışmaya uygun bulması konusundaki tutumudur. Sektörde çalışmayı kişiliğine uygun bulan, tempolu iş ortamını seven, turizm sektöründe çalışmayı eğlenceli bulan ve insanlara hizmet etmekten mutlu olan öğrenciler sektörde kariyer yapmaya istekli olmaktadır.

“Terfi imkanları ve sosyal statü” faktörü, sektörde kariyer yapma isteğinin bir diğer göstergesi olarak ortaya çıkmıştır (Beta=,250). Buna göre öğrenciler sektörde kariyer yapma konusunda karar verirken, sektörde çalışmanın toplum tarafından saygınlığını ve sektörde sunulan yükselme imkanlarını dikkate almaktadırlar. Benzer şekilde öğrencilerin “ücret ve ek gelirler” konusundaki tutumları da, sektörde kariyer yapma isteği üzerinde etkili bir faktör olarak ortaya çıkmıştır. “Ücret ve ek gelirler” faktörü ,166 Beta değeri ile üçüncü sırada yer almaktadır. “İşin doğası” ve “yöneticiler” boyutları ise, sektörde kariyer yapma isteğini açıklamada daha sınırlı bir etkiye sahiptir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada lisans düzeyinde turizm eğitimi almakta olan öğrencilerin sektöre yönelik tutumları ve bu tutumların mezuniyet sonrası turizm sektörünü kariyer olarak seçme isteği üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Araştırma Adnan Menderes Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksek Okulu'nda lisans düzeyinde turizm eğitimi almakta olan öğrenciler ile sınırlıdır.

Türkiye'de lisans düzeyinde turizm eğitimi vermekte olan 31 üniversite, turizm sektöründe istihdam edilmek üzere nitelikli personel yetiştirmeyi amaçlamaktadır. Lisans düzeyinde turizm eğitimi veren okulların sayısının giderek artmasına rağmen, Türkiye'de turizm sektörünün en önemli sorunlarından birinin eğitilmiş personel eksikliği olduğu bilinmektedir. Öyle ki; turizm alanında yapılan çalışmalar konaklama işletmelerinde çalışan otel yöneticilerinin büyük bir bölümünün turizm ile ilgili bir eğitim almadığını göstermektedir. Ülkemizde yapılan benzer çalışmalar da turizm eğitimi alan kişilerin eğitimlerini tamamladıktan sonra sektörde çalışmayı tercih etmediklerini ya da kısa bir süre içinde sektörü terk ettiklerini göstermektedir. Turizm eğitimi alan öğrencilerin turizm sektöründeki çalışma koşullarına yönelik tutumlarının, onların mezuniyet sonrası kariyer seçimlerinin önemli bir göstergesi olabileceği düşünülmektedir.

Lisans düzeyinde turizm eğitimi almakta olan öğrencilerin sektöre yönelik tutumları ve kariyer seçimleri konusunda yapılan bu araştırmadan elde edilen sonuçlar şu şekilde sıralanabilir;

Araştırmada, lisans düzeyinde turizm eğitimi almakta olan öğrencilerin turizm sektöründe çalışmaya yönelik tutumlarına ilişkin 5 temel boyut elde edilmiştir. Buna göre öğrencilerin turizm sektörüne yönelik tutumlarını oluşturan faktörler; “kişinin endüstriye uyumu”, “turizm sektöründeki çalışma koşulları”, “sektörde sunulan terfi imkanları ve turizm sektöründe çalışmanın toplum içinde saygınlığı”, “sektördeki ücretler” ve “sektördeki yöneticiler” olarak gruplandırılmıştır. Çalışmada belirlenen bu faktörlerin öğrencilerin turizm sektörünü kariyer olarak seçme isteği üzerindeki etkisi açıklanmaya çalışılmıştır.

Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre; çalışmaya katılan lisans düzeyinde turizm eğitimi almakta olan öğrencilerin büyük bir bölümü, turizm eğitimi almayı isteyerek seçmelerine rağmen mezun olduktan sonra turizm sektöründe kariyer yapmak istemediklerini belirtmişlerdir. Bu sonuç daha önce aynı konuda yapılan çalışmalarla benzerlik göstermektedir. Ülkemizde turizm sektörünün giderek daha büyük bir endüstri haline gelmesine ve eğitilmiş personele olan gereksinimin giderek artmasına rağmen, turizm eğitimi alan öğrencilerin sektörde çalışmak istememeleri ciddi bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır.

Araştırmada elde edilen bulgulara göre; lisans düzeyinde turizm eğitimi almakta olan öğrencilerin mezuniyet sonrasında sektörde kariyer yapma isteklerini etkileyen en önemli faktör “kişinin kendini turizm sektöründe çalışmaya uygun bulup bulmadığı” konusundaki tutumudur. Bu sonuca göre; kişiliğini, sahip olduğu özellikleri, bilgi ve becerilerini turizm sektöründe çalışmaya uygun gören öğrenciler sektörde kariyer yapmaya daha olumlu bakmaktadır. Bunun yanında, insanlara hizmet etmekten ve turizm sektöründeki tempolu iş ortamından hoşlanmayan, bilgi ve becerisini turizm sektöründe çalışmak için yeterli ya da uygun bulmayan öğrenciler, mezun olduktan sonra sektörde kariyer yapmak istememektedirler. Çalışmaya katılan öğrencilerin çoğunluğu kişiliğini turizm sektöründe çalışmaya uygun görse de bir bölümü sektörde çalışmanın kendi kişiliğine uymadığını ifade etmiştir. Çalışmaya katılan ve kişiliğini turizm sektöründe çalışmaya uygun bulmayan öğrencilerin, bu bölümde eğitim alma nedenlerinden biri, mezuniyet sonrası sektörde çalışmak yerine, üniversitede eğitimini sürdürerek akademik kariyer yapmayı planlamaları olabilir.

Turizm alanında eğitim alan öğrencilerin kişiliğini sektörde çalışmaya uygun bulmaması, bu öğrencilerin üniversite tercihlerini yaparken bölüm ile ilgili yeterli bilgiye sahip olmadıklarından da kaynaklanabilir. Öyle ki; üniversite bölümlerinin mezuniyet sonrası sunduğu kariyer olanakları ve çalışma koşulları konusunda yeterli bilgiye sahip olmayan öğrenciler, kişiliklerine uygun olmayan ve ileride çalışmak istemeyecekleri bir alan üzerine eğitim veren bir bölümü seçebilmektedirler. Bu durumun önlenmesi için; üniversite tercihi yapacak olan öğrencilerin, üniversitede bölüm tercihinin bir anlamda ilerideki mesleğin tercihi olduğunun bilincinde olması gerekmektedir. Bu da ancak orta öğretim kurumlarında üniversite ve bölüm tercihi

öncesinde öğrencilerin bilgilendirilmesi ve bu konuda öğrencilere danışmanlık yapabilecek birimlerin etkin çalışması ile mümkün olabilecektir.

Ayrıca Türkiye’de lisans düzeyinde turizm eğitimi veren kurumların örgütleniş biçimlerinin son derece karmaşık bir yapıya sahip olması, üniversite tercihlerinde karışıklığa neden olabilmektedir. Turizm eğitimi veren programlar Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksek Okulu, İşletme Fakültesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Ticari Bilimler Fakültesi, Uygulamalı Bilimler Yüksek Okulu, Ticaret-Turizm Eğitimi Fakültesi, Uygulamalı Teknoloji ve İşletmecilik Yüksek Okulu gibi farklı fakülte ve yüksek okulların bünyesinde bulunmaktadır. Ayrıca birbirine benzer özelliklerde bulunan programların farklı isimlendirilmesinin de etkisiyle, lisans düzeyinde turizm eğitiminde 9 farklı program ismi ortaya çıkmıştır. Turizm sektörünün çeşitli alanlarında istihdam edilmek üzere personel ve yönetici yetiştirmeyi amaçlayan bu kurumlardan bazıları sektörün alt dallarına yönelik bölümlendirmeye gitmiştir. Ancak bazı kurumlarda “turizm işletmeciliği” ve “turizm ve otelcilik” gibi genel programlar uygulanmaktadır. Sektörün gereksinim duyduğu donanımlı ve alanında gerekli bilgi-beceriye sahip iş görenlerin yetiştirilmesinde, eğitim kurumlarının da bölümlendirme yoluna gitmesi ve alanında uzmanlaşmış mezunlar vermesi beklenmektedir.

Öğrencilerin büyük bir bölümü turizm sektöründeki işlerde çalışma saatlerinin uzun ve düzensiz, çalışma koşullarının ise yorucu olduğunu ifade etmişlerdir. Öğrencilerin turizm sektörünün çalışma koşullarına yönelik olumsuz tutumlarının, sektörde kariyer yapma isteğini olumsuz yönde etkilemesi beklenen bir sonuç olarak ortaya çıkmıştır. Bu durumda işletmelerin çalışma saatlerini ve çalışma sürelerini düzenlerken yoğun iş temposunu ve çalışma koşullarının ağırlığını dikkate alması gerekmektedir. Yoğun iş temposunda yıpranmış ve bitkin düşmüş personelin sunacağı hizmetin beklenen düzeyde kaliteli bir hizmet olmayacağı açıktır.

Araştırmada elde edilen diğer bir sonuç da lisans düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilerin, sektördeki terfi imkanlarına ve yöneticilere ilişkin tutumlarıdır. Çalışmaya katılan öğrenciler turizm sektöründe sunulan terfi imkanlarını yetersiz bulduklarını belirtmişlerdir. Buna göre öğrenciler; sektördeki iş görenlerin terfi ettirilmesinde eğitim düzeyinin dikkate alınmadığını aynı zamanda sektördeki yöneticilerin gerektiğinde çalışanlara yetki vermediklerini belirtmişlerdir. Turizm sektöründe işgörenler terfi

ettirilirken eğitim düzeyinin dikkate alınmamasının nedeni, turizm eğitimi alan öğrencilerin beklenen niteliklere sahip olmaması olabilir. Turizm sektöründeki işlerde terfi imkanları sunulurken alınan eğitimin yanı sıra sektörde yeterli tecrübe ve beceriye sahip olunması da beklenmektedir. Lisans düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilere okulda verilen teorik eğitim ile yeterli düzeyde beceri ve deneyim kazandırılması olanaksızdır. Öğrenim süresince yapılan stajlar ise öğrencilerin sektörü tanınmasına olanak sağlasa da, öğrencilerin teorik olarak öğrendikleri bilgileri uygulama için yeterli olmamaktadır. Bu okulda verilen eğitim ile sektördeki uygulamalar arasında farklılıklar bulunmasının sonucu olabilir. Turizm eğitimi veren kurumların müfredatlarının sektör ile işbirliği içinde hazırlanması ve sektör yöneticilerinin önerilerine başvurulması, bu konuya belli bir oranda çözüm getirebilecektir. Turizm sektöründeki yatırımcıların ve yöneticilerin fikirlerini dikkate alarak hazırlanan turizm eğitim programları ile turizm sektörünün gereksinimlerine cevap verebilecek nitelikli iş gücünün yetiştirilmesi daha etkin bir şekilde gerçekleştirilebilecektir.

Öğrencilerin turizm sektöründe sunulan terfi imkanlarını olumsuz değerlendirmesinde; öğrencilerin beklentileri de önemli rol oynayabilmektedir. Benzer konularda yapılan çalışmalarda, turizm eğitimi alan öğrencilerin sektörde deneyim sahibi olmadan, mezuniyet sonrası çalışmaya en yüksek kademelerden başlayacağı beklentisi içinde olduğu belirtilmektedir. Bu durumda, turizm eğitimi verilen kurumlarda öğrenciler sektörün çalışma koşulları hakkında bilgilendirilmeli, turizm sektöründe de her sektörde olduğu gibi çalışmaya alt kademelerden başlanacağı ve zamanla terfi edilebileceği açıklanmalıdır. Bunun yanında, öğrenciler turizm sektörünün olumsuz yönlerinden de haberdar edilmeli ve çalışma hayatında yaşanabilecek zorluklara karşı uyarılmalıdır.

Araştırmada yer alan bayan öğrenciler turizm sektöründe çalışma saatlerini daha düzensiz ve sektördeki işleri daha yorucu bulsalar da, sektörde kariyer yapmaya erkek öğrencilere göre daha sıcak bakmaktadırlar. Erkek öğrenciler ise daha çok, turizm sektörünün toplumda saygın bir iş olarak görülmediğini ve sektördeki ücretlerin düşük olduğunu ifade ederek, sektörde kariyer yapma konusunda olumsuz değerlendirme yapmışlardır. Bu doğrultuda; turizm sektöründeki işlerin toplumda saygın bir meslek olarak görülmemesi, öğrencilerin sektörde kariyer yapma isteklerini olumsuz etkilemektedir. Günümüzde turizm işletmelerinin zincir işletmeler olarak büyümesine

ve daha geniş kariyer olanakları sunmasına rağmen, turizm sektöründeki işler toplum tarafından hala saygınlığı olmayan işler olarak değerlendirilmektedir. Turizm sektöründeki işlerin düşük statülü işler olarak değerlendirilmesinde; sektördeki işlerde ücretlerin düşük olması, turizm eğitimi almış ve eğitim almamış olan iş görenlerin aynı koşullarda çalışması ve eğitime gerekli önemin verilmemesi, sektördeki işlerin genellikle sezonluk olması ve iş güvencesinin olmaması, sektörde sunulan yükselme imkanlarının yetersiz olması gibi faktörler etkili olabilmektedir.

Öğrenciler turizm sektöründeki işlerde ücretlerin ve ek gelirlerin düşük olduğunu ve sektördeki ücretlerin ekonomik açıdan rahat bir hayat sürmek için yeterli olmadığını ifade etmişlerdir. Bu durum turizm eğitimi alan öğrencilerin sektörden uzaklaşmasına neden olmakta ve mezuniyet sonrasında turizm sektöründe çalışma isteğini olumsuz etkilemektedir. Turizm özel sektör ağırlıklı bir endüstridir ve özel sektörde yer alan işletmeler ucuz iş gücü sağlamak uğruna eğitim düzeyini göz ardı edebilmektedir. Turizm ile ilgili eğitim almamış ve bu konuda bilgi beceriye sahip olmayan kişilerin sektörde düşük ücretle istihdam edilebilmesi, turizm eğitimi almış olan kişilerin sahip oldukları bilgi ve donanıma rağmen sektörde aynı ücretlerle çalışması beklentisini doğurmaktadır.

Turizm sektöründeki işlerin toplumda “saygınlığı olmayan”, sektörde çalışanların ise “ucuz iş gücü” olarak görülmesinin önlenmesi için gerekli düzenlemeler yapılmalı ve sektördeki işlerde belli niteliklere sahip olmanın gerekliliği vurgulanmalıdır. Nasıl ki doktorluk yapabilmek için tıp, avukatlık yapabilmek için hukuk fakültelerinden mezun olmak gerekiyorsa; turizm sektöründe çalışabilmek için de turizm eğitimi almış olma koşulu aranması, turizm sektöründeki işlerin saygınlığının artırılmasında etkili olabilecektir. Bunun sağlanması ise ancak turizm eğitimi almış olan iş görenlerin haklarını koruyacak ve mesleki standardizasyonu sağlayacak yasal düzenlemelerin gündeme alınması ve uygulanması ile mümkün olacaktır. Beş Yıllık Kalkınma Planlarında ele alınan ve turizm sektöründe yer alan işletmelerin belli bir oranda eğitilmiş iş gücü istihdam etme zorunluluğunun getirilmesini öngören düzenleme, uygulama eksikliğinden dolayı çözüme ulaşamamıştır. Bu düzenlemenin etkin bir şekilde uygulanmasının sağlanması, sektörün en büyük problemlerinden biri olan istihdam sorununun çözülmesine katkı sağlayacaktır. Böylece turizm eğitimi almış olan

kişilerin sektörde tutulması sağlanabilecek, başka sektörlerle yönelmesi belli bir oranda önlenebilecektir.

Gelişmekte olan ülke ekonomilerinin itici gücü olarak kabul edilen turizm sektöründe belirlenen hedeflere ulaşılması için sektörün mevcut sorunlarının çözümüne odaklanılması gerekmektedir. Sektörde yer alacak nitelikli iş gücü bu sorunların en önemlilerindendir. Nitelikli işgücü sorununun çözümlenmesinde turizm eğitimin iyileştirilmesi için gerekli çabanın gösterilmesinin yanı sıra, turizm eğitimi alan insan kaynağının sektörde tutulması önemli yer tutmaktadır.

TEŞEKKÜR

Öncelikle, tez çalışmamın her aşamasında yardımlarını esirgemeyen tez danışmanım, sevgili hocam **Yrd. Doç. Dr. Zehra EGE**'ye samimi teşekkürlerimi sunarım.

Tezi oluştururken beni motive eden, yardım etmek için değerli zamanlarını ve önerilerini esirgemeyen başta, **Doç. Dr. Atila YÜKSEL** ve **Arş. Gör. Yasin BİLİM** olmak üzere, yüksek okulumuzdaki tüm saygı değer hocalarıma sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Araştırmanın uygulama aşamasında ankete katılarak, bana değerli zamanlarını ayıran, **Adnan Menderes Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksek Okulu öğrencilerine** çok teşekkürler.

Eğitim hayatım boyunca, her zaman yanımda olan ve bana maddi manevi her türlü olanağı sağlayan **çok değerli aileme** sonsuz teşekkürler.

KAYNAKLAR

Kitaplar

- Ağaoğlu, K. (1991) *Türkiye’de Turizm Eğitimi Ve Etkenliği*. Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları: Ankara.
- Doğan, H.C., Aklan, S., Sezgin İ. (1998) *Mesleki ve Teknik Eğitimin Esasları*, Alkım Yayınları: İstanbul.
- Ajzen, I., Fishbein, M. (1980) *Understanding attitudes and predicting social behaviour*. Englewood Clis, NJ: Prentice-Hall.
- Alkan, C., Doğan H., Sezgin İ. (1998) *Mesleki ve Teknik Eğitimin Esasları*, Alkım Yayınları: İstanbul
- Altman, L.A., Brother, L. R. (1995) *Career Longevity of Hospitality Graduates*, FIU Review, c.13, s.2, ss.77-83.
- Aytaç, S. (1997) *Çalışma Yaşamında Kariyer*, Epsilon Yayıncılık: İstanbul.
- Aytaç, S. (2002) *Kariyerin Değişen Doğası ve Yeni Yaklaşımlar, Çalışma Hayatında Dönüşümler*, Ezgi Kitabevi: Bursa.
- Aytaç, S. (2005) *Çalışma Yasamında Kariyer: Yönetimi Planlaması Gelisimi ve Sorunları*, Ezgi Kitabevi: Bursa.
- Bailey, L.J., Stadt, R.W., (1973) *Career Education: New Approaches To Human Development* Bloomington, Illinois: McKnight
- Balcı, A.(2001) *Sosyal Bilimlerde Araştırma*, Pegem Yayıncılık: Ankara.

- Baş, T. (2001) *Anket Nasıl Yapılır, Uygulanır, Değerlendirilir?*, Seçkin Yayıncılık:Ankara
- Boella M.J. (2000) *Human Resource Management in the Hospitality Industry*, Cheltenham:Stanley Thornes.
- Burkart, A.J., Medlik, S., (1981) *Tourism, Past, Present and Future*, Heinemann Professional Publishing: London.
- Can, H. (1991) *Organizasyon ve Yönetim*, Adım Yayıncılık:Ankara.
- Cooper, C., Fletcher, J., Gilbert, D., Wanhill, S. (1993) *Tourism: Principles and Practices*, Pitman Publishing: London.
- Decenzo D.A., Robbins S.P. (1999) *Managing Careers, Human Resources Management*, John Willey&Sons, Inc:New York.
- Erdoğan, İ. (1998) *SPSS Kullanım Örnekleri İle Araştırma Dizaynı Ve İstatistik Yöntemleri*. Emel Matbaası: Ankara.
- Erdoğan, İ. (2005) *Yeni Bir Binyıla Doğru Türk Eğitim Sistemi II- Sorunlar ve Çözümler*, Sistem Yayıncılık: İstanbul.
- Erdoğan N. (2003) *Kariyer Geliştirme: Kuram ve Uygulama*, Nobel Yayın Dağıtım: Ankara.
- Fleet, V. (1991) *Contemporary Management*, 2.Edition, Houghton Mifflin Company:Boston.
- Geylan, R. (1996) *İnsan Kaynakları Yönetimi*, AÖF Yayınları:Eskişehir.
- Ginzberg, E., Ginsburg, S. W., Axelrad, S., Herma, J. L. (1951) *Occupational Choice: An Approach to A General Theory*, Columbia University Press: New York

Hall, D.T.(1994) *Career Development*, The International Library of Management
Dartmouth Publ.

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

Kaynak, T., Adal, Z., Ataay, İ., Uyargil, C., Sadullah, Ö., Acar, A. C., Özçelik, O.,
Dündar, D., Uluhan, R. (1998) *İnsan Kaynakları Yönetimi*, İ.Ü. İşletme
Fakültesi Yayını: İstanbul.

Kuzgun, Y. (2000) *Meslek Danışmanlığı Kuramlar ve Uygulamalar*, Nobel Yayınları:
Ankara.

Külahçı, M. (1992). *Turizm Sektöründe İşgücünün Mesleki Eğitimi*. Turizm Eğitimi
Konferans-Workshop, Turizm Bakanlığı Turizm Eğitimi Genel Müdürlüğü:
Ankara.

Murphy, P. E. (1985). *Tourism: A community approach*. Methuen: New York.

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

Osipow, S. H. (1983) *Theories of Career Development*, Prentice Hall Inc: New Jersey.

Özdemir, S. (2001) *Kavramlara İlişkin Açıklayıcı Not*, Devlet Planlama Teşkilatı
Avrupa Birliği ile İlişkiler Genel Müdürlüğü: Ankara.

Özgüven, İ.E. (1998) *Bireyi Tanıma Teknikleri*, Pdrem Yayınları:Ankara

Schuler, R.S. (1995) *Managing Human Resource* West Publ. Comp.

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

Roe, A. (1956) *The Psychology Of Occupations*, Wiley Press:New York.

Sezgin, O., Acar, Y. (1991). *Turizm*. Baştem Yayınları: Ankara.

Sezgin, İ. (1998) *Turizm Meslek Eğitimi, Turizm Eğitimi Danışma Toplantısı I. Tebliğler*, Turizm Geliştirme ve Eğitim Vakfı Yayını: İstanbul.

Super, D.E. (1990) *A Life Span, Life-Space Approach to Career Development*. İçinde:Brown, L. (1990) *Career Choice And Development*, Jossey-Bass:San Francisco.

Şimşek, S. (1999) *Yönetim ve Organizasyon*, Nobel Yayın Dağıtım:Ankara

Şimşek Ş., Çelik A.(2004) *Kariyer Yönetimi*, Gazi Yayınları:Ankara.

Timur, A. (1992). *Türkiye’de Turizm Eğitimin Yapısı Uygulanan Politikalar ve Sonuçları. Turizm Eğitimi Konferansı- Workshop*. Turizm Bakanlığı Yayını:Ankara.

TUGEV (1993) *Turizm Sektöründe İstihdamın Niteliği*, Yayın no:27: Ankara

Yu, L. (1999) *The International Hospitality Business*. The Harworth Hospitality Press: New York.

Zunker, V.G. (1998) *Career counseling: Applied concepts of life planning*, Brooks/Cole: California.

Makale ve bildiriler

Adamson S. J., Doherty, N., Viney, C. (1998), “The Meanings of Career Revisited: Implications For Theory and Practice”, *British Journal of Management*, c.9, s.4, ss. 251–59.

Airey, D., Frontistis, A. (1997) “Attitudes to carriers in tourism: An Anglo-Greek comparison”, *Tourism Management*, c. 18 s. 3, ss 149-158.

- Ap, J. (1992) "Residents' Perceptions on Tourism Impacts", *Annals of Tourism Research*, s. 19 ss. 665-690.
- Aydos, H. (1992) "Türkiye'de Turizm Sektörüne İşgücü Yetiştirilmesi Buna Yönelik Sorunlar ve Çözüm Önerileri", *Turizm Eğitimi Konferans-Workshop Turizm Bakanlığı Turizm Eğitim Genel Müdürlüğü*, ss.175-178.
- Aymankuy, Y., Aymankuy, Ş. (2002) "Önlisans ve Lisans Düzeyindeki Turizm Eğitimi Veren Yüksek Öğretim Kurumlarının Buldukları Yerlerin Analizi Ve Turizm Eğitim İçin Bir Model", *Turizm Eğitim Konferansı-Workshop*, s.29-41, Ankara.
- Bartholomew, P. S., Freedman, A. M., Freeman, A. M. (1990) "Age, experience and gender as factors in ethical development of hospitality managers", *Hospitality Research Journal*, c.14, s.2, ss.1-10.
- Bayer, E. (1998) "Türkiye Meslek Yüksekokulları Turizm Eğitimi Kalitesinin Geliştirilmesinde Sanal Yöntemlerin Rolü", *Süleyman Demirel Üniversitesi. İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, s. 3 ss 145-156.
- Birdir, B. (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 Eğitim Genel Müdürlüğü* ss. 495-504.
- Bozok D.(1992) "Turizm İşletmelerinde Profesyonel Yönetici ve Eğitimi Sorunları" *Türkiye Kalkınma Bankası Turizm Yıllığı*, s. 7, ss.40-53.
- Brown, B. (2007) "Working The Problems of Tourism", [*Annals of Tourism Research*](#), [c. 34, s. 2](#), ss. 364-383.

- Charles, R.K. (1992) Career Influences, Expectations and Perceptions of Caribbean Hospitality and Tourism Student: A Third World Perspective, *Hospitality and Tourism Educator*, c.4, s.4, ss.9-14.
- Choy, D. J. L. (1995) “The quality of tourism employment”, *Tourism Management*, c.16, s. 2, ss.129-137.
- Cotton, B. (1991) “Graduates Who Jump Off The Ladder”, *Caterer and Hotel Keeper*, s.10, ss.25.
- Davis D, Allen J, Cosenza R. (1988) “Segmenting local residents by their attitudes, interests and opinions towards tourism”, *Journal of Travel Research*, c. 27, s.2, ss. 2–8.
- Demirkol, Ş., Pelit, E. (2002) “Türkiye’deki Turizm Eğitim Sistemi Ve Avrupa Birliği Sürecinde Olası Gelişmeler”, *Gazi Üniversitesi Ticaret Ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, s. 2, ss.125-146.
- Demirkol, Ş. (2002) “Turizm Alanındaki Lisansüstü Programların Analizi ve Sektörel Uyumlaştırmaya Yönelik Görüşler”, *Turizm Eğitimi Konferans-Workshop Turizm Bakanlığı Turizm Eğitim Genel Müdürlüğü*, ss. 87-98.
- Dobie S., Carline J.D., Laskowski M.B. (1997) “An early preceptorship and Medical students’ beliefs, values, and career choices”, *Advances in Health Sciences Education*, s.2, ss.35-47.
- Doğan, S. 8(1997) “İnsan KaynaklarıYönetiminde Esnek Kariyerli İşgücüne Geçiş Modeli”, *Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi*, c.7, s.2, ss.32-45.
- Duman, T., Tepeci, M. Unur, K., (2006) “Mersin’de Yükseköğretim ve Orta Öğretim Düzeyinde Turizm Eğitimi Almakta Olan Öğrencilerin Sektörün Çalışma Koşullarını Algılamaları ve Sektörde Çalışma İsteklerinin Karşılaştırmalı Analizi”. *Anatolia:Turizm Araştırmaları Dergisi*, c.17, s.1, ss.51-69.

- Farmer, G. (1995) U.S. *Expected To Lose Share Of World Tourism Market*, Newsletter of the Travel and Tourism Research Association, s. 26, ss.1.
- Getz, D. (1994) "Students' work experiences, perceptions and attitudes towards careers in hospitality and tourism: A longitudinal case study in Spey Valley. Scotland", *International Journal of Hospitality Management*, c.13, s. 1, ss 25-37.
- Gottfredson, L. (1981) "Circumscription and Compromise", *Journal of Counseling Psychology*, s.28, ss.545-579.
- Güneş. İ. (1997) "Türk Turizminde Eğitim Politikası ve Planlaması" *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, c.8, s.2, ss.26-38.
- Gürdal, M. (2002) "Türkiye’de Mesleki Turizm Eğitiminin Yapısal Analizi, Okullaşma Eğitiminin Kalitesi-Staj-İstihdam Sorunları ve Çözüm Önerileri", *Turizm Eğitimi Konferans-Workshop Turizm Bakanlığı Turizm Eğitim Genel Müdürlüğü* ss. 391-400.
- Hacıoğlu, N. (1992) "*Balkan Ülkeleri Turizm Eğitim Semineri*", İstanbul.
- Hall,D.T.,Moss,J.E. (1998) "The New Protean Career Contract: Helping Organisations and Employees Adapt", *Organisational Dynamics*, c. 26, s.2, ss. 22–37.
- Herriot, P., Pemberton, C. (1996) "Contracting Careers", *Human Relations*, c.49, s.6, ss.759-790.
- Hesket, J., Jones, T.O., Loveman, G.W., Sasser, Jr., Schlesinger, L.A. (1994) "Putting the Service-Profit Chain to Work", *Harvard Business Review*, s.72, ss.164-174.
- Huyton, J. R. (1997) "The implications of cross-cultural communication in the hotel industry: A Chinese case" 1997 *National Tourism and Hospitality Research Conference, Bureau of Tourism Research*, ss. 158–165.

- İbicioğlu, H., Avcı U., ve Boylu Y. (2003) “Turizm İşletmelerinde İnsan Kaynaklarının Eğitiminde Stratejik Eğitim Organizasyonlarının Uygulanabilirliğine Yönelik Bir İnceleme”, *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, s.2, ss. 69-90.
- İnce, T. (2002) Ortaöğretim Düzeyinde Örgün Turizm Eğitimi ve 4702 Sayılı Yasanın Getirdiği Yenilikler, *Turizm Eğitimi Konferans-Workshop Turizm Bakanlığı Turizm Eğitim Genel Müdürlüğü*, ss. 257-265.
- İnce, T. “Orta Öğretimde Turizm”,
(<http://www.yayim.meb.gov.tr/yayimlar/sayı29/ince.htm>).
- Ireh, M. (2000) “Career Development Theories And Their Implications For High School Career Guidance and Counseling”, *High School Journal*, c. 83, s.3, ss.28-40.
- Jenkins, K. A. (2001) “Making A Career of It? Hospitality students’ future perspectives: an Anglo-Dutch study”, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, c.13, s. 1, ss. 13-20.
- Karabulut, A. (2004) “Egitimde Tolam Kalite Yönetimi”, *Standart Dergisi*, s: 513, ss.48-52.
- Kızılırmak, İ. (2007) “Meslek Yüksek Okulları Turizm ve Otelcilik Programlarının Günümüz Turizm Sektörünün Beklentileri Doğrultusunda Değerlendirilmesi”
yayim.meb.gov.tr/dergiler/147/kizilirmak.htm - 168k
- Kim, E. Y. (1993) “Career Choice Among Korean American Students”, *Anthropology & Education Quarterly*, c. 24, s.3, ss. 224-248.
- Kozak, M., Kızılırmak, İ. (2001) “Türkiye’de meslek yüksekokulu turizm- otelcilik programı öğrencilerinin turizm sektörüne yönelik tutumlarının demografik değişkenlere göre değişimi”, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, s. 12, ss. 9-16.

- Kuşluvan, S., Kuşluvan, Z. (2000) "Perceptions and Attitudes of Undergraduate Tourism Students Towards Working in the Tourism Industry in Turkey", *Tourism Management*, s. 21, ss. 251-269.
- Lankford, S. (1994) "Attitudes and Perceptions Toward Tourism and Rural Regional Development", *Journal of Travel Research* c.24, s.3, ss.35-44.
- Lee, C., Kang, S. (1998) "Measuring Earnings Inequality and Median Earning in the Tourism Industry." *Tourism Management*, c.19, s.4, ss.341-348.
- Litvin, S.W. (2000) "Tourism student perceptions of a travel agency career", *Tourism and Hospitality Research*, c.1, s.4, ss.295-312.
- Marnburg, E. (2006) "I hope it won't happen to me!" Hospitality and tourism students' fear of difficult moral situations as managers", *Tourism management*, c.27, s.4, ss.561-575.
- Mirvis, P., Hall, D.T. (1994) "Psychological Success And The Boundaryless Career", *Journal of Organizational Behavior*, s.15, ss.24-36.
- Olahı, H. (1984) "The Framework and Problems of Tourism Education in Turkey", *Tourism Education Congress, İstanbul, October 16-17, 1984, Boğaziçi University Tourism Administration Program of Vocational School*, ss.206.
- Olsen, M., Khan, M. (1989) Mission and Philosophy: Graduate Programs. *Educators* ss. 16-22.
- Oral, S., Çiçek, O. ve Aktaş, G. (1994) "Turizm Bilincinin Oluşturulmasında Yaygın Eğitimin Yeri ve Önemi", *1.Turizm Sempozyumu 17-18 Kasım-Ankara*.
- Otto, L. B., Cal, V. R. A. (1985) "Parental Influence on Young People's Career Development." *Journal of Career Development*, c.12, s.1, ss. 65-69.

- Ölçer, F. (1997) “İşletmelerde Kariyer Yönetimi”, *Amme İdaresi Dergisi*, c.30, s.4, ss. 26-34.
- Özdipçiner, N.S., Kalıncara, V. (2005) “Konaklama sektörü çalışanlarının örgüte yönelik düşünce ve bağlılık durumları: Denizli örneği”, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, c.16, s. 1, ss.82-92.
- Öztürk, H. (1990) “Eğitim ve Felsefe Eğitim Programları ve Öğretimi”, *Eğitim Bilimleri Birinci Ulusal Kongresi*, s. 25-29.
- Paa, H.K., McWhirter, E.H. (2000), "Perceived Influences on High School Students' Current Career Expectations," *Career Development Quarterly*, c.49, s.1, ss. 29-44.
- Pavesic, D. V., Brymer, R. A. (1990) “Job satisfaction: What's happening to the young managers”, *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, c. 3,1 s.1, ss 90-96.
- Paule, E. F. (1993) “Time For A New Mission in Hospitality Education”, *Hospitality Tourism Educators*, s.5, ss.3.
- Peiperl, M., BARUCH, Y. (1997) “Back To Square Zero: Post-Corporate Career” *Organizational Dynamics*, c.4, s.25, ss.7-22.
- Purcell, K., Quinn, J. (1996) “Exploring the education-employment equation in hospitality management. A comparison of graduates and HNDs”, *International Journal of Hospitality Management*, c.15 s.1, ss. 51-68.
- Rasch J.D. (2006) “Review Guide for the CRC Examination: Theories Vocational Development”, *University of South Florida*.
- Ross, G. F. (1994) “What do Australian school leavers want of the industry?”, *Tourism Management*, c.15, s.1, ss. 62-66.

- Ross, G. F. (1992) "Tourism management as a career path: Vocational perceptions of Australian school leavers", *Tourism management*, c.13, s.2, ss. 242-247.
- Rutter, D. (1991) "Catering Education and Training in France and Britain: Some Implications For Productivity", *Tourism Management*, s.1, ss.356-360.
- Sarıbaşı, M. (1997) "Meslek Yüksekokullarında Verimlilik", *Verimlilik Dergisi*, c.9, s.97, ss.14.
- Smart R., Peterson C. (1997) "Super's Career Stages and the Decision to Change Careers" *Journal of Vocational Behavior*, s.51, ss. 358-374.
- Smith, E. J. (1981) The Career Development Of Young Black Females: The Forgotten Group, *Youth & Society*, c.12, s. 3, ss.277-312.
- Sözer, A. (2002) "Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde Lisansüstü Eğitim Kalitesinin Artırılmasına Yönelik Bir Alan Çalışması", *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, c.4, s. 2, ss. 41-65.
- Teng, C.C. (2008) "The effects of personality traits and attitudes on student uptake in hospitality employment", *International Journal of Hospitality Management*, s.27, ss. 76-86.
- Timur, A. (1992) "Türkiye'de Turizm Eğitiminin Yapısı, Uygulanan Politikalar ve Sonuçları", *Turizm Eğitimi Konferans-Workshop Turizm Bakanlığı Turizm Eğitim Genel Müdürlüğü*, ss. 320-329.
- Tokar, D.M., Fischer, A.R., Subich, L.M., (1998) "Personality and vocational behavior: a selective review of the literature", *Journal of Vocational Behavior*, s. 53, ss. 115-153.
- Ünlüönen, K. (1993), "Türkiye'de Yüksek Öğretim Düzeyinde Turizm Eğitim ve Öğretimi", *Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, S. 6/1, ss. 497-521.

Ünlüönen, K. (2000) “Turizm İşletmeciliği Öğretmenlik Programlarının Öğrenci Beklentileri ve Algılamaları Açısından Değerlendirilmesi”, *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, s.3, ss.218-238.

Ünlüönen, K., Boylu, Y. (2005) “Türkiye’de Yüksek Öğretim Düzeyinde Turizm Eğitimindeki Gelişmelerin Değerlendirilmesi”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, c. 3, s. 12 ss 11-32.

Unur, K., Duman, T., Tepeci, M., (2004) “Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Alan Öğrenciler Sektörde Kariyer Yapmaya Nasıl Bakıyor?”, *Balıkesir Üniversitesi 1. Ulusal Turizm Kongresi*, ss.390-414.

Yağcı, Ö. (2001) “Türkiye’de Turizm Eğitimi Ve İstihdamda Karşılaşılan Temel Sorunlar Ve Çözüm Önerileri”, *Gazi Üniversitesi Ticaret Ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, s. 4 ss. 23-39.

Yıldırım, A. (2002) “Turizm Sektörü-Turizm Eğitim Kurumları İşbirliği, Staj Sorunları ve Çözüm Önerileri:Kocaeli Üniversitesi Derbent MYO’ da Yürütülen Bir Proje”, *Turizm Eğitimi Konferans-Workshop Turizm Bakanlığı Turizm Eğitim Genel Müdürlüğü*, ss. 369-384.

Yüksel, A., Hançer, M., Adak, N. (2002) “Turizm ve Konaklama Sektöründe Stajyer Yönetici Adayları: Sektöre Yönelik Beklentiler ve Sektör Performansı” *Turizm Eğitimi Konferans-Workshop Turizm Bakanlığı Turizm Eğitim Genel Müdürlüğü*, ss. 533-544.

Tezler

Bezirci S. (1996) *Türkiye’ de ve Ege’de Turizm Endüstrisine Yönelik Eğitimin Analizi: İzmir İli Örneği*, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: İzmir.

Duygulu, E. (1998) *Kariyer Geliştirme ile Örgütsel Başarım İlişkisi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: İzmir.

- İnce, F. (1998) *Turizm Sektöründe Sertifikasyonun Yeri ve Önemi*, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Ankara.
- Merden, S. (1995) *Endüstri İşletmelerinde İşgücü Planlama Teknikleri ve Bir Uygulama* Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü:Bursa
- Sarı, A. (2001) *Belgeli Turizm İşletmelerinde Nitelikli Personel İhtiyacı ve Türkiye' de Turizm Eğitimi*, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Bursa.
- Timur, A. (1978) *Turizm. Fiyat. Enflasyon İlişkileri*, Doktora Tezi, Ege Üniversitesi İşletme Fakültesi, İzmir.
- Tüylüoğlu, Tuğba. (2003). *Türkiye'de Turizm Eğitiminin Niteliği*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Tüzüner, K., Lale, V. (1995) *İşletmelerde Kariyer Planlama Programlarına Tabii Tutulan Özel Kariyer Grupları ve İlaç Sektöründe Bir Uygulama*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul.
- Uygur, A. (1998) *Örgütlerde Kariyer Geliştirme ve Planlaması: Otel İşletmelerinde Bir Uygulama Konulu Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Master Tezi, Gazi Üniversitesi: Ankara

İnternet Kaynakları

<http://www.turizm.gov.tr/TR/BelgeGoster.aspx?F6E10F8892433CFF7EE1F1486EE5030EED93E681F1A74694>

http://www.halic.edu.tr/akademik/bolum_giris.asp?bno=32

<http://www.tourismportal.com>

http://www.ttef.nevsehir.edu.tr/index.php?option=com_content&task=view&id=19&Itemid=42

<http://www.yok.gov.tr/yasa/kanunlar.html>

EK - 1: ANKET FORMU

Değerli katılımcı;

Bu anket, “*lisans düzeyinde turizm eğitimi almakta olan öğrencilerin turizm sektörüne yönelik tutumlarının ölçülmesi ve bu tutumların mezuniyet sonrası kariyer kararlarına etkisi*” konusundaki çalışma için veri toplamak amacıyla düzenlenmiştir.

Araştırmanın gerçekliği açısından lütfen bütün soruları okuyunuz ve her soruyu cevaplandırınız.

Anket çalışmamıza zaman ayırdığınız için teşekkür ederiz.

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
--	----------------------------	--------------	------------	-------------	------------------------

Turizm endüstrisinde çalışma saatleri düzensizdir					
Mevsimsellik özelliğinden dolayı turizm sektöründe daimi bir iş bulmak zordur					
Turizm sektöründe fiziksel çalışma koşulları genelde iyidir					
Turizm sektöründeki çalışma ortamı streslidir					
Turizm sektöründe çalışma saatleri çok uzundur					
Hafta sonu tatili benim için çok önemlidir					
Özel hayatım benim için çok önemlidir					
Turizm endüstrisindeki işler çok yorucudur					
Turizm sektöründe çalışmayı eğlenceli buluyorum					
Sektörde çalışarak aile yaşantısını sürdürmek zor					
Bazen çevreme turizm endüstrisinde kariyer yapacağımı söylemeye çekiniyorum					
Turizmde çalışmak toplumda garsonluk mesleği ile eşdeğer olarak algılanıyor					
Turizm sektöründe çalışmak ahlaki değerlerden ödün vermeyi gerektirir					
Turizm sektöründe çalışmak toplumda fazla saygı görmüyor					
Sektörde çalışanların çalışma isteği ve motivasyonu yüksektir					
Kişiliğim turizm endüstrisinde çalışmaya uygundur					
Turizm sektöründeki işlerde bilgi ve becerilerimi kullanabilirim					
Tempolu iş ortamını severim					
İnsanlara hizmet etmek beni mutlu eder					
Turizm sektöründeki birçok işin ücreti çok düşüktür					
Sektör dışındaki ek gelirler (prim, konaklama, ulaşım, ikramiye) yetersizdir					
Bu sektörde çok para kazanabileceğimi düşünmüyorum					
Bu sektördeki birçok işin ücreti ekonomik olarak rahat bir hayat sürmek için yetersizdir					
Turizm sektöründe terfiler liyakate (hak edişe) göre yapılır					
Daha önceki mezunlar sektörde iyi pozisyonlarda değiller					
Turizm işletmelerinde terfi kararları alınırken çalışanların eğitim düzeyi dikkate alınmaz					
Kısa sürede sektörde iyi noktalara geleceğimi düşünüyorum					
Sektörde terfi imkânları kısıtlıdır					
Sektörde tanıdığı (torpili) olmayanın terfi etmesi zordur					
Çalışanlar terfi ettirilirken tecrübeleri dikkate alınır					
Sektörde turizm eğitimi almayan çalışanlar alanlarla geçinemezler					
Turizm sektöründe çalışanların genelde eğitim seviyesi düşüktür					
Turizm sektöründe genelde çalışanlar arasında işbirliği vardır					
Turizm sektörü çalışanlarında ekip ruhu gelişmemiştir					
Yöneticiler çalışanların işletmeye olan bağlılıklarını arttırmak için yeterli çaba göstermez					
Sektörde çalışan yöneticilerin birçoğu turizm eğitimi almamışlardır					

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Karasızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
Yöneticiler gerektiğinde çalışanların mesleki eğitim almasını sağlarlar					
Yöneticiler işlerini daha iyi yapabilmeleri için çalışanlarına yetki vermektedirler					
Yöneticiler çalışanların önerilerini değerlendirirler					
Mezun olunca turizm sektöründe çalışacağımı sanmıyorum					
Bu sektörde uzun yıllar çalışmam					
Okuldan mezun olunca ne iş yapacağımı bilmiyorum					
Turizm endüstrisinde kariyer yapmamın bana kazandıracağı fazla bir şey yok					
Bu mesleği seçmem benim için bir hataydı					
Geleceğimin turizm endüstrisinin geleceği ile ilgili olduğunu düşünüyorum					
Turizm sektöründeki iş olanakları ile ilgileniyorum					
İşyeri değiştirmeyi hiç sevmem					
Farklı bir endüstride kariyer yapacağımı düşünmüyorum					
Genellikle arkadaşlarla turizm endüstrisindeki iş olanakları hakkında olumlu konuşuruz					

- Yaşınız
- Cinsiyetiniz: Bayan Erkek
- Bölümünüz
- Kaçıncı sınıfta öğrenim görüyorsunuz? Lütfen yazınız
- Mezun olduğunuz Lise
Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi
Genel Lise
Endüstri Meslek Lisesi (Turizm Programı)
Diğer
- Ailenizde turizm sektöründe çalışan var mı? Evet Hayır
- Şu an okuduğunuz bölüm üniversite tercihlerinizde kaçınıcı sıradaydı? Lütfen yazınız
- Bu bölümü seçmenizde rol oynayan en etkili kişi kimdir?
Kendi seçimim
Ailem
Arkadaşlarım
Rehber öğretmenim
Diğer
- Daha önce turizm sektöründe çalıştınız mı? Evet Hayır
- Turizm sektöründeki kariyer olanakları hakkında bilginiz var mı? Evet Hayır
- Ailenizin aylık geliri ne kadardır?
249 YTL ve altı
250-499 YTL arası
500-749 YTL arası
750-949 YTL arası
1000 YTL ve üstü

ÖZGEÇMİŞ

1982 yılında Milas/MUĞLA'da doğan Rabia Pehlivan ilköğrenimini Yenihisar İlkokulu'nda, Orta öğrenimini Valiler İlköğretim Okulu'nda tamamlamıştır. Lise öğrenimini Didim Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi'nde tamamladıktan sonra, 2001-2005 yılları arasında Adnan Menderes Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu'nda lisans eğitimini tamamlamıştır. 2005 yılında Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı'nda yüksek lisans eğitimine başlamıştır.