

**T.C**  
**MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**TURİZM İŞMETMECİLİĞİ ANABİLİM DALI**

**TURİZM EĞİTİMİ ALMIŞ SEKTÖR ÇALIŞANLARININ KARİYER  
BEKLENTİLERİ (FETHİYE ÖRNEĞİ)**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**HATİCE BİLİCİ**

**DANIŞMAN**

**Doç. Dr. Doğan KUTUKIZ**

**AĞUSTOS, 2015**

**MUĞLA**

MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

TURİZM İŞLETMECİLİĞİ ANABİLİM DALI

**TURİZM EĞİTİMİ ALMIŞ SEKTÖR ÇALIŞANLARININ KARIYER  
BEKLENTİLERİ (FETHİYE ÖRNEĞİ)**

**HATİCE BİLİCİ**

Sosyal Bilimler Enstitüsünce

“Yüksek Lisans”

Diploması Verilmesi İçin Kabul Edilen Tezdir.

Tezin Enstitüye Verildiği Tarih : 15/09/2015

Tezin Sözlü Savunma Tarihi : 10.08.2015

Tez Danışmanı : Doç. Dr. Doğan KUTUKIZ

Jüri Üyesi : Yrd.Doç. Dr. Melek Ece ÖNCÜER ÇIVICI

Jüri Üyesi : Yrd. Doç. Dr. Alper ASLAN

Enstitü Müdürü : Prof. Dr. Mehmet MARANGOZ


AĞUSTOS, 2015

MUĞLA

## TUTANAK

Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nün 16.07.2015 tarih ve 688/1 sayılı toplantısında oluşturulan jüri, Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin 24/6 maddesine göre, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı Yüksek lisans öğrencisi Hatice Bilici'nin "Turizm Eğitim Almış Sektör Çalışanlarının Karier Beklentileri" adlı tezini incelemiş ve aday 10/08/2016 tarihinde saat 14.00 da jüri önünde tez savunmasına alınmıştır.

Adayın kişisel çalışmaya dayanan tezini savunmasından sonra 90 dakikalık süre içinde gerek tez konusu, gerekse tezin dayanağı olan anabilim dallarından sorulan sorulara verdiği cevaplar değerlendirilerek tezin kabul edildiğine oybirliği ile karar verildi.

  
Tez Danışmanı  
Doç.Dr. Doğan KUTUKIZ

  
Üye

Yrd.Doç.Dr. Melek Ece ÖNCÜER ÇİVİCİ

  
Üye

Yrd. Doç. Dr. Alper ASLAN

## YEMİN METNİ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “Turizm Eğitimi Almış Sektör Çalışanlarının Kariyer Beklentileri (Fethiye Örneği)” adlı çalışmanın, tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Kaynakça ’da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

15/09/2015

HATİCE BİLİCİ

İmza



**YÜKSEKÖĞRETİM KURULU DOKÜMANTASYON MERKEZİ**  
**TEZ VERİ GİRİŞ FORMU**

**YAZARIN**

**MERKEZİMİZCE DOLDURULACAKTIR.**

**Soyadı : BİLİCİ**

**Adı : Hatice**

**Kayıt No:**

**TEZİN ADI**

**Türkçe : Turizm Eğitimi Almış Sektör Çalışanlarının Kariyer Beklentileri (Fethiye Örneği)**

**Y. Dil :**

**TEZİN TÜRÜ: Yüksek Lisans**

**Doktora**

**Sanatta Yeterlilik**

**TEZİN KABUL EDİLDİĞİ**

**Üniversite : Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi**

**Fakülte : Turizm Fakültesi**

**Enstitü : Sosyal Bilimler Enstitüsü**

**Diğer Kuruluşlar :**

**Tarih : 10.08.2015**

**TEZ YAYINLANMIŞSA**

**Yayınlayan :**

**Basım Yeri :**

**Basım Tarihi :**

**ISBN :**

**TEZ YÖNETİCİSİNİN**

**Soyadı, Adı : Doğan KUTUKIZ**

**Ünvanı : Doç. Dr.**

TEZİN YAZILDIĞI DİL :Türkçe

TEZİN SAYFA SAYISI: 101

TEZİN KONUSU (KONULARI) :

1. Eğitim
2. Türkiye de Turizm Eğitimi
3. Kariyer

TÜRKÇE ANAHTAR KELİMELER :

1. Turizm Eğitimi
2. Kariyer
3. Kariyer Beklentileri


Başka vereceğiniz anahtar kelimeler varsa lütfen yazınız.

İNGİLİZCE ANAHTAR KELİMELER: Konunuzla ilgili yabancı indeks, abstract ve thesaurus'u kullanınız.

1. Tourism Education
2. Career
3. Career Expectations

Başka vereceğiniz anahtar kelimeler varsa lütfen yazınız.

- |   |                                  |
|---|----------------------------------|
| 1- Tezimden fotokopi yapılmasına izin vermiyorum                            | <input type="radio"/>            |
| 2- Tezimden dipnot gösterilmek şartıyla bir bölümünün fotokopisi alınabilir | <input checked="" type="radio"/> |
| 3- Kaynak gösterilmek şartıyla tezimin tamamının fotokopisi alınabilir      | <input type="radio"/>            |

Yazarın İmzası : 

Tarih : .15./09./2015

## ÖNSÖZ

Bu çalışmanın her aşamasında bilgi ve önerileriyle beni yönlendiren değerli danışmanım Doç. Dr. Doğan KUTUKIZ'a anlayış ve rehberliği için en derin şükranlarımı sunarım. Yüksek lisans eğitimim süresince emeği geçen tüm hocalarıma ve arkadaşlarıma göstermiş oldukları yakın ilgi ve yardımlarından dolayı teşekkürü bir borç bilirim.

Ayrıca, araştırma süresince desteklerini esirgemeyen değerli hocam Öğr. Gör. Birol ÖZTÜRK ve Öğr. Gör. Abdullah USLU hocama teşekkür ederim.

Son olarak, her zaman yanımda olan, gerekli tüm maddi ve manevi desteği sağlayan değerli aileme teşekkür ederim.

## ÖZET

### TURİZM EĞİTİMİ ALMIŞ SEKTÖR ÇALIŞANLARININ KARIYER BEKLENTİLERİ (FETHİYE ÖRNEĞİ)

Bu çalışma “turizm eğitimi almış sektör çalışanlarının kariyer beklentileri” ne ulaşma düzeylerini belirlemek amacıyla yapılmıştır.

Çalışmada, turizm eğitimi almış sektör çalışanlarının kariyer beklentileri ve bu beklentilerine ulaşma düzeyleri belirlenmeye çalışılmıştır. Bu doğrultuda, Fethiye bölgesinde 315 turizm eğitimi almış çalışana uygulanan anketlerden elde edilen veriler istatistiksel analizler ile anlamlı tablolar halinde sunulmuştur.

Araştırmada; turizm eğitimi almış çalışanların kariyer hedeflerine yönelik beklentilerini ölçen 4 boyut belirlenmiştir. Bulgulara göre, öğrencilerin turizm sektöründe kariyer beklentileri doğrultusunda ilerledikleri yönündedir. Öte yandan, çalışanların mesleki başarı boyutunu etkileyen en önemli faktör, kariyer gelişimine önem vermeleridir. Bunu, mesleki ilerleme boyutu takip etmektedir. Çalışanların kariyer beklentilerin de en az etkili olan faktör ise, farklı bir sektörde kariyer yapma düşüncesi olarak saptanmıştır. Otel Çalışanlarının kariyer beklentisi algıları cinsiyete, aldıkları eğitime ve çalıştıkları departmana göre anlamlı bir farklılık bulunmazken; sektörde çalışma süreleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir.

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



## ABSTRACT

### CAREER EXPECTATIONS OF EDUCATED EMPLOYERS AT TOURISM SECTOR

This study was carried out in order to determine the achievement rates in terms of tourism educated sector employers' career expectations.

In the study, tourism educated sector employers' career expectations and their rates of achieving these expectations were tried to be estimated. In this context, with the data, that were obtained from the surveys which were applied to 315 educated employers working in the tourism region of Fethiye, statistical analyses and results were presented in understandable charts.

4 criteria were defined to evaluate the career expectations of tourism educated employers according to their expectations. The findings indicated that students advanced their expectations. On the other hand, the most important factor that affects the level of occupational success is employers' giving importance to their career development. This is followed by occupational development. The least important factor in employers' career expectations is the idea of having a career in a different sector. There are no differences in terms of employers' perception of career expectations regarding their gender, the education they received and their working departments; however a reasonable important difference was confirmed between working hours within the sector.

**Key Words:** Tourism Education, Career, Career Expectations

## İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	i
ÖZET.....	ii
ABSTRACT.....	iii
İÇİNDEKİLER .....	iv
TABLO VE ŞEKİLLER LİSTESİ .....	vi
GİRİŞ.....	1

### BİRİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE DE TURİZM EĞİTİMİNİN GENEL YAPISI .....	6
1.1. Turizmin Tanımı.....	6
1.2. Eğitim ve Turizm.....	7
1.2.1. Eğitim Kavramı .....	8
1.3. Turizm Eğitimi.....	10
1.3.1. Turizm Eğitiminin Tanımı .....	11
1.3.2. Turizm Eğitiminin Önemi.....	14
1.3.3. Turizm Eğitiminin Amaçları .....	15
1.4. Türkiye’de Turizm Eğitiminin Genel Yapısı.....	17
1.4.1. Yaygın Turizm Eğitimi .....	20
1.4.2. Örgün Turizm Eğitimi .....	25

### İKİNCİ BÖLÜM

TURİZM SEKTÖRÜNDE KARIYER BEKLENTİLERİ .....	42
2.1. Kariyer Kavramı .....	42
2.2. Kariyerin Önemi ve Kapsamı .....	44
2.3. Kariyer Aşamaları .....	45
2.3.1. Kariyer Keşif Aşaması .....	46
2.3.2. Kuruluş/ Kurulma Aşaması .....	47
2.3.3. Devamlılık Aşaması .....	47
2.3.4. Çözülme/ Emeklilik Aşaması .....	47
2.4. Kariyer İle İlgili Diğer Kavramlar .....	47
2.4.1. Kariyer Yönetimi Kavramı ve Önemi .....	48
2.4.2. Kariyer Planlama Kavramı .....	50

2.4.3. Kariyer Geliştirme Kavramı .....	54
2.5. Turizm Sektöründe Kariyer .....	57

### ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM.....	59
3.1. Veri Toplama Yöntemi.....	59
3.2. Evren ve Örneklem.....	59
3.3. Veri Çözümleme Yöntemi .....	60
3.4. Araştırmanın Bulguları .....	60
3.4.1. Çalışanların Demografik Özelliklerine Ait Bulgular .....	61
3.4.2. Çalışanların Turizm Eğitimi Hakkındaki Düşünceleri .....	65
3.4.3. Çalışanların Kariyer hedef ve Beklentilerine Yönelik Düşünceleri .....	69
3.3.4. Verilerin Azaltımı.....	72
3.3.4. Kariyer Beklenti Boyutlarına İlişkin Algılar .....	74
3.3.5 Kariyer Beklentisi İle İlgili Faktör Analizi .....	78
3.3.6. Araştırma Değişkenlerine İlişkin Farklılık(T-testi) Analizi Sonuçları .....	81
3.3.7. Araştırma Değişkenlerine İlişkin Farklılık (Anova) Analizi Sonuçları .....	82

### DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER .....	87
4.1. Sonuç.....	87
4.2. Öneriler .....	91
KAYNAKÇA.....	93

## TABLO VE ŞEKİLLER LİSTESİ

Tablo 1: Türkiye’ de turizm eğitim sistemi .....	20
Tablo 2:Önlisans Düzeyinde Turizm Eğitim Veren Kurumlar .....	30
Tablo 3: 2012-2013 Eğitim Öğretim Yılı Lisans Düzeyinde Örgün Turizm Eğitim Veren Kurumlar.....	34
Tablo 4: Lisansüstü Düzeyde Turizm Eğitimi Veren Kurumlar.....	39
Tablo 5: Kariyer Aşamaları Modeli .....	46
Tablo 6: Çalışanların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı.....	61
Tablo 7: Çalışanların Yaşa Göre Dağılımı.....	61
Tablo 8: Çalışanların Almış Oldukları Turizm Eğitimine Göre Dağılımı .....	62
Tablo 9: Çalışanların Çalıştığı Departmana Göre Dağılımı .....	62
Tablo 10: Çalışanların Sektörde Çalışma Süreleri.....	63
Tablo 11: Çalışanların Otelde Çalışma Süresi .....	63
Tablo 12: Çalışanların Otelde Çalışma Dönemleri.....	63
Tablo 13: Çalışanların Çalıştığı Otel Sınıfları .....	64
Tablo 14: Çalışanların Turizm eğitimi hakkındaki düşüncelerine yönelik aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları .....	65
Tablo 15: Çalışanların kariyer hedef ve beklentilerine yönelik aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları .....	69
Tablo 16: KMO and Bartlett Testleri(KMO and Bartlett Test).....	73
Tablo 17: Çalışanların kariyer beklentileri ile ilgili faktörlerin öz değerleri ve varyans değerleri.....	73
Tablo 18: Çalışanların kariyer beklentileri İle İlgili Algıları .....	77
Tablo 19: Kariyer düşünceleri ile ilgili Faktör Analizi.....	79
Tablo 20: Group Statistics.....	81
Tablo 21: Independent Sample T testi.....	81
Tablo 22: Kariyer Beklenti Boyutları İle Otel İşletmelerinde Çalışanların Eğitim Durumuna Göre Farklılaşması .....	82
Tablo 23: Kariyer Beklenti Boyutları İle Otel İşletmelerinde Çalışanların Çalıştıkları Departmanlara Göre Farklılaşması .....	83
Tablo 24: Kariyer Beklenti Boyutları İle Otel İşletmelerinde Çalışanların Sektörde Çalışma Süreleri Arasında Farklılaşması .....	<b>Hata! Yer işareti tanımlanmamış.</b>
Tablo 25: “Mesleki Başarı”, “Mesleki İlerleme” ve “Mesleki Beklenti” Faktörlerinin Çalışanların Sektörde Çalışma Sürelerine Göre Karşılaştırılması Tukey Testi Sonuçları.....	85

## GİRİŞ

Turizm eğitimi, sektörün ihtiyacı olan nitelikli işgücünün temini ve turizm işletmelerinde hizmet kalitesinin sürdürülebilmesi yoluyla turizmin gelişimini desteklemede önemli bir rol oynamaktadır. Turizm eğitimi, öğrencilerin günümüz turizm işletmelerinin ihtiyaç duyduğu insan kaynakları, finans, pazarlama, yönetim gibi alanlarda profesyonel becerilere ulaşmalarına ve geleceğe ilişkin turizm dinamiklerini anlamalarına imkân sağlamaktadır (Bilgin, 2011: 1).

Diğer sektörlerde olduğu gibi turizm sektöründe de en önemli unsur şüphesiz çalışanlardır. Turizm sektörü emek-yoğun bir sektördür ve bu sektörü başarıya ulaştıracak en önemli faktörlerin başında çalışanlar gelmektedir. İşte bu yüzden turizm eğitimi işletme başarısı için ilk sırada yer almaktadır. Turizm sektörü çalışanlara dayalı olmasından dolayı çalışanların eğitimi işletmenin başarısı açısından en önemli unsur olmaktadır. Çünkü turizm eğitimi almış çalışanlar müşteri memnuniyetini daha çok ön planda tutmaktadır.

Turizm eğitim kurumlarının temel amacı, turizm sektöründe iş göreceklemanları temel eğitimden geçirerek; turizm bilinci ve felsefesini kazandırarak turizm sektörünün gelişmesine katkıda bulunarak ve turizm sektörüne yetişmiş kalifiye personel sağlamaktır. Bu amaçları kapsayan eğitim süreci; gelişmelere uyum sağlayarak hayata hazırlama, devamlılık, topluma ve sektöre dönük olma içeriğini taşımaktadır. Turizm, alanındaki altyapı yatırımları, nitelik ve nicelik açısından en önemli unsuru oluşturan turizm eğitimi ile desteklenmedikçe yarar sağlayamayacaktır (Ehtiyar ve Üngüren, 2008: 35).

Türkiye’ de turizm eğitimi ile ilgili ilk ciddi çalışmaların izlerine 1940’lı yıllarda rastlanmaktadır. Eğitim konusuna, 1950’li yılların başında Ankara ve İstanbul’ da garson ve aşçı yetiştirmek üzere iki kısa süreli kurs açılmıştır. 1951 yılında ise Türkiye Milli Talebe Federasyonu tarafından turist rehberliği kursu açılmıştır. Sayıları 129 kişiden oluşan üniversiteli genç kursiyerler açılan bu kursu başarıyla bitirmiş ve mesleklerine başlamışlardır. Türkiye’ de ortaöğretim düzeyinde turizm eğitimi, 1953 yılında Milli Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığı ile Kültür ve Turizm Bakanlığı’ nın işbirliği yapması sonucu Ankara ve İzmir ticaret liselerinde turizm meslek kurslarının açılmasıyla başlamıştır. Turizm eğitimi konusunun bir bakanlık düzeyinde organize edilmesi 1957 yılına rastlamaktadır (Özekin, 2010: 13-14).

Turizm eğitimi almış çalışanlar da kariyer beklentileri söz konusudur. Bu doğrultuda turizm sektörü ve organizasyonlarda, bireysel ve örgütsel amaçların ortak bir paydada buluşması ihtiyacının önemini kavramaya başlamışlardır. Bu ihtiyaç da beraberinde kariyer kavramının önemini artırmış ve beraberinde kariyer planlaması, kariyer yönetimi ve kariyer geliştirme kavramlarını ortaya çıkarmıştır. Bu kavramların doğrultusunda ilerlenmesi hem işletme hem de çalışan açısından olumlu gelişmeleri beraberinde getirmektedir.

Bu bağlamda kariyer kelimesini iki ayrı perspektiften inceleyebiliriz. Birinci olarak; “ kariyer, yaşam boyu aşamalar süresince, bir birey tarafından işgal edilen pozisyonlar dizisi” olarak tanımlanmaktadır. İkinci olarak da; sübjektif kariyer gelmektedir. Bu da kariyerin, yaşlı bireylerde oluşan değer, tutum ve motivasyonlarındaki değişikliklerden meydana gelmektedir. Her iki perspektif de birey odaklıdır. İnsanlar, gerek kaderleri üzerinde bazı kontrol mekanizmalarına sahip olduklarını düşünmekte gerekse kariyerlerinin sağlamış olduğu tatmin ve başarıyı en üst düzeye çıkarmak için de fırsatları ustalıkla kullanmaktadır (Şimşek, 2010: 103).

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

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

Bu çalışma turizm eğitimi almış sektör çalışanlarının kariyer beklentilerini gerçekleştirme düzeylerini araştırmak amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada çalışanların sektörde çalışma konusundaki tutumları, sektörden beklentileri ve sektörde kariyer yapma ya da yapmama kararını etkileyen unsurlar belirlenmeye çalışılmıştır ve çalışma üç bölümden oluşmaktadır.

İlk bölümde turizm olgusu, eğitim kavramı, işlevi, amacı ile mesleki eğitim, turizm eğitimi ve Türkiye’ de turizm eğitiminin genel yapısı konusunda genel bilgiler ele alınmıştır.

İkinci bölümde ise kariyer, önemi, kapsamı, aşamalarına ilişkin bilgilere ve turizm sektöründe kariyer seçiminde etkili olan etmenlere yer verilmiştir.

Üçüncü bölümde anket çalışmasından elde edilen; turizm eğitimi almış sektör çalışanlarının sektöre yönelik tutumları ve kariyer beklentilerine ilişkin değerlendirmelere yer verilmiştir.

Bu araştırmanın amacı, turizm eğitimi almış kişilerin kariyer beklentileri ve bu beklentilere ulaşma düzeylerini belirlemektir. Bu bağlamda, çalışanların diğer alt amaçları aşağıdaki gibi sıralanmıştır.

- Turizm eğitimi almış sektör çalışanlarının turizm mesleğine yönelik düşüncelerinin çalıştıkları departmana ve sektörde çalışma sürelerine göre değişiklik gösterip göstermediğini belirlemek,
- Turizm eğitimi almış çalışanların sektördeki kariyer beklentilerinin cinsiyete, yaşa ve eğitim durumuna göre değişiklik gösterip göstermediğini belirlemek.
- Turizm eğitimi almış kişilerin sektörde kariyer beklentilerinin çalıştıkları departmana ve sektörde çalışma sürelerine göre değişiklik gösterip göstermediğini belirlemektir.

Turizm eğitimi almış ya da almakta olan öğrencilerden turizm alanında çalışmakta olanların kariyer hedeflerine uygun olarak sektördeki iş kollarına yönlendirilmeleri faydalı olacaktır. Ülkemizde, turizm eğitimi almış sektör çalışanlarının kariyer beklentilerine yönelik sınırlı sayıda çalışmaya ulaşılmıştır. Araştırma bu bakımdan önem teşkil etmektedir. Ayrıca, bu çalışma örnek alınarak farklı mesleklere yönelik benzer çalışmaların yapılmasına katkı sağlayacaktır.

Çalışma kavramsal çerçeve itibariyle, turizm, eğitim, eğitimin amacı, işlevi, turizm eğitimi, önemi, amaçları, yaygın ve örgün turizm eğitimi, kariyer kavramı, kariyerin önemi ve kapsamı, aşamaları ve turizm sektöründe kariyer gibi konuları içermektedir.

Araştırma, uygulama alanı ise, turizm ile ilgili eğitim veren lise, MYO, lisans ve yüksek lisans eğitimi almış kişileri kapsamaktadır. Uygulama alanı olarak turizm eğitimi veren tüm kurumların seçilmesinde, mesleğe yönelik ara ve üst düzey yönetici yetiştirmek amaçlı eğitim vermeleri etkilidir. Böylece turizmi eğitimi almış kişilerin kariyer beklentilerine dair görüşlerinin alınması hedeflenmiştir.

Çalışma, üç bölümden oluşmaktadır. Birinci ve ikinci bölümlerde ikincil veriler değerlendirilerek, konuyla ilgili teorik alt yapı oluşturulmuştur. Birinci bölümde, turizm ve eğitime dair kavram açıklamalarının yanında Türkiye’ de turizm eğitimi incelenmiş, ikinci bölüm de ise kariyer konusu ele alınarak, konuyla ilgili kavramlar ele alınmıştır.



Çalışmanın son bölümünde ise yapılan anket çalışmalarından elde edilen birincil veriler değerlendirilerek turizm eğitimi almış sektör çalışanlarının kariyer beklentilerine dair sonuçlar elde edilmiş ve son olarak bu sonuçlar doğrultusunda turizm eğitimine dair öneriler sunulmuştur.

Çalışmanın evreni Türkiye’ de turizm eğitimi almış 3, 4, 5 yıldızlı otellerde ve tatil köylerinde çalışan kişiler oluşturmaktadır. Örneklem ise Fethiye bölgesindeki 3,4, 5 yıldızlı oteller ve tatil köylerinde çalışan 365 kişiden oluşmuştur.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### TÜRKİYE DE TURİZM EĞİTİMİNİN GENEL YAPISI

Turizm endüstrisinin ülke ekonomilerine yapmış olduğu katkının sürekli bir artış göstermesi, turizm pazarında rekabeti artırarak nitelikli insan gücüne olan bağlılığını daha da açığa çıkarmıştır. Modern turizm anlayışının gerektirdiği hizmet kalitesinin sağlanması ve turist ile turiste hizmet edenler arasındaki ilişkilerin sağlıklı ve kaliteli olarak gerçekleştirilmesi zorunluluğu, büyük ölçüde sektörde istihdam edilen işgücünün mesleki ve teknik eğitim düzeylerinin yüksek olmasına bağlıdır. Nitelikli insan gücünde ancak etkin ve kaliteli turizm eğitim ve öğretimiyle sağlanabilir. İnsan kaynağına yatırım yapılmadığı sürece fiziksel ve teknolojik donanımın ve ekonomik gelişmelerin hizmet kalitesinin artırılmasında ve geliştirilmesinde tek başına önem ifade etmemektedir. İnsan kaynağına yatırımın özünü eğitim oluşturmaktadır (Avsallı, Baltacı, Demirel, Üngüren, 2012: 17).

#### 1.1. Turizmin Tanımı

Turizmin çok sayıda tanımı yapılmış olmakla beraber, konuyla ilgili kişiler ve araştırmacılar tarafından benimsenmiş ortak bir tanımı yoktur. İlk tanımlar daha çok turizmin mekânsal boyutuna odaklanmış ve oturduğu yerden belli uzaklıktaki yerlere giden kişiler turist olarak adlandırılmıştır. Daha sonraları turizmi sadece talep açısından değil fakat aynı zamanda arz yönüyle de ele alan; başka bir ifadeyle, turistlere hizmet veren firmaları, hükümetlerin turizm politikalarını ve turistler tarafından ziyaret edilen yerlerde yaşayan insanları da dikkate alan daha geniş tanımlar yapılmıştır (Roney, 2011: 3).

Turizm kelimesinin Latince de dönmek, etrafını dolaşmak, geri dönmek anlamına gelen “tornus” kökünden üretildiği söylenmektedir. Türkçemize girmiş olan “tornistan” sözcüğü de aynı köke dayanmaktadır. Tornistan etmek sözü: Geri dönmek, tersyüz etmek, içini dışına çevirmek anlamında kullanılmaktadır (Sezgin, 2001: 13).

Borman turizmi tanımlarken, esas motifin seyahat olduğunu vurgulamaktadır. İkametgah ile işyeri arasındaki düzenli gidiş gelişleri, gelire dönüştürmemek

kaydıyla, ticari ve mesleki seyahatleri de turizm kavramı içinde ele almaktadır. Buna göre, “turizm dinlenme, eğlence, ticaret ve mesleki faaliyet amacı ile birçok halde de özel toplantılar veya olaylar nedeniyle yapılan seyahatlerin tümü” olarak tanımlanmaktadır. Ancak geçerli olan kriter, “bu seyahatler sırasında daima ikamet yerinden olan ayrılışın geçici olması, mesleki seyahatlerin de iş ve yerleşim yerleri arasındaki devamlılık gösteren yolculuklar olmamasıdır (Saç ve Tunç, 1998: 14). Bu tanımlamalara göre ortaya çıkan ve turizmi belirleyen temel özellikler şunlardır (Olalı, 1993: 6):

- Turizm serbest bir ortam içinde yapılan hareketlerdir. Turizmde seyahat edilecek yeri, seyahat aracını, konaklama yerini serbestçe tayin etme imkanını veren hür irade beyanı, alternatif tercihi vardır.
- Turizm insanların kişisel ve toplu şekilde yaptıkları seyahat ve konaklamaları kapsar.
- Seyahat eden kişiler konaklama sırasında turizm işletmelerinin ürettiği mal ve hizmetleri talep ederler.
- Turizme konu olan kişiler turizm kapsamına giren etkinliklerden en az birini yerine getirmek amacı ile seyahat ederler. Bu etkinliklerden en belirginleri aile ziyaretleri, dinlenme ve eğlence, gezip görme, merak, kültür, sağlık şeklinde sıralanabilir.

## **1.2. Eğitim ve Turizm**

Turizm sektörü emek yoğun bir sektördür ve sektördeki işletmelerin başarılı olmaları daha çok çalışanlarının başarılarına bağlı görülmektedir. Dünya ekonomisine yön veren endüstriler; bilgiyi kullanarak ve üretime yansıtarak, daha çok ve kaliteli çıktıyı daha az bir maliyet ve zamanla elde etme rekabetine girmişlerdir. Bu noktada karşımıza “nitelik” olgusu çıkmaktadır. Üretimde kullanılan insan gücünün niteliği ne denli bilgi yoğun olursa, bir işin yapılması için gerekli olan zaman, sorumluluk, işi doğru yapabilme gibi faktörler de o denli doğru ve ekonomik olarak gerçekleşecektir (Boylu, 2007: 260). Yoğun rekabet ortamının yaşandığı turizm sektöründe işletmelerin varlıklarını devam etmeleri için yapmış oldukları uygulamaların yanında nitelikli elamanın varlığı işletmenin rekabet gücünü

arttırmaktadır. Bu bağlamda işletmeler nitelikli elemana önem vermektedir. Bu da Türkiye de turizm eğitiminin önemini göstermektedir.

### **1.2.1.Eğitim Kavramı**

Bilim ve teknolojinin baş döndürücü hızla ilerlediği 21. Yüzyılda gelişmelere ayak uydurabilmek, maddi ve manevi doyuma ulaşabilmek, dünyaya daha geniş pencereden bakabilmek ve analitik düşünüp fikirler üretebilmek ancak eğitimle mümkündür. Dolayısıyla, her birey doğumdan ölüme kadar eğitimini sürdürmeli, eğitimin son derece önemli olduğu her toplumda yeterince vurgulanmalıdır. Eğitim, günümüzde özellikle gelişmekte olan ülkeler açısından uzun vadeli ve en değerli yatırım olarak görülmektedir. Bu bağlamda eğitime verilen önem insana verilen önemdir (Çevik, 2012: 13). Eğitim konusunda yazılan kitaplar incelendiğinde birçok farklı tanıma rastlanmaktadır.

Eğitim, Eflatun'a göre "bedene ve ruha, yetenekli olduğu güzelliği vermektir". Emile Durheim'e göre ise, "yetişmiş nesiller tarafından, henüz sosyal hayat için olgun hale gelmemiş bulunan nesiller üzerinde yapılan her çeşit etkidir". Her iki görüşten ortaya çıkan kanaat eğitim, insanın gizli yeteneklerini ortaya çıkarmak, gelecekteki sosyal hayata hazırlamak işlevidir. Bir toplumda eğitim, o toplumu ileriye taşıyan ana faktörlerin başında gelir. Günümüzde gelişmiş ülkelerde en fazla önem verilen konulardan biri eğitilmiş insan gücünün daha rasyonel, daha verimli hale gelmesinin yollarını araştırmaktır (Patır ve Karahan, 2010: 28). Bir başka tanıma göre eğitim, makro açıdan bakıldığında bir toplumun yaratıcı gücünü ve verimini arttıran, kalkınma çabasının gerçekleşmesi için gerekli nitelik ve nicelikte elemanların yetişmesini sağlayıcı ve toplumda bireylere yeteneklerine göre yetiştirme imkanı veren en etkili araçtır. Diğer bir tanıma göre eğitim, yeni kuşakların toplu yaşayışında yerlerini almak için hazırlanırken, gereken bilgi, beceri ve anlayışlar elde etmelerine ve kişiliklerini geliştirmelerine yardım etme etkinliği şeklindedir (Taşkın, 2006: 20).

Ülkelerin kalkınmasında önemli bir paya sahip olan eğitim, kişiye yarar sağlamanın yanında toplumsal alanda yarattığı etki nedeniyle ülkelerin ekonomik kalkınmasında da önemli yer teşkil etmektedir. Eğitim seviyesi yüksek olan

toplumlar daha yaratıcı fikirlerle pazardaki fırsatları görerek bunu yatırıma dönüştürebilirler, bu yatırımların neticesinde istihdam ve gelir seviyesinde yükselme, dolayısıyla toplumda bir artış söz konusu olabilmektedir (Erdurur, 2012: 19).

### **1.2.1.1. Eğitimin Amacı**

Eğitimde amaç bireylerin yeteneklerini ve ilgi alanlarını tespit ederek bunları geliştirici metotları uygulamaktır. Her insanın belli bir alana ilgisi ve bir alanda yeteneği vardır. Eğer yetenekler iyi tespit edilir ve aynı doğrultuda eğitim uygulanırsa eğitimin asıl maksadına uygun bir çalışma yapılmış olacaktır (Arslan, 2004: 47). Ne yazık ki, günümüz eğitim sistemi içerisinde öğrencilerin üniversiteye girmek için uzun bir dönem hazırlandığı Yüksek Öğretim Kurulu tarafından yapılan sınav sonucunda bireylerin ileride başarılı olacağı, severek çalışacağı meslekler göz ardı edilerek tercihler yapılmaktadır. Sonuç olarak gençler tam manasıyla ne istediğini bilmeksizin ihtiyaçlar doğrultusunda ve toplumsal bir statü edinme gayesiyle yaptığı yanlış tercihlerin peşinden giderler. Bu ise Türk eğitim sisteminin çözümlenmesi gereken önemli bir sorundur (Roney and Öztin, 2007: 4-179). Ancak eğitimin amaçlarına uygun bir yol izlendiğinde bu durum olumlu şekilde değişebilir.

Genel anlamda eğitimin dört amacı vardır (Dağdeviren, 2007: 10).

**1.** Eğitim, bireyi kültürlemeye çalışır. Kültürlemenin anlamı, kuşaktan kuşağa gelişerek birikip gelen kültürel değerlerin bireyce benimsenmesini, beğenilmesini ve bunların geliştirilmesi için bireyin katkılarda bulunabilecek yeteneğe ulaşmasını sağlamaktır.

**2.** Eğitim, bireyin kişiliğinin gelişmesine yardım ederek topluma, ülkesine, çevresine duyarlı ve uyumlu bir birey olması için çalışır.

**3.** Eğitim, insanlara bir meslek kazandırmaya ve onların üretken bir birey olmasına çalışır. Günümüzde, kültürlü insan artık eğitimin tek boyutlu bir amacı olmaktan çıkmış, kültürlü, araştıran, iletişim kuran ve üretken insana ulaşmak eğitimin hedefi olmuştur.

**4.** Eğitim, bireye gerekli bilgi, beceri ve olumlu davranışlar kazandırmaya çalışır.

### 1.2.1.2. Eğitimin İşlevi

Eğitimin İşlevleri toplumsal, ekonomik ve siyasal işlevler olmak üzere 3 grupta toplanır. Eğitimin toplumsal işlevi, toplumun sürekliliğini ve gelişimini sağlayacak, toplumla uyumlu bireyler yetiştirmektir. Eğitim kurumları bu işlevini yerine getirmek için (Fidan ve Erden,1990: 63);

- Öğrencilere toplumun kültürel mirasını aktarır,
- Öğrencilerin toplumsallaşmasını sağlar,
- Yenilikçi ve toplumun kültürünü geliştirecek bireyler yetiştirir.

Eğitim sisteminin ekonomik işlevi, kısaca ekonominin gereksinimlerine uyan ve geleceğin tüketicilerine gerekli bilgiyi verecek insan gücü ile birlikte beyin gücünü sağlamaktır. Ekonomik işlevi, hem gelişmiş hem de az gelişmiş ülkeler için söz konusudur. Özellikle az gelişmiş ülkelerde son zamanlarda üzerinde önemle durulan “Görevsel okuma yazma” kavramının amacı da daha çok ekonomiktir. Gelişmiş ülkelerde ise çeşitli orta öğretim kurumlarından sonra üniversiteler de ekonominin ihtiyacı olan elemanları yetiştirmeye yöneliktir (Tezcan, 1996: 72).

Son olarak eğitimin siyasal işlevi, toplumlarda devlet sisteminin ortaya çıkması ve eğitim kurumlarının milli bir nitelik kazanmasıyla önem taşımaya başlamıştır. Eğitim kurumları toplumdaki bireylere milli ideolojiyi, değerleri ve idealleri kazandırarak onlara mevcut siyasal düzene bağlı vatandaşlar olarak yetiştirirler. Okullarda çocuklara, küçük yaşlardan itibaren bayrağı, milli değerleri ve sembolleri benimsemeleri öğretilir. Devletin dayandığı temel felsefe, ideoloji ve ilkeler çeşitli ders ve faaliyetlerle çocuk ve gençlere kazandırılır. Böylece, eğitim kurumları mevcut siyasal düzenin korunmasına yardımcı olur (Fidan ve Erden, 1990: 66).

### 1.3. Turizm Eğitimi

Turizm endüstrisi; ulaştırma araçları, konaklama tesisleri, eğlendirici ve canlandırıcı imkanlar, turizm kamu ve özel organizasyonları gerçekte, cansız, fiziki elemanlardan oluşur. Bütün bu fiziki elemanlara anlam kazandıran, turizm ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde işleten güç, insan gücüdür. Bu sebeple, turizm

endüstrisini oluşturan bu elamanları harekete geçirecek, işletecek gücü eğitmek mecburiyeti vardır. Diğer taraftan turizm, turistik mal ve hizmetler arasında bir kalite savaşı, ülkelerin anlayışlı konukseverlikleri arasında bir yarışır. Bu kalite savaşında ve konukseverlik yarışında başarılı olmak için, turizm endüstrisinde çalışanların gerekli eğitimi görmüş olmaları, bütün toplumun, eğitim ve öğretim seviyesi ve şekli ne olursa olsun turizmin önemini bilen bir turizm bilincine sahip olması mecburiyeti vardır (Olalı, 1993: 273-274).

Türkiye’ de turizm eğitimi ile ilgili ilk ciddi çalışmaların izlerine 1940’lı yıllarda rastlanmaktadır. Eğitim konusuna, 1950’li yılların başında Ankara ve İstanbul’ da garson ve aşçı yetiştirmek üzere iki kısa süreli kurs açılmıştır. 1951 yılında ise Türkiye Milli Talebe Federasyonu tarafından turist rehberliği kursu açılmıştır. Sayıları 129 kişiden oluşan üniversiteli genç kursiyerler açılan bu kursu başarıyla bitirmiş ve mesleklerine başlamışlardır. Türkiye’ de ortaöğretim düzeyinde turizm eğitimi, 1953 yılında Milli Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığı ile Kültür ve Turizm Bakanlığı’ nın işbirliği yapması sonucu Ankara ve İzmir ticaret liselerinde turizm meslek kurslarının açılmasıyla başlamıştır. Turizm konusunun bir bakanlık düzeyinde organize edilmesi 1957 yılına rastlamaktadır (Özekin, 2010: 13-14).

### **1.3.1. Turizm Eğitiminin Tanımı**

Turizm eğitim kurumlarının temel amacı, turizm sektöründe iş görecektir elemanları temel eğitimden geçirerek; turizm bilinci ve felsefesini kazandırarak turizm sektörünün gelişmesine katkıda bulunarak ve turizm sektörüne yetişmiş kalifiye personel sağlamaktır. Bu amaçları kapsayan eğitim süreci; gelişmelere uyum sağlayarak hayata hazırlama, devamlılık, topluma ve sektöre dönük olma içeriğini taşımaktadır. Turizm, alanındaki altyapı yatırımları, nitelik ve nicelik açısından en önemli unsuru oluşturan turizm eğitimi ile desteklenmedikçe yarar sağlayamayacaktır (Ehtiyar ve Üngüren, 2008: 35). Turizm eğitimi ile ilgili yapılmış olan çalışmaların sonucunda ortaya konulan tanımların büyük bir geneli mesleki eğitim üzerine yoğunlaşmış tanımlamalardır. Ancak yaygın eğitim ve genel turizm eğitiminde, turizm alanında verilen eğitimde önemli bir yere sahip olduğu belirtilmelidir. Yaygın turizm eğitiminin kapsamı genişleyerek ilerleme gösteriyor

olsa da, genel turizm eğitimi, genel liselerde ve meslek liselerinde haftada sadece 2 ya da 3 saatlik seçmeli dersler ile verilmektedir (Güçer, 2004: 11).

Mesleki turizm eğitimi, turizm işletmelerinin ihtiyaç duyduğu teorik, pratik bilgi ve becerilere sahip, üretken ve dinamik personel yetiştirmek amacıyla uygulama ve verimlilik anlayışıyla bilimsel olarak yapılan eğitim biçimidir. Mesleki turizm eğitimi, turizm işletmecilerinin hizmet kalitesi, müşteri memnuniyeti, verimlilik karlılık vb. amaçlarını gerçekleştirmede üzerinde önemle durmaya başladıkları bir olgu haline gelmiştir. Bu durum günümüzün modern işletmecilik anlayışının hedeflerine ancak yeterli seviyede eğitilmiş iş gücü ile ulaşabileceği gerçeğinin, turizm işletmelerince algılanmaya başladığını ortaya koymaktadır (Seçilmiş ve Ünlüöner, 2010: 249). Genel anlamda turizmin tanımı şu şekilde verilmektedir:

“Toplumda turizm bilincini yerleştirmek, turizm kaynaklarını koruyacak bilinci geliştirmek, turiste karşı onun ekonomik gücüne, ırk, milliyet, din, dil, toplumdaki statüsüne, ahlak ve namus düzeyine, siyasal ideolojilerine göre ayırım yapmadan eşit ve dürüst hizmet etmek ahlakını ve terbiyesini vermek, turizmin sağladığı uzun vadeli çıkarlar üzerine dikkati çekerek saygıya ve konukseverliğe dayalı bir anlayış düzenini yerleştirmektir.” (Ağaoğlu, 1991: 37). Bu tanıma bakıldığında turizmi sosyolojik açıdan ele almıştır buna göre turizm sosyolojisi, turizm müfredatında ki programlara dahil edilmelidir. Böylece turizm felsefesinin temelleri hakkında turizm öğrencilerini eleştirel düşünmeye yönlendirmiş ve epistemolojik sorunları gidermeye yönelik fikirlerin ortaya atılması sağlanmış olur. Elde edilen fikirler ışığında yeni uygulamaların ortaya çıkması turizm açısından değerli olacaktır (Inui, Wheeler and Lankford,2006: 25-35).

Turizm eğitimi, genellikle 4 gruba ayrılarak inceleme konusu yapılmaktadır (Ağaoğlu, 1991:38-40);

- a) **Halk Turizm Eğitimi:** Turizm olgusunun önemli bir ekonomik faktör olduğu keşfedilince, ülkeler bundan daha çok pay alabilmek için ülkelerine veya bölgelerine daha çok turist girdisi sağlamaya yönelik uygun koşullar yaratma yarışına girmiş ve her türlü alt ve üst yapı ile halkın da eğitimine önem vermişlerdir. Zira turistlerin horlandığı, dışlandığı ve kötü muamele gördüğü



bir ülkede, ne yapılırsa yapılsın, turizmin gelişmeyeceği çok açık ve nettir. Başta televizyon, radyo ve yazılı basın olmak üzere, düzenlenen çeşitli kurs, seminer, konferans vs.gibi faaliyetlerle, halka turizm bilincinin aşılması olayına, “Halk Turizm Eğitimi” denmektedir.

- b) Genel Turizm Eğitimi:** Turizm meslek okullarının dışında kalan meslek okullarında veya diğer genel eğitim veren okullarda, ders programına konulan haftada birkaç saatlik turizm dersiyle yapılan turizm eğitimine denmektedir.
- c) Mesleki ve Teknik Turizm Eğitimi:** Kamu oyunda ve çok yaygın şekilde “Turizm” denilince, “Otelcilik” işkolunun anlaşıldığı gözlenmektedir. Kaldı ki, bu durum sadece ülkemize özgü bir olgu olmayıp diğer ülkelerde de önceleri bu şekilde algılandığı bilinmektedir. Kökeni 1893 yıllarına kadar uzanan, mesleki ve teknik turizm eğitimi veren okulların adı “Otelcilik Okulu” idi. Daha sonra bunların Turizm Meslek Okulu” adı altında faaliyet gösterdikleri, ancak gelişen teknoloji ile ortaya çıkan spesifik becerileri öğrenebilecek gençlerin yetiştirilebileceği özellikle okullaşmaya veya bölümleşmeye gidildiği gözlemlenmektedir.
- d) Akademik Turizm Eğitimi:** Turizm sektörünün yönetim kadrosuna eleman yetiştirmeyi amaçlayan okul türleridir. Ancak görüldüğü kadarıyla akademik turizm eğitimi görmüş kişiler daha çok araştırma, geliştirme, planlama dallarında istihdam edilmektedir. Birçok yabancı ülkelerdeki uygulamalar da dikkate alınarak belirtilecek olursa, bunlar en çok konaklama ve gastronomi kesimi dışında kalan alanlarda çalışmaktadırlar. 1914 yılında Almanya’nın Düsseldorf kentinde ilk kez böyle bir yüksek okul açıldığı görülmektedir. Bu okul, adından da “Internationales Institut für das Hotelbildungswesen” anlaşılacağı üzere, bir otelcilik okulu idi. Ancak bir yıl gibi kısa bir süre sonra eğitim, seyahat sektörüne göre yeniden düzenlenmiştir. Daha sonraki yıllarda kurulan (Roma Üniversitesi Hukuk Fakültesi Turizm Kürsüsü, 1934 Viyana Dünya Ticaret Yüksek Okulu Turizm Enstitüsü, 1965 Michigan State Üniversitesi Turizm Enstitüsü... vd) enstitüler veya yüksek okullar, hep turizm (otelcilik değil) konusunu işlemişlerdir. Türkiye’ de bu konuda farklı bir yol izlendiği görülmektedir. Şöyle ki, diğer ülkeler, turizm adı altında açtıkları yüksek okullara veya enstitülere gerçek anlamda bir “Turizm okulu”

veya “Turizm araştırma enstitüsü” hüviyeti kazandırırken, Türkiye’de 1970’li yıllarda başlayan okullaşma hareketinde, açılan her okula, verilen eğitimin içeriğine, ders programına vs. bakılmaksızın “Turizm ve Otelcilik” adı verilmektedir. Bu okullarda, adı bir yana, hemen hemen tümüyle “Otelcilik” eğitimi yapılmakta ve yapılmaya devam edilmektedir (Ağaoğlu, 1991: 40-41). Genel anlamda akademik turizm eğitimi (Fethiye, 2010);

- Turizm alanında uluslararası yayın yapan akademisyenlerin sayısının artmasını,
- Turizme ilgi duyan akademisyen sayısının artmasını,
- Turizm alanındaki okul sayılarının artmasını,
- Turizm alanında araştırma, kitap, dergi ve yayın sayısının artmasını,
- Turizm alan bilinci ve eylemlerinin artmasını,
- Turizm eğitimi almış akademisyen sayısının artmasını,
- Öğretim elemanlarının yurtdışı okul, dergi vb. platformlarda daha çok yer almalarını,
- Okul yöneticilerinin turizm eğitimi almış kişilerden oluşmasını,
- Turizmin öneminin kamuoyunda daha fazla anlaşılmasını ve benimsenmesini sağlamaktadır (Fethiye: 2010).

### **1.3.2. Turizm Eğitiminin Önemi**

Bozok (1991:72)’e göre bir endüstridir ve bütün endüstriler için geçerli olan işletme kuralları turizm endüstrisi için de aynen geçerlidir. Her endüstri, çeşitli hammaddeleri mamul hale çevirir ve satar. Turizm de doğanın verdiği imkanları hizmetle bütünleştirerek pazarlamaktadır. Dolayısıyla turizm endüstrisinin hammaddesi de doğa ve hizmet olmaktadır. Bu hammadde kaynaklarının ortaya çıkmasıyla personel ve eğitimin önemi artmıştır. Bu nedenle halkın her kesiminin az veya çok eğitimini gerektiren bir meslek kolunda, doğrudan bu alanda çalışan insanların eğitilmeleri zorunluluğunun daha bariz bir şekilde ortaya çıkması normaldir. Bu zorunluluğu vurgulayan en önemli etken de yukarıda bahsi geçen, mesleğin insana yönelik ve insan gücüne dayalı olmasıdır. Diğer önemli bir etken ise turizmin özünde, ağırlama diğer bir deyişle konukseverlik olmasıdır (Ağaoğlu, 1991: 37).

Turizm eğitiminin önemi özellikle şu konularda ortaya çıkmaktadır (Türkseven, 2012: 20-21):

- Turizm eğitimi sektöre yeterli eleman sağlamalıdır.
- Turizmde yalnızca üretim aşamasında değil, pazarlama, reklam ve satış aşamasında da yetenekli ve bilgili insanlara ihtiyaç vardır. Özellikle uluslararası turizm piyasasında bu tür elemanlara ihtiyaç daha fazla kendisini hissettirmektedir.
- Mesleki eğitim düzeyindeki kalite ile ekonomik gelişme arasındaki ilişki; yetki, sorumluluk, verimlilik arasındaki bağımlılık kaliteli turizm eğitim ve öğretimini zorunlu kılmaktadır.
- Uluslararası piyasada faaliyet gösteren işletmelerde aranan temel özelliklerden birisi de nitelikli personeldir. Örneğin; tur operatörleri, personelinden memnun kalmadıkları işletmelere turist göndermemektedir.
- Turizm işletmelerinde personel maliyetinin işletme gideri içinde önemli bir yer tutması nedeniyle birim personel başına elde edilen verimin yükseltilmesi gerekmektedir. Bu nedenle turizm personelinin kalitesini yükseltecek eğitim ve öğretim zorunludur.
- Turizmde eğitim yalnızca işletmelerde çalışan personel için değil, aynı zamanda turizm alanında planlama ve politika konularında karar verici olacak kişiler ve bu konularda araştırma yapacak akademisyenleri yetiştirmek açısından da gereklidir (Türkseven, 2012: 20-21).

Bu sebeplerden turizm sektörünün kendi içinde ve diğer sektörlerle rekabetini arttırması için en önemli faktör eğitimidir. Elbette turizm eğitimi belirli programlar çerçevesinde yürütülür ve gelişmelere uyum sağlarsa beklenen hedeflere kısa zamanda ulaşılacak ve yoğun rekabet koşullarında etkili bir yönetim anlayışı sergileyecektir.

### **1.3.3. Turizm Eğitiminin Amaçları**

Turizm eğitimi, ulusal eğitim amaçlarına paralel olarak oluşmaktadır. Bunun yanı sıra sektörün gelişmesi eğitim ile iş gücü gereksinimini ve turizm eğitimi amaçlarının netleşmesinde etkili olmaktadır. Olalı'ya (1982) göre, mesleki turizm eğitiminin amacı; işletme verimliliğini arttırmak, iş gücünün insani yönünü

geliştirmek, yetki-sorumluluk arasında denge oluşturmak, sorun çözebilme ve sonuçları kontrol edebilme yeteneklerini kazandırmaktadır (Çimen, 2006: 57). Buna göre turizm eğitiminin genel politikası, eğitim- öğretim bileşeni ile iş deneyiminin bir bütün oluşturarak turizm işletmeciliği ve eğitimi arasında köprüler kurmayı sağlamaktır. Dünyada özellikle Ontario, Kanada gibi ülkelerde okul; sektör eğitimi ve sektör profesyonelleri arasında köprü vazifesi görerek, sektörde başarılı kişiler yetiştirilmesinde yardımcı olmuştur (Amoah, Baum, 1997: 5-12).

Toplum düzeyinde verilen turizm eğitiminin genel amacı, toplumda turizm bilincini geliştirmek, turizm kaynaklarını koruma anlayışını geliştirmek, turiste karşı ilkeli, dürüst hizmet anlayışını kazandırmak, sevgi hoşgörü ve Türk konukseverliğine uygun davranış biçimi oluşturmak iken, turizm eğitim kurumlarının temel amacı, turizm sektöründe iş görecekle elemanları temel eğitimden geçirmek, tüm eğitim alanlara turizm bilinci ve felsefesini kazandırmak, yönetim tekniklerini öğretmek ve dünyada hakim, kabul görmüş anlayışa uyum sağlamak, yeni kavram, fikir ve teknolojileri kavrayabilecek üst düzey turizm profesyonellerini yetiştirmektir (Hacıoğlu vd., 2008:15). Bu bilgiler ışığında turizm eğitiminin amaçlarını aşağıdaki gibi sıralamamız mümkündür (Sezgin, 2001: 135):

- Turizm sektörüne yetişmiş kalifiye eleman temin etmek,
- Eğitim yoluyla teorik ve pratik arasında bağlantı kurmak,
- Turizm endüstrisinin gelişmesine katkıda bulunmak,
- Doğa ve insan sevgisini geliştirmek suretiyle kişiler arasında dostluk ve kardeşliği pekiştirmek,
- Turistik işletmelerde çalışanların bilgi ve becerilerini arttırmak,
- Turizmin ekonomik kalkınmadaki yerini ve önemini anlatmak,
- Vatandaşların turizme ilgisini çekmek,
- Vatandaştta olumlu bir turizm bilinci yaratmak ve turizm sektöründe çalışanlara mesleki bir formasyon kazandırmak (Sezgin, 2001: 135).

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

Sayılanların tamamının doğru olmasına karşın temel amaç, sektörün nitelikli personel gereksinimini karşılamaktır. Açıkça görülmektedir ki turizm sektöründe hizmet veren işletmelerin başarısı, çalışanlarının almış olduğu turizm eğitiminin yeterliliğine bağlıdır (Çevik, 2012: 30).

#### **1.4. Türkiye’de Turizm Eğitiminin Genel Yapısı**

Türkiye’de özellikle 1980’li yıllardan sonra devlet tarafından sağlanan cazip teşvik ve kredi olanaklarıyla turizm yatırımları büyük gelişme göstermiş; buna bağlı olarak turizm gelirleri ve istihdam olanakları artmıştır. Ancak tüm bu gelişmeler yaşanırken, bu işletmelerde hizmet verecek nitelikli elemanların nasıl yetiştirileceği dikkate alınmamıştır. Bu kontrolsüz ve plansız büyüme, beraberinde birçok sorun doğurmuştur. Bu sorunlardan en önemlisi, sektör çalışmalarının temel eğitimden ve özellikle nitelikli mesleki eğitimden yoksun olmalarıdır. Dünya Turizm Teşkilatı tarafından değişik ülkelerde yapılan “Otelcilik Endüstrisinin Temel Sorunları” konulu anket araştırması, turizm sektörünün 1. derecede temel sorununun “Mesleki Eğitim” olduğunu ortaya koymuştur (Olçay, 2008: 385). Mesleki eğitim konusunun bu derece önem arz etmesi Türkiye’de bu konuya daha fazla önem verilmesi gerektiğini gözler önüne sermektedir. Bu doğrultuda mesleki eğitim konusunu daha geniş çerçevede ele alarak açıklamak doğru olacaktır. Bu bağlamda Türkiye’de mesleki eğitimin genel yapısı ve gelişimini kapsamlı bir şekilde ele alınacaktır.

Bu çerçeve de mesleki eğitim, bireylere çalışma hayatında gerekli bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını kazandıran ve bireyin yeteneklerini çeşitli yönleri ile geliştirmeyi amaçlayan bir eğitim sürecidir. Mesleki Turizm Eğitimi, turizm sektörünün ihtiyaç duyduğu kişilere mesleki yenilikleri, mesleki becerileri kazandırmayı hedefleyen bir eğitim şeklidir. Turizm eğitimi, diğer mesleki eğitim şekillerinden farklıdır. Turizm eğitiminde temel öğe insandır. Turizm bir hizmet endüstrisidir. Turizmde hizmetin standartları vardır ve çoğunluğu uluslararası özellikler taşır. İşte bu nedenle turizmde insan ve işgücü eğitimi bir ayrıcalık arz eder. İnsanın iyi bir eğitimden geçmesi temel bilgiler alması ile gerçekleşir (Sarı, 2007: 8).

Türkiye’de turizmle ilgili ilk ciddi çalışmaların izlerine 1940’lı yıllarda rastlanmaktadır. Eğitim konusuna ise, 1950’li yılların başında Ankara ve İstanbul’da garson ve aşçı yetiştirmek üzere açılmış iki kısa süreli kurs ile eğilinmiştir. Bunların bir dönem devam edebildiği ve daha sonra da kapatıldığı bilinmektedir. Turizm konusunun bir bakanlık düzeyinde organize edilmesi 1957 yılına rastlamaktadır. Bunu takip eden yıllarda turizmle ilgili konularda yoğun çalışmalar yapıldığı anlaşılmaktadır (Ağaoğlu, 1991: 76).

Geniş bir tabanda çok sayıda ilgili kuruluşların aktif katılımlarıyla “Turizm Danışma Kurul”ları oluşturulmuştur. Uzun bir dönem, her yıl yenilenen bu kurul toplantılarında turizm, tüm sorunlarıyla tartışılmış, çözüm önerileri ileri sürülmüştür. Hemen her toplantıda turizm eğitimi ve önemi üzerinde uzun uzun ve ayrıntılı bir şekilde durulmuştur. Bu çalışmalardan olarak 1957 yılında Paris Otelcilik Okulu Müdürü M. Marcel Jeanne Türkiye’ye davet edilmiş ve kendisinden danışmanlık hizmeti talep edilmiştir. Bu amaçla 6 ay Türkiye’de çalışan ve araştırmalar yapan Jeanne, gözlem ve bulgularını, ilgililere bir rapor halinde sunmuştur. Adı geçen raporda Jeanne’in görüş ve saptamaları şu şekilde dile getirilmiştir (Ağaoğlu, 1991: 76-77):

“Türk Otelciliği iyi usuller kullanıldığı intibamı vermiyor. Bu zayıflığın başlıca sebeplerinden biri, otellerde çalışan personelin mesleki evsaf kifayetsizliğidir. Bu kifayetsizlik, idare ve müdüriyet personeli için dahi mevzubahistir”. Diyen Jeanne, otellerde çalışanların genellikle hiçbir mesleki eğitimden geçmemiş kırsal kökenli delikanlılar olduğunu, meslekte kadının istihdam edilmediğini özellikle vurgulamaktadır (Ağaoğlu, 1991: 77). Belirtilen raporda görüldüğü üzere planlı döneme kadar turizm istihdamı ile ilgili çok fazla bir gelişme görülmemektedir.

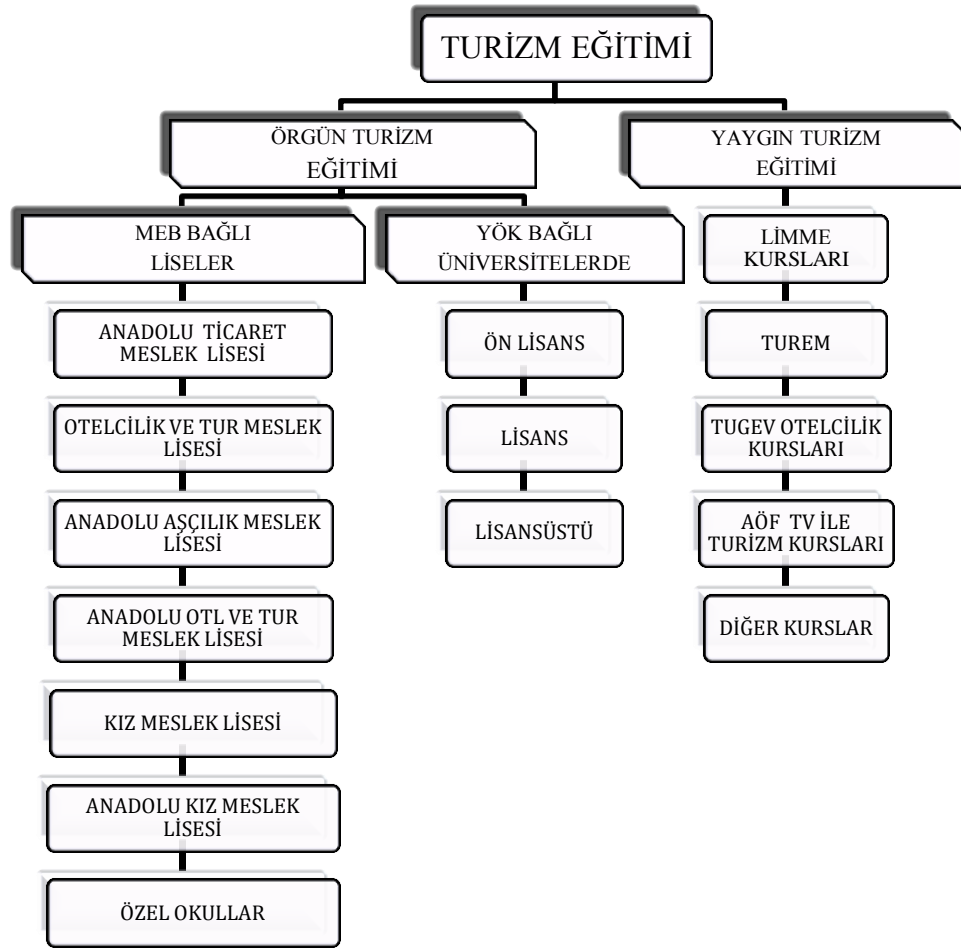
Planlı dönem içerisinde ise, yine “otelcilik okulu” adıyla 1967-68 öğretim yılında İstanbul’da, 1975-76 öğretim yılında Kuşadası’nda okullar açılmış, bu okulların adı 1975 yılında “Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi” olarak değiştirilmiştir. 1984-85 öğretim yılında bir kısım derslerin öğretimini yabancı dille yapan “Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Liseleri” açılmıştır. Bu okullar; 1975-76 öğretim yılında “resepsiyon”, “servis” ve “mutfak” bölümleri olmak üzere, 1987-88 öğretim yılında “resepsiyon”, “servis”, “mutfak” ve “kat hizmetleri” olmak üzere, 1993-94 öğretim yılından itibaren ise, “resepsiyon”, “servis”, “mutfak”, “kat

hizmetleri” ve “seyahat acenteciliği” bölümleri olmak üzere bölümlere ayrılmıştır (Ünlüönen ve Boylu, 2005: 14).

2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu’na göre önlisans eğitimi, ortaöğretime dayalı, en az dört yarıyılık (bazı üniversitelerde dört yarıyla ek olarak, iki yarıyıldan oluşan yabancı dil hazırlık sınıflarının olması sebebiyle eğitim-öğretim süresi altı yarıyla çıkmaktadır) bir programı kapsayan yükseköğretimdir. Yükseköğretimde önlisans düzeyinde turizm eğitimi, 1970’li yılların ortalarında Boğaziçi ve Ege Üniversiteleri’nde ara insan gücü yetiştirmek üzere açılmış olan önlisans yüksekokullarında bir program olarak faaliyetlerine başlamıştır. 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu çerçevesinde 2003-2004 öğretim yılına kadar, Türkiye’de yükseköğretim kurumları bünyesinde, “turizm ve otelcilik”, “turizm işletmeciliği”, “otel yöneticiliği”, “turizm işletmeciliği ve otelcilik”, “turizm rehberliği”, “turizm yönetimi”, “mutfak yönetimi”, “yiyecek-ıçecek işletmeciliği”, “seyahat işletmeciliği”, “seyahat işletmeciliği ve tur operatörlüğü”, “seyahat ve tur işletmeciliği”, vb. isimlerde turizm önlisans programları yürütülmüştür (Avsallı, Baltacı, Demirel, Üngüren, 2012: 18).

MEB ve YÖK, Meslek Yüksek Okulları Program Geliştirme Projesi kapsamında yapılan bir çalışmayla birlikte, önlisans düzeyindeki turizm programlarını; “Turizm ve Otel İşletmeciliği” ve “Turizm ve Seyahat İşletmeciliği” olmak üzere iki ana program olarak yeniden düzenlenmiştir. 2009-2010 Eğitim-Öğretim yılından itibaren ise bu programlar, “Ağırlama Hizmetleri” ve “Turizm ve Seyahat Hizmetleri” şeklinde yeniden yapılandırılmıştır (Avsallı, Baltacı, Demirel, Üngüren, 2012: 18). Türkiye’de turizm eğitiminin genel yapısına bakıldığında örgün ve yaygın olmak üzere iki şekilde gerçekleştirildiği görülmektedir. Örgün turizm eğitimi veren öğretim kurumları, ortaöğretim ve yükseköğretim düzeyinde mesleki turizm eğitimi veren okullardan oluşmaktadır.

Yaygın turizm eğitimi ise; gerek resmi gerekse özel kurumlar tarafından verilen kısa süreli mesleki kurslar niteliğinde bir görünüm arz etmektedir (Ünlüönen ve Boylu, 2005: 15).

**Tablo 1: Türkiye’ de turizm eğitim sistemi**

**Kaynak;** Yağcı, Özcan. “Türkiye’ de Turizm İstihdamında Karşılaşılan Temel Sorunlar ve Çözüm Önerileri” **Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi** sayı 4, 2001: 23-39.

#### 1.4.1. Yaygın Turizm Eğitimi

Yaygın eğitim genel bir tanımla, okul öncesi eğitim, ilköğretim, yükseköğretim gibi kademeleri bulunan örgün eğitimin dışında yapılan her türlü planlı eğitimidir. II. Beş Yıllık Kalkınma Planında yaygın eğitim; halkın eğitimi, halkı okur yazar durumuna getirmek, temel bilgi ve alışkanlıklar kazandırmak, öğrenme, daha ileri daha iyi bir yaşam seviyesine ulaşma isteği uyandırmak sorunları kavramlarına ve çözümlerine ve bu yönde teşkilatlanmalarına yardımcı olmak, kişilerin meslek edinmelerine ve mesleklerinde ilerlemelerini sağlamak, halkın



ilgisini çeken konularda çeşitli çalışmalar yapmak, kişileri çevrelerinin gereklerine göre eğitmek ve ilgilerini geliştirmek amacı ile yapılan eğitim olarak tanımlanmaktadır (Güçer, 2004: 31-32). Yaygın eğitimin özel amacı, milli eğitimin genel amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak, örgün eğitim sistemine hiç girmemiş olan veya herhangi bir kademesinde bulunan ya da bu kademedan çıkmış yurttaşlara örgün eğitimin yanında veya dışında (Demirel, 2000: 38);

- Okuma-yazma öğretmek, eksik eğitimlerini tamamlamaları için sürekli eğitim olanağı hazırlamak,
- Bilimsel, teknolojik, ekonomik, sosyal ve kültürel gelişmelere uyumlarını kolaylaştırıcı eğitim olanağı sağlamak,
- Milli kültür değerlerimizi koruyucu, geliştirici, tanıtıcı ve benimsetici nitelikte eğitim yapmak,
- Toplu yaşama, dayanışma, yardımlaşma, birlikte çalışma ve örgütlenme anlayış ve alışkanlıkları kazandırmak,
- Ekonominin gelişimi doğrultusunda ve istihdam politikasına uygun meslek edinmelerini sağlayıcı olanaklar hazırlamak,
- Beslenme ve sağlıklı yaşam tarzını benimsetmek,
- Çeşitli mesleklerde çalışanlara, gelişmeleri için gerekli bilgi ve becerileri kazandırmaktır.

Yaygın Turizm Eğitimi; toplumsal düzeyde yapılan turizm eğitimi çalışmaları ile turizm işletmelerinde çalışmalarına rağmen mesleki eğitimi olmayan kişilere meslekleri ile ilgili bilgilerin verilmesi, yeteneklerin kazandırılması yönünde yapılan eğitim olup, geniş halk kitlelerinin turizmle ilgili belirli konularda eğitilmesidir (Sarı, 2007: 12). Yaygın eğitimde başlıca bulunan özellikler (Demirel, 2000: 39):

- Yaygın eğitim hiyerarşik değildir, ihtiyaca göre düzenlenir.
- Zamanla ve yaşla sınırlı değildir.
- Yerle sınırlı değildir.
- Programlar süre ve içerik olarak değişiktir.
- Gönüllülük esasına dayanır.

- Her kursun maliyeti farklıdır. Şeklinde sıralanmaktadır.

Yaygın öğretim kurslarını TUREM(Turizm Eğitim Merkezi), TUGEV(Turizm Geliştirme ve Eğitim Vakfı), LİMME(Lise Mezunlarına Meslek Edindirme) kursları gibi organizasyonlar vermektedir. Bunların yanında üniversite ile diğer resmi ve özel kurumlar benzer nitelikte sertifikaya dayalı kurslar düzenleyerek mesleki açıdan yeterli bilgi ve beceriye ulaşan iş gücü yetiştirmeye çalışmaktadırlar (Çimen, 2006: 65). Genel olarak verilen kurslar şunlardır:

#### **1.4.1.1. TUREM(Turizm Eğitim Merkezleri)**

Yaygın turizm eğitimi veren kurumlarda biri, 265 sayılı Turizm ve Tanıtma Bakanlığı kanununun 8 ve 26. maddelerine dayanarak turizm endüstrisinin çeşitli alanlarında ihtiyaç duyulan personele, faaliyet dallarında formasyon kazandırmak ve geliştirmek, Turizm ve Tanıtma Bakanlığı personeline de kurs ve seminerler yoluyla hizmet içi eğitim vermek amacıyla kurulan Turizm Eğitim Merkezleri(TUREM)'dir. TUREM'lerde turizm işletmelerinde çalışmak isteyenlere yönelik iş garantili ve ücretsiz olmak üzere "Turizm İşletmelerine Personel Yetiştirme Temel Eğitim Kursları" adı altında mesleki turizm eğitim programları düzenlenmektedir. Bu kurslar önbüro, yiyecek-içecek servisi, yiyecek üretimi ve kat hizmetleri olmak üzere dört dalda açılmaktadır. Bu kurslar dışında TUREM'ler kapsamında açılan diğer kurs ve seminerler şunlardır (<http://www.kultur.gov.tr>):

- 4 ve 5 yıldızlı oteller ile 1. sınıf tatil köylerinde çalışan departman şefi ve daha üst düzeydeki yöneticilere eğitici formasyonu kazandırmak amacıyla açılan "Liderlik ve İşgücü Geliştirme Seminerleri"
- Turizm işletmelerinde çalışan personelin hizmet standardının yükseltilebilmesi için iletişim prensipleri ve teknikleri konusunda bilgi vererek çalışanların sosyal becerilerini geliştirmek amacıyla açılan "Sosyal Davranışları Semineri"
- Turizm İşletmelerinde önbüro, yiyecek içecek servisi, kat hizmetleri ve yiyecek üretimi dallarında çalışmakta olan personelin mesleki bilgi ve becerilerini geliştirmek amacıyla açılan "İşbaşı Eğitimi Kursu"
- Turizm işletmelerinde bölüm müdürü, müdür yardımcısı ve şef düzeyinde görev yapan personele, sahip oldukları alan bilgileri ile deneyimlerini alt

kademe çalışanlara etkin bir biçimde aktarabilmesi amacıyla açılan “Yöneticileri Eğitici Olarak Yetiştirme Kursu” düzenlenmektedir.

06/10/2012 tarih ve 28433 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Turizm Eğitim Merkezleri (TUREM) Kuruluş Yönetmeliğinin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Yönetmeliğinin 1 inci maddesiyle yürürlükten kaldırılmıştır (<http://teftis.kulturturizm.gov.tr>).

#### **1.4.1.2. TUGEV(Turizm Geliştirme ve Eğitim Vakfı)**

Turizm Geliştirme ve Eğitim Vakfı(TUGEV) 1984/685 sayılı Bakanlar Kurulu kararı ile kurulmuş ve vergi bağışıklığı olan bir vakıf ve sivil toplum kuruluşudur. Vakfın yöneticileri tüm sektör kuruluşları başkanları ile önemli turizm iş adamlarıdır. Vakfın mütevelli başkanı Kültür ve Turizm Bakanıdır. Vakfın amacı ülkemizde mevcut turizm potansiyeline işlerlik kazandırmak, yeni potansiyel alanları yaratmak, turizmin ülke ekonomisine katkısını arttırmak, kısa ve uzun vadeli politikalar oluşturmaktır ([tugev@tugev.org.tr](mailto:tugev@tugev.org.tr)).

TUGEV bu faaliyetlerde bulunurken özellikle iki konuda önemli etkinliklerde bulunmuştur; Eğitim ve Kongre Turizmi ([tugev@tugev.org.tr](mailto:tugev@tugev.org.tr)). TUGEV, Dünya Turizm Örgütü(WTO) ve Turizm Eğitimi Dünya Birliği(AMFORT) üyesidir. TUGEV'in öncelikli görevleri (Sarı, 2007: 23);

- Ülke koşullarına ve dünya standartlarına uygun eğitim sistemini kurmak,
- Türk turizm potansiyelinin analizini yapmak ve turizm bilimsel yöntemlerle incelemek,
- Turizm politikalarının oluşturulmasında yardımcı olmak için temel amaç ve çalışmaları oluşturmaktır.

TUGEV bünyesinde çeşitli zamanlarda farklı eğitim programları uygulamaktadır. Bu programlar şunlardır (Sarı, 2007:23-24):

- Yönetici Olmayan Personel İçin Mesleki İşbaşı Eğitim Programları

Bu programlar sektöre yeni girmiş ve mesleki eğitim görmemiş personele işbaşında gerçekleştirilmektedir ve beceri geliştirmeye yöneliktir.

- Nezaretçi Eğitim Programları

Bu programlar, nezaretçi kademesinde yeni terfi etmiş ya da terfi etmeye aday olan elemanlar için hazırlanmış olup, bir nezaretçide bulunması gerekli bilgi ve beceri kalitesinin kazandırılması amacına yöneliktir.

- Orta ve Üst Düzey Yönetici Geliştirme Programları

Bu programlar yönetim kademesine yeni terfi eden veya terfi etmeye aday yöneticilere yönelik olup yöneticilik beceri ve yeteneklerinin geliştirilmesini amaçlamaktadır.

#### **1.4.1.3. LİMME (Lise Mezunlarına Meslek Edindirme) Kursları**

Bu kurslar ile lise mezunlarına sunulan, belirli bir alanda meslek edindirmeye yönelik, birbirini tamamlayan ve en az 4 dersten oluşan açık eğitim programlarıdır. Programı başarıyla tamamlayanlara Meslek Sertifikası verilir (Çimen, 2006: 68).

#### **1.4.1.4. Diğer Kurslar**

Milli Eğitim Bakanlığına bağlı Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü bünyesinde çıraklık eğitimi ve halk eğitimi olmak üzere iki türlü olarak yaygın yaygın turizm eğitimi yapılmaktadır. Halk Eğitim merkezlerinde Kültür ve Turizm Bakanlığı işbirliğiyle düzenlenen Amatör Turist Rehberliği, Seyahat Acenteciliği ve Tur Operatörlüğü Kursu, resmi ve özel havacılık kurum ve kuruluşları işbirliğiyle de Uçucu Hostes Yetiştirme Kursu düzenlenmektedir (<http://www.meb.gov.tr>).

Bu kurslar dışında Otel Resepsiyoncusu Yetiştirme Kursu, Otelcilik ve Turizm Eğitimi Kursları, Seyahat Servis Elemanı Yetiştiriciliği Kursu, Turizm Danışma Elemanı Yetiştirme Kursu, Yiyecek Hazırlama ve Pişirme Teknikleri Kursu, Aşçılık-Sıcak Mutfak Kursu, Aşçılık- Soğuk Mutfak Kursu, Aşçılık-Tabldot Kursu, Garson Yetiştirme Kursu, İçecek Hazırlama Kursu, Konaklama Tesisleri Muhasebesi Kursu da düzenlenmektedir. Yine Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğüne bağlı olarak faaliyet gösteren “Çıraklık Eğitimi” kapsamında meslek alanı otelcilik olmak üzere resepsiyon (önbüro), servis (garsonluk) ve meslek alanı yiyecek hazırlama ve pişirme olmak üzere aşçılık bölümleri mevcuttur (<http://meb.gov.tr>).

### **1.4.2. Örgün Turizm Eğitimi**

Örgün eğitim, bir diplomaya yönelik olarak eğitim-öğretim kurumlarında yapılan eğitim türüdür (Hacıoğlu vd., 2008: 25). Türkiye’de verilmekte olan örgün turizm eğitime bakıldığında ortaöğretim düzeyinden doktora düzeyine kadar her aşamada sistemli bir eğitim faaliyetinin yürütüldüğü görülür. Bu noktada üç temel alanla karşılaşılmaktadır. Bunlar, ortaöğretim, yükseköğretim ve lisansüstü eğitimidir. Orta öğretim düzeyinde verilen eğitim Otelcilik ve Turizm Meslek Liseleri, Otelcilik ve Turizm Kolejlerini kapsamaktadır. Önlisans düzeyinde mesleki turizm eğitimi, iki yıllık meslek yüksekokullarında, lisans düzeyinde turizm eğitimi ise dört yıllık yüksekokullarda ve fakültelerde verilmektedir . Lisansüstü düzeyde verilen turizm eğitimi önce yüksek lisans ve daha sonra doktora eğitimi şeklinde yada lisans sonrası girilen birleşik doktora programları ile genel olarak Sosyal Bilimler Enstitüleri bünyesinde verilmektedir (Bayraktaroğlu, 2013: 7-8).

#### **1.4.2.1. Orta Öğretim Düzeyinde Turizm Eğitimi**

Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı liselerde belirli niteliklerde turizm eğitimi verilmektedir. İlköğretim okullarından mezun olan öğrenciler turizm alanında eğitim görmek amacı ile bu liseleri tercih etmektedir. Söz konusu bu örgün eğitim kurumları, turizm sektörünün nitelikli eleman ihtiyacını karşılamak amacıyla kurulmuştur (Çimen, 2006: 71).

Cumhuriyet ile birlikte mesleki ve teknik eğitimde okula dayalı bir yapı ele alınmıştır. 1927 yılında Milli Eğitim Bakanlığı mesleki ve teknik eğitim veren okullarla ilgili görev üstlenmiştir. Okulların ve hizmetlerin gelişmesi sonucu 1933 yılında 2287 sayılı Kanunla Mesleki ve Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü kurulmuştur. 1935 yılından itibaren 2765 sayılı kanunla da okulların masrafları tamamen devlet tarafından karşılanmaya başlanmıştır. Bakanlık Merkez Örgütü Kanunu 1941 yılında 4113 sayılı kanunla değiştirilerek Mesleki ve Teknik Öğretim Müsteşarlığı kurulmuştur. 1942 yılında başlatılan planlı çalışmalarla mesleki ve teknik öğretim kurumları günümüze kadar büyük gelişmeler göstermiştir. VII. Beş Yıllık Kalkınma Planı’nda, ileri teknoloji geliştirilmesi, üretimi ve kullanımında gereksinim duyulan nitelikli insan gücünün yetiştirilmesinin önemine değinilmiş bu

amaçla orta ve yüksek öğretimde mesleki ve teknik eğitime önem verilmesi öngörülmüştür (Kazu ve Demirli, 2002: 5).

VIII. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nın 692. maddesinde de meslek yüksek okulları ve mesleki ve teknik orta öğretim kurumları arasında program bütünlüğünü esas alan iş bölümü ve iş birliği kurulmasıyla nitelikli iş gücünün yetiştirilmesi yönünde karar alınmıştır (Kazu ve Demirli, 2002: 5).

- **Anadolu Ticaret Meslek Liseleri(Turizm Bölümü)**

Turizm sektörünün ihtiyacı olan nitelikli ve yabancı dil bilen elemanların yetiştirilmesini amaçlayan bu bölüm; ilk öğretimden sonra 4 yıllık bir eğitimi içermektedir (Demirkol ve Pelit, 2002: 128).

- **Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi**

Bu okulların bir çoğu ilk önce otelcilik okulu olarak kurulmuş, ancak zamanla görülen yabancı dil yetersizliğine çare bulmak amacıyla bir yıllık bir yabancı dil hazırlık sınıfı eklenerek şimdiki hallerine dönüştürülmüşlerdir. Dolayısıyla eğitim süreleri 4 yıla çıkmıştır. Yabancı dil ağırlıklı olması, sadece hazırlık sınıfında ve bir öğretim yılı boyunca haftada aldıkları 27 saatlik yabancı dil dersinden ibaret olmaktadır. Takip eden 3 yıl içerisinde aldıkları dersler ve ders saat sayıları yaklaşık diğer otelcilik okullarıyla eş düzeydedir. Ancak diğer okullara göre, bunların hemen hemen hepsi birer uygulama oteline sahip ve alt yapı itibariyle pek eksiği olmayan okullardır. Bolu/Mengen' de açılmış olan Anadolu Aşçılık Meslek Lisesi, ilk okula dayalı olarak öğrenci almaktadır ve eğitim süresi 7 yıldır (Ağaoğlu, 1991: 88).

- **Anadolu Aşçılık Meslek Lisesi**

Türk ve dünya mutfaklarında istihdam edilecek, yabancı dil bilen, vasıflı aşçıları yetiştiren, öğrencileri hem mesleğe hem de yükseköğretime hazırlayan, ilk yılı hazırlık sınıfı olmak üzere ilk öğretim üzerine dört yıl eğitim süreli meslek liseleridir (Demirkol ve Pelit, 2002: 5).

- **Anadolu Meslek ve Anadolu Kız Meslek Liseleri**

2006-2007 Eğitim ve öğretim yılında yeni değişikliklerle uygulanmaya başlayan METGE projesi dahilinde modüller eğitim sistemi içerisinde Anadolu Meslek ve Kız Meslek Liselerinin Turizm eğitimi içerisinde var olan programları ve uygulama alanları şunlardır (Sarı, 2007: 28-29);

- **Konaklama ve Seyahat Hizmetleri Alanı Çerçeve Öğretim Programları**

- Ön Büro,
- Kat Hizmetleri,
- Rezervasyon Elemanı,
- Operasyon dalları yer almaktadır.

Yukarıda sadece turizm eğitimi alanına ait kısım alınmıştır.

Anadolu Meslek ve Kız Meslek Liselerinin Turizm eğitimi alanında ele aldıkları bu modüller ile öğrencilere, aşan ve dallar ile ilgili temel bilgi ve becerileri kazandırmanın yanı sıra yeniliğe ve değişime uyum sağlayabilen, çevresindeki insanlarla sağlıklı iletişim kurabilen, hedeflerini belirleyip bunlara ulaşmak için girişimlerde bulunabilen, yaratıcı, eleştiriye açık ve mesleki yeterliklere sahip bireyler yetiştirilmesi hedeflenmiştir. Program 4 yıl olarak tasarlanmıştır. 9. sınıfın dersleri tüm genel, mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında ortaktır. 9. sınıfın sonunda öğrenci ilgi duyduğu alanı belirler ve 10. sınıfta bu alanda eğitim-öğretime başlarlar. Programın temel yapısı oluşturulurken 9 ve 10. sınıflarda ortak dersler ile alan ortak dersleri, 11 ve 12. sınıflarda ise dallara özel derslerin öncelikli olarak okutulması planlanmıştır. Bu derslerin içerikleri belirlenirken ulusal ve uluslar arası iş gücünden beklenen temel yeterlikler, sektör araştırmaları ve mesleki yeterlikler dikkate alınmaktadır (Sarı, 2007: 30).

- **Özel Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Liseleri**

Öğrencileri hem mesleğe hem de yüksek öğrenime hazırlayan, staj ağırlıklı, turizm mesleki eğitimi veren kurumlardır (Üngüren, 2007: 10).

### 1.4.2.2. Yükseköğretim Kurumlarında Turizm Eğitimi

Örgün eğitimin ikinci basamağını, diğer bir ifade ile “Akademik Turizm Eğitim”ni bu alanda eğitim vermekte olan yüksekokullar oluşturmakla birlikte bunlardan ön lisans düzeyinde turizm eğitimi veren bölümler sektöre daha çok kalifiye ara eleman ve orta düzey yönetici yetiştirmeyi amaçlamaktadır. Hızla yayılan iletişim ve bilgi ağı, turistin koşullara göre değişen çeşitli talepleri, sosyal ve ekolojik gelişmeler turizm alanında istihdam edilecek personelin bilgili ve mükemmel insanlardan oluşturulmasını gerekli kılmaktadır. Turizmin çeşitli bilim dalları ile bağlantılı olması, yönetici olarak yetişecek insanın yüksek öğretim görmesini gerekli hale getirmektedir (Demirkol ve Pelit, 2002: 5).

2547 sayılı Yükseköğretim Kurulu Kanununa göre yükseköğretim, Milli eğitim sistemi içinde, ortaöğretime dayalı, en az dört yarıyılı kapsayan her kademedeki eğitim öğretimin tümüdür (<http://www.yok.gov.tr>).

Türkiye’de yükseköğretim düzeyinde turizm eğitimi önlisans, lisans ve yüksek lisans olmak üzere 3 şekilde yürütülmektedir. 3 şekilde yürütülen bu eğitimin genel olarak amaçları şunlardır (Dağdeviren,2007: 24):

- Gelişen sosyo-ekonomik bir olay olan turizmin ülke açısından bilimsel analizini yapmak,
- Mesleki yükseköğretim gören turizm yöneticilerinin emrinde çalışacak kişilerin yetiştirilmesini daha hızlı ve kolay saylayacak bir eğitim programı geliştirmek,
- Turizm işletmelerinin ihtiyaç duyduğu orta ve üst kademe yöneticilerini yetiştirmek,
- Turizm yatırımlarının işletmeler için olduğu kadar ülke yararına da gelişmesini planlamak,
- Mesleki yükseköğrenim gören turizm yöneticilerinin emrinde çalışacak kişilerin yetiştirilmesini daha hızlı ve kolay sağlayacak bir eğitim programı geliştirmek,
- Modern işletmecilik tekniklerinin ülkemizde uygulanmasını sağlamak,



- Yükseköğrenim mezunları çoğaldıkça, ülkenin turizm politikasının saptanmasında ve uygulanmasında akılcı, bilimsel bir rol oynayacak kişileri yetiştirmektir.

#### **1.4.2.2.1. Önlisans Düzeyinde Turizm Eğitimi**

2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu'na göre önlisans öğretimi, ortaöğretime dayalı, en az dört yarı yıllık bir programı kapsayan yükseköğretimdir. Yükseköğretimde ön lisans düzeyinde turizm eğitim, 1970'li yılların ortalarında Boğaziçi ve Ege Üniversiteleri'nde ara insan gücü yetiştirmek üzere açılmış olan önlisans yüksek okullarında bir program olarak eğitim faaliyetine başlamıştır. Kısa bir süre sonra Ege Üniversitesi'ndeki program, lisans düzeyine çıkarılmıştır. Bunun yanında 1974-1975 öğretim yılında Hacettepe Üniversitesi Teknoloji ve Meslek Yüksek Okulu içinde iki yıllık bir turizm bölümü faaliyete geçmiştir. Bunların dışında Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde kurulan meslek yüksek okullarında çeşitli yıllarda açılan turizm programları ile önlisans düzeyindeki turizm eğitim çalışmaları devam etmiştir (Ünlüöner ve Boylu, 2005: 15-16).

2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu çerçevesinde 2003-2004 öğretim yılına kadar, Türkiye'de yükseköğretim kurumları bünyesinde, "turizm ve otelcilik", "turizm işletmeciliği", "otel yöneticiliği", "turizm işletmeciliği ve otelcilik", "turizm rehberliği", "turizm yönetimi", "mutfak yönetimi", "yiyecek –içecek işletmeciliği", "seyahat işletmeciliği", "seyahat işletmeciliği ve tur operatörlüğü", "seyahat ve tur işletmeciliği", vb. isimlerde turizm önlisans programları yürütülmüştür. MEB ve YÖK, Meslek Yüksek Okulları Program Geliştirme Projesi kapsamında yapılan bir çalışmayla birlikte, önlisans düzeyindeki turizm programlarını; "Turizm ve Otel İşletmeciliği" ve "Turizm ve Seyahat İşletmeciliği" olmak üzere iki ana program olarak yeniden düzenlenmiştir. 2009-2010 Eğitim-Öğretim yılından itibaren ise bu programlar, "Ağırlama Hizmetleri" ve "Turizm ve Seyahat Hizmetleri" şeklinde yeniden yapılandırılmıştır (Avsallı, Baltacı, Demirel, Üngüren, 2012: 18).

**Tablo 2:Önlisans Düzeyinde Turizm Eğitim Veren Kurumlar**

No	Üniversite Adı	Devlet/Vakıf	MYO Sayısı	Program Sayısı	Açılış Yılı
1	Abant İzzet Baysal Ün.	Devlet	3	3	1981
2	Adıyaman Üniversitesi	Devlet	2	3	1998
3	Adnan Menderes Üniversitesi	Devlet	4	4	1994
4	Afyon Kocatepe Üniversitesi	Devlet	3	5	1993
5	Ahi Evran Üniversitesi	Devlet	1	1	2006
6	Aksaray Üniversitesi	Devlet	3	4	2006
7	Akdeniz Üniversitesi	Devlet	5	10	1993
8	Alanya AlaaddinKeykubatÜn.	Devlet	2	4	2015
9	Amasya Üniversitesi	Devlet	1	2	2006
10	Anadolu Üniversitesi	Devlet	1	3	1990
11	Ankara Üniversitesi	Devlet	1	4	2008
12	Ardahan Üniversitesi	Devlet	1	1	2010
13	Artvin Çoruh Üniversitesi	Devlet	1	2	2010
14	Ataşehir Adıgüzel MYO	Vakıf	1	1	2013
15	Atatürk Üniversitesi	Devlet	2	3	1982
16	Balıkesir Üniversitesi	Devlet	4	4	1993
17	Bandırma Onyediy Eylül Ün.	Devlet	2	2	2015
18	Bartın Üniversitesi	Devlet	1	2	2008
19	Başkent Üniversitesi	Vakıf	1	2	1995
20	Bayburt Üniversitesi	Devlet	1	1	2008
21	Beykent Üniversitesi	Vakıf	1	2	1997
22	Bilecik Şeyh Edebali Ün.	Devlet	1	2	2010
23	Bingöl Üniversitesi	Devlet	1	1	2012
24	Bitlis Eren Üniversitesi	Devlet	2	2	2007
25	Bozok Üniversitesi	Devlet	2	2	2006
26	Bülent Ecevit Üniversitesi	Devlet	3	4	1999
27	Cumhuriyet Üniversitesi	Devlet	1	1	2000
28	Çanakkale 18 Mart Ün.	Devlet	4	4	1994
29	Çankırı Karatekin Üniversitesi	Devlet	1	2	2007
30	Çukurova Üniversitesi	Devlet	3	3	2009
31	Dicle Üniversitesi	Devlet	1	2	1993
32	Dokuz Eylül Üniversitesi	Devlet	2	2	1982
33	Doğuş Üniversitesi	Vakıf	1	1	1997
34	Dumlupınar Üniversitesi	Devlet	2	3	2011
35	Düzce Üniversitesi	Devlet	2	2	2006
36	Ege Üniversitesi	Devlet	1	2	2005
37	Erciyes Üniversitesi	Devlet	1	1	2006
38	Erzincan Üniversitesi	Devlet	1	3	2008
39	Fırat Üniversitesi	Devlet	2	2	1986
40	Gaziantep Üniversitesi	Devlet	1	4	2001
41	Gaziosmanpaşa Üniversitesi	Devlet	3	2	1992
42	Giresun Üniversitesi	Devlet	4	5	2003
43	Gümüşhane Üniversitesi	Devlet	1	1	2008
44	Hacettepe Üniversitesi	Devlet	1	1	2004
45	Haliç Üniversitesi	Vakıf	1	2	
46	Harran Üniversitesi	Devlet	2	3	1992
47	Hitit Üniversitesi	Devlet	1	1	2007
48	İğdır Üniversitesi	Devlet	1	1	1998
49	İlke Eğitim Vakıf Üniversitesi	Vakıf	1	1	2010
50	İnönü Üniversitesi	Devlet	1	1	1995

Tablo 2' nin Devamı					
No	Üniversite Adı	Devlet/Vakıf	MYO Sayısı	Program Sayısı	Açılış Yılı
51	İstanbul Üniversitesi	Devlet	1	1	1986
52	İstanbul Arel Üniversitesi	Vakıf	1	3	2007
53	İstanbul Aydın Üniversitesi	Vakıf	1	3	2007
54	İstanbul Bilgi Üniversitesi	Vakıf	1	1	2014
55	İstanbul Gedik Üniversitesi	Vakıf	1	1	2010
56	İstanbul Gelişim Üniversitesi	Vakıf	1	1	2008
57	İstanbul Kavram MYO	Vakıf	1	1	2014
58	İstanbul Kültür Üniversitesi	Vakıf	1	1	2012
59	İstanbul Şişli MYO	Vakıf	1	1	2012
60	İzmir Üniversitesi	Vakıf	1	1	2008
61	İzmir Ekonomi Üniversitesi	Vakıf	1	1	2014
62	Kafkas Üniversitesi	Devlet	2	2	2008
63	Karabük Üniversitesi	Devlet	1	2	1992
64	Karadeniz Teknik Üniversitesi	Devlet	2	3	2003
65	Karamanoğlu Mehmet Bey Üniv.	Devlet	1	2	2013
66	Kastamonu Üniversitesi	Devlet	1	1	2008
67	Kavram Eğitim Vakfı Üniversitesi	Vakıf	1	3	2007
68	Kırıkkale Üniversitesi	Devlet	1	1	2007
69	Kırklareli Üniversitesi	Devlet	1	3	2006
70	Kilis 7 Aralık Üniversitesi	Devlet	1	2	2007
71	Kocaeli Üniversitesi	Devlet	1	3	1994
72	Kültür Üniversitesi	Vakıf	1	1	1998
73	Maltepe Üniversitesi	Vakıf	1	1	1997
74	Mardin Artuklu Üniversitesi	Devlet	1	1	2007
75	Marmara Üniversitesi	Devlet	1	3	1984
76	Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi	Devlet	1	1	2006
77	Mersin Üniversitesi	Devlet	3	5	1993
78	Muğla Üniversitesi	Devlet	6	15	1992
79	Mustafa Kemal Üniversitesi	Devlet	1	2	2009
80	Namık Kemal Üniversitesi	Devlet	4	5	1993
81	Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi	Devlet	2	7	2000
82	Niğde Üniversitesi	Devlet	2	2	1986
83	Nişantaşı Üniversitesi	Vakıf	1	2	2012
84	Okan Üniversitesi	Vakıf	1	2	2011
85	Ondokuz Mayıs Üniversitesi	Devlet	2	2	1994
86	Ordu Üniversitesi	Devlet	2	3	2001
87	Pamukkale Üniversitesi	Devlet	2	3	2011
88	Plato MYO	Vakıf	1	2	2009
89	R. Taysip Erdoğan Üniversitesi	Devlet	1	1	2006
90	Sakarya Üniversitesi	Devlet	2	4	2000
91	Selçuk Üniversitesi	Devlet	4	10	1989
92	Süleyman Demirel Üniversitesi	Devlet	3	7	1992
93	Sinop Üniversitesi	Devlet	2	2	2005
94	Siirt Üniversitesi	Devlet	1	1	2009
95	Sütçü İmam Üniversitesi	Devlet	1	1	2008
96	Toros Üniversitesi	Vakıf	1	1	2010
97	Trakya Üniversitesi	Devlet	2	2	1994
98	Tunceli Üniversitesi	Devlet	1	1	2011
99	Uludağ Üniversitesi	Devlet	3	5	2004
100	Uşak Üniversitesi	Devlet	2	2	2006
101	Yalova Üniversitesi	Devlet	1	2	1995
102	Yaşar Üniversitesi	Vakıf	1	1	2002
103	Yeni Yüzyıl Üniversitesi	Vakıf	1	1	2010
104	Yıldız Teknik Üniversitesi	Devlet	1	1	1984
105	Yüzüncü Yıl Üniversitesi	Devlet	2	3	2008

**Kaynak:** <http://www.osym.gov.tr/belge/1-22203/kilavuzlar.html>

Türkiye’ de önlisans düzeyinde turizm eğitimi veren kurumlar Tablo 2’de detaylı bir şekilde sunulmuştur. Günümüzde Türkiye’de 80 devlet, 25 vakıf olmak üzere toplam 105 üniversitede, 173meslek yüksekokulu bünyesinde yer alan 262 programda önlisans düzeyinde turizm eğitimi verildiği görülmektedir.

#### **1.4.2.2.2. Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi**

Lisans Eğitimi, ortaöğretime dayalı en az sekiz yarıyıl(bazı üniversitelerde sekiz yarıyla ek olarak, iki yarıyıldan oluşan yabancı dil hazırlık sınıflarının olması sebebiyle eğitim-öğretim on yarıyla çıkmaktadır) ve dört yarıyıl(hazırlık sınıfı bulunan üniversitelerde beş yıl)’ı kapsayan yüksek öğretim türüdür(Avsallı, Baltacı, Demirel, Üngüren, 2012: 18).

2547 sayılı kanuna göre; yüksekokul: “Belirli bir mesleğe yönelik eğitim-öğretime ağırlık veren bir yüksek öğretim kurumudur”, Fakülte: “Yüksek düzeyde eğitim-öğretim, bilimsel araştırma ve yayın yapan kendisine birimler bağlanabilen bir yükseköğretim kurumudur” şeklinde tanımlanır. Turizm eğitimi genellikle yüksekokullarda verilmekle birlikte işletme fakültelerinde turizm bölümleri bulunmaktadır (<http://www.yok.gov.tr>).

Üniversiteler düzeyindeki turizm eğitiminin amacı; 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 idare yeteneği olan değişik faktörlerin etkinliğini değerlendirerek soyutlama, sentez, karar verme gücüne sahip elemanların yetiştirilmesidir (Hacıoğlu vd., 2008: 50).

Üniversiteler düzeyinde turizm eğitimi ilk olarak, Ankara’ da Ticaret Yüksek Öğretmen Okulu’na 1965-66 öğretim yılından itibaren turizm bölümünün ilave edilmesi ile Ankara Ticaret ve Turizm Yüksek Öğretmen Okulu’nda verilmeye başlamıştır. 1982 yılından itibaren Gazi Üniversitesi bünyesine alınmıştır. 1992 yılından itibaren de Gazi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi olarak faaliyet göstermektedir. Daha sonraki yıllarda ise turizmle ilgili olarak değişik üniversitelerde bölümler açılmıştır; 1969 yılında Ege Üniversitesi bünyesinde olan daha sonra 1982 yılında Dokuz Eylül Üniversitesine bağlanmış, 1975yılında Bursa

İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi bünyesinde olan daha sonra Balıkesir Üniversitesine bağlanmış, 1980 yılında Çukurova Üniversitesine bağlı olarak kurulan Adana İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi 1992 yılında Mersin Üniversitesine bağlanmış, 1982 yılında Erciyes Üniversitesi bağlı olarak kurulan 1984 yılında Nevşehir Üniversitesi bünyesine katılmıştır (Aksu ve Bucak,2012: 11).

13Kasım 2009 tarihi itibariyle Yüksek Öğretim Kurulu'nun önerisi ve Bakanlar Kurulu Kararı ile Türkiye'de 3 adet Turizm Fakültesi(Gazi Üniversitesi, Kırklareli Üniversitesi, Nevşehir Üniversitesi bünyesinde) kurulmuştur. 2010 yılında bunlara 4 adet Turizm Fakültesi (İstanbul Medeniyet Üniversitesi, İzmir Katip Çelebi Üniversitesi, Uluslararası Antalya Üniversitesi, Necmettin Erbakan Üniversitesi bünyelerinde) daha eklenerek sayı 7' ye yükselmiştir (Bayraktaroğlu, 2013: 16).

Buna rağmen 2011 yılında Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Sisteminde (ÖSYS) Gazi Üniversitesi, Kırklareli Üniversitesi ve Nevşehir Üniversitesi Turizm Fakülteleri dışındaki okullar öğrenci kabul etmemişlerdir. 2011 yılı içerisinde ise 6 Turizm Fakültesi (Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Atatürk Üniversitesi, Akdeniz Üniversitesi, Anadolu Üniversitesi, Mersin Üniversitesi, Karabük Üniversitesi bünyelerinde) daha kurularak mevcut sayı 13' e ulaşmıştır (Bayraktaroğlu, 2013: 16-18).

Turizm programlarının yer aldığı fakülteler ele alındığında ise 3 adet “Turizm Fakültesi”, 5 adet “İşletme Fakültesi”, 3 adet “Ticari Bilimler Fakültesi”, 4 adet “İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi” ve 1 adet de “İktisat Fakültesi” bulunduğu görülmektedir. Bu fakülte/yüksekokullar bünyesinde açılan bölümler ise çeşitlilik arz etmektedir. Buna göre 2011 eğitim öğretim yılında, 3 adet “Seyahat İşletmeciliği ve Rehberliği”, 3 adet “Turizm ve Otelcilik”, 6 adet “Turizm Rehberliği”, 7 adet “Seyahat İşletmeciliği”, 8 adet “Turizm ve Otel İşletmeciliği”, 12 adet “Turizm İşletmeciliği”, 14 adet “Konaklama İşletmeciliği”, 2 adet “Rekreasyon”, 2 adet “Gastronomi”, 2 adet “Gastronomi ve Mutfak Sanatı”, 1 adet de “Otel Yönetimi” bölümü öğrenci kabul etmiştir. 2011-2012 eğitim öğretim yılında toplam 68 tane turizm eğitimi veren bölüm 4265 kontenjan normal öğretim programlarına ve 2136 kontenjan da ikinci öğretim programlarına açılmıştır ([www.osym.gov.tr](http://www.osym.gov.tr))

**Tablo 3: 2014-2015 Eğitim Öğretim Yılı Lisans Düzeyinde Örgün Turizm Eğitim Veren Kurumlar**

No	Üniversite	Fakülte/Yüksekokul	Program	Kontenjan	
				N.Ö	İ.Ö
1	Abant İzzet Baysal Üniv.	Bolu Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Y.O	Gastronomi ve Mutfak Sanatı	60	-
2	Adana Bilim ve Teknoloji Üniversitesi	Turizm Fakültesi	Turizm İşletmeciliği	20	
3	Adıyaman Üniversitesi	Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Y.O. (2008)	Seyahat İşlt. ve Tur. Rehber.	65	-
			Yiyecek ve İçecek İşlet.	65	-
4	Adnan Menderes Üniversitesi	Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Y.O (1977) (2013 de Fakülte olmuştur)	Konaklama İşletmeciliği	80	80
			Yiyecek ve İçecek İşlet.	50	50
			Seyahat İşletmeciliği	45	45
			Turizm Rehberliği	45	45
5	Afyon Kocatepe Üniversitesi	Turizm Fakültesi (2005)	Gastro. ve Mutfak Sanatları	50	50
			Turizm İşletmeciliği	50	50
			Turizm Rehberliği	40	40
6	Akdeniz Üniversitesi	Turizm Fakültesi(1986) (2012 de Fakülte olmuştur)	Turizm İşletmeciliği(İngilizce)	40	-
			Gastro. ve Mutfak Sanatları	50	-
			Turizm İşletmeciliği	110	110
			Turizm Rehberliği	40	-
7	Aksaray Üniversitesi	Turizm Fakültesi	Turizm İşletmeciliği	40	-
8	Alanya Alaaddin Keykubat Ü.	İşletme Fakültesi	Turizm İşletmeciliği	100	100
9	Alanya Hamdullah Emin PaşaÜ.	Turizm Fakültesi	Gastronomi ve Mutfak Sanatları (İngilizce)	40	-
			Turizm İşletmeciliği(İngilizce)	20	-
10	Anadolu Üniversitesi	Turizm Fakültesi(1993) (2012 de Fakülte olmuştur)	Turizm İşletmeciliği	45	-
			Turizm Rehberliği	40	-
			Gastronomi ve Mutfak Sanatları	40	-
11	Ardahan Üniversitesi	Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu	Turizm İşletmeciliği	50	50
12	Atatürk Üniversitesi	Turizm Fakültesi	Gastronomi ve Mutfak Sanatları	40	40
			Turizm İşletmeciliği	55	55
13	Atılım Üniversitesi	İşletme Fakültesi(2007)	Turizm ve Otel İşletmeciliği	20	-
14	Avrasya Üniversitesi	Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu	Gastronomi ve Mutfak Sanatları	40	-
15	Balıkesir Üniversitesi	Burhaniye Uygulamalı Bilimler Y.O. (2008)	Turizm İşlet. ve Otelcilik	55	55
			Turizm İşletmeciliği	80	80
		Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Y.O. (1982)(2013 de Fakülte olmuştur)	Gastronomi ve Mutfak Sanatları	20	-
			Turizm Rehberliği	65	65

<b>Tablo 3'ün devamı</b>					
No	Üniversite	Fakülte/Yüksekokul	Program	Kontenjan	
				N.Ö	İ.Ö
16	Başkent Üniversitesi	Ticari Bilimler Fakültesi(2004)	Turizm ve Otelcilik	20	-
17	Batman Üniversitesi	Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu	Turizm İşletmeciliği	40	40
18	Beykent Üniversitesi	Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu	Turizm İşletmeciliği	60	-
			Gastronomi ve Mutfak Sanatları	70	-
19	Bilecik Şeyh Edebali Ü.	Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu	Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik	40	-
20	Boğaziçi Üniversitesi	Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu(1995)	Turizm İşletmeciliği	60	-
21	Cumhuriyet Üniversitesi	Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu	Konaklama İşletmeciliği	50	-
22	Çağ Üniversitesi	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi(1997)	Turizm ve Otel İşletmeciliği	45	-
23	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi	Turizm İşletmeciliği Otelcilik Y.O. (1993)(2013 de Fakülte olmuştur) Gökçeada Uygulamalı Bilimler Y.O. (2010)	Turizm İşletmeciliği	75	75
			Seyahat İşlet.ve Tur. Rehb.	75	-
			Gastronomi	45	-
24	Çukurova Üniversitesi	KarataşTurizm İşlet.ve Otelcilik Y.O. (1994)	Konaklama İşletmeciliği	105	105
25	Dokuz Eylül Üniversitesi	İşletme Fakültesi (1991)	Turizm İşletmeciliği	60	-
26	Dumlupınar Üniversitesi	Tavşanlı Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu	Turizm ve Otel İşletmeciliği	50	50
27	Düzce Üniversitesi	Akçakoca Turizm İşlet.ve Otel.Y.O. (1992)	Turizm İşlet. ve Otelcilik	120	120
28	Ege Üniversitesi	Çeşme Turizm ve Otelcilik Yüksekokulu (2005)	Konaklama İşletmeciliği	60	60
			Seyahat İşletmeciliği	50	-
			Turizm Rehberliği	60	-
29	Erciyes Üniversitesi	Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Y.O. (2005) (2013 de Fakülte olmuş)	Turizm İşletmeciliği	55	-
30	Eskişehir Osmangazi Üniversitesi	Turizm ve Otel İşletmeciliği Y.O. (2006)(2013 de Fakülte olmuş)	Turizm İşletmeciliği	65	65
31	Erzincan Üniversitesi	Kemaliye Hacı Ali Akın Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu	Turizm ve Otel İşletmeciliği	40	-
32	Gazi Üniversitesi	Turizm Fakültesi(1965) (2009 da Fakülte olmuş)	Turizm İşletmeciliği	67	29
			Gastro. Ve Mutfak Sanatları	46	20
			Rekreasyon Yönetimi	60	26
			Turizm Rehberliği	60	26
33	Gaziosmanpaşa Üniversitesi	Zile Dinçerler Turizm İşlet. ve Otel Y.O.(1998)	Turizm İşlet.ve Otelcilik	105	105
			Yiyecek ve İçecek İşlet.	50	-
34	Giresun Üniversitesi	Bulancak Kadir Karabaş Uyg. Bil. Y.O(2009)	Turizm İşlet. ve Otelcilik	95	-
35	Gümüşhane Üniversitesi	Turizm Fakültesi	Turizm İşletmeciliği	20	-
36	Haliç Üniversitesi	İşletme Fakültesi(1998)	Turizm İşletmeciliği	39	-
37	İ.D Bilkent Üniversitesi	Uygulamalı Teknoloji ve İşlet. Y.O. (1998)	Turizm ve Otel İşletmeciliği	50	-
38	İskenderun Teknik Üniversitesi	Turizm İşletmeciliği Ve Otelcilik Yüksekokulu	Seyahat İşletmeciliği	60	60
			Turizm ve Otel İşletmeciliği	80	80
39	İstanbul Arel Üni.	Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu (2007)	Turizm ve Otelcilik	34	-
40	İstanbul Aydın Üniversitesi	Güzel Sanatlar Fakültesi	Gastronomi ve Mutfak Sanatları	60	-

Tablo 3 ' ün Devamı					
No	Üniversite	Fakülte/ Yüksekokul	Program	Kontenjan	
41	İstanbul Bilgi Üniversitesi	Turizm ve Otelcilik Yüksekokulu	Gastronomi ve Mutfak Sanatları	60	-
			Turizm ve Otel İşletmeciliği	60	-
42	İstanbul Ticaret Üni.	Ticari Bilimler Fakültesi(2001)	Turizm İşletmeciliği	35	-
43	Karabük Üniversitesi	Safranbolu Turizm Fakültesi	Turizm İşletmeciliği	60	60
44	Kastamonu Üniversitesi	Turizm Fakültesi	Turizm ve Otel İşletmeciliği	45	45
			Turizm Rehberliği	45	-
45	Kırklareli Üniversitesi	Turizm Fakültesi(2010)	Turizm İşletmeciliği	60	60
46	Kocaeli Üniversitesi	Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu	Konaklama İşletmeciliği	60	60
			Gastronomi ve Mutfak Sanatları	50	-
47	Maltepe Üniversitesi	Güzel Sanatlar fakültesi	Gastronomi ve Mutfak Sanatları	30	-
48	Mardin Artuklu Üni.	Turizm İşlet. ve Otelcilik Y.O(2010)	Konaklama İşletmeciliği	35	-
49	Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi	Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu	Konaklama İşletmeciliği	80	80
50	Mersin Üniversitesi	Turizm Fakültesi (1980) (2011 de Fakülte olmuştur)	Turizm İşletmeciliği	100	100
			Gastronomi ve Mutfak Sanatları	41	-
			Turizm Rehberliği	60	-
51	Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi	Turizm Fakültesi	Konaklama İşletmeciliği	60	60
			Seyahat İşletmeciliği	60	60
			Yiyecek ve İçecek İşletmeciliği	40	40
		Fethiye İşletme Fakültesi	Turizm İşletmeciliği	50	50
52	Necmettin Erbakan Üniversitesi	Turizm Fakültesi (2012)	Gastro. Ve Mutfak Sanatları	60	30
			Turizm İşletmeciliği	60	35
			Turizm Rehberliği	35	-



Tablo 3'nin devamı					
No	Üniversitesi	Fakülte/Yüksekokul	Program	Kontenjan	
				N.Ö	İ.Ö
53	Nevşehir Hacı Bektaşî Üniversitesi	Turizm Fakültesi(1984) (2007 de Fakülte olmuştur)	Turizm İşletmeciliği	60	60
			Turizm Rehberliği	42	-
			Gastro. ve Mutfak Sanatları	25	-
			Turizm İşletmeciliği	45	45
54	Nişantaşı Üniversitesi	İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi	Turizm İşletmeciliği	20	-
		Sanat ve Tasarım Fakültesi	Gastronomi ve Mutfak Sanatları	60	-
55	Okan Üniversitesi	Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu (2004)	Turizm ve Otelcilik	80	-
			Gastronomi	50	-
56	Ondokuz Mayıs Üniversitesi	Turizm Fakültesi	Turizm İşletmeciliği	40	-
57	Özyeğin Üniversitesi	Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu (2009)	Otel Yöneticiliği	44	-
			Gastronomi ve Mutfak Sanatları	53	-
58	Pamukkale Üniversitesi	Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu(2009) (2013 de Fakülte olmuştur)	Turizm İşletmeciliği	60	-
			Gastronomi ve Mutfak Sanatları	60	-
			Turizm Rehberliği	40	-
59	Sakarya Üniversitesi	İşletme Fakültesi (2002)	Turizm İşletmeciliği	80	80
60	Selçuk Üniversitesi	Beyşehir Ali Akkanat Tur.İşl. ve Ot. Y.O. (2010) (2013 de Fakülte olmuştur)	Turizm İşletmeciliği	90	-
		Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Y.O. (2010) (2013 de Fakülte olmuştur)	Seyahat İşletmeciliği ve Turizm Rehberliği	100	100
			Turizm İşletmeciliği	105	105
61	Sinop Üniversitesi	Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu	Konaklama İşletmeciliği	50	50
62	Süleyman Demirel Üniversitesi	Eğirdir Turizm ve Otelcilik Yüksekokulu	Konaklama İşletmeciliği	60	60
		İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	Turizm İşletmeciliği	60	60
63	Trakya Üniversitesi	Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu (2006)	Turizm İşlet. ve Otelcilik	60	60
64	Uluslararası Antalya Üniversitesi	Turizm Fakültesi(2012)	Turizm ve Otel İşletmeciliği	30	-
65	Yaşar Üniversitesi	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi (2001)	Turizm Rehberliği	30	-
66	Yeditepe Üniversitesi	Ticari Bilimler Fakültesi(2000)	Turizm ve Otel İşletmeciliği	40	-
		Güzel Sanatlar Fakültesi	Gastronomi ve Mutfak Yönetimi	65	-
67	YüzüncüYıl Üniversitesi	Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu	Konaklama İşletmeciliği	40	-

**Kaynak:** <http://www.osym.gov.tr/belge/1-22203/kilavuzlar.html>

2014-2015 eğitim-öğretim gelindiğinde lisans düzeyinde eğitim veren üniversite sayısı 47 devlet, 20 vakıf olmak üzere toplam 67 üniversite olduğu görülmektedir(Tablo 2). Bu 67 üniversitede 64 farklı akademik birimde turizm programının açıldığı görülmektedir. Bu programlardan 15 tanesi “Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu”, 25 tanesi “Turizm Fakültesi”, 13 tanesi “Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu”, 6 tanesi “İşletme Fakültesi”, 2 tanesi “Ticari Bilimler Fakültesi”, 4 tanesi “İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi” ,3 tane “Güzel Sanatlar Fakültesi”, 3 tane “Turizm ve Otelcilik Yüksekokulu”, 1 tane “Sanat ve Tasarım Fakültesi” bünyesinde açılmıştır.

#### **1.4.2.2.3. Lisansüstü Düzeyde Turizm Eğitimi**

2547 sayılı kanuna göre; Yüksek Lisans(Bilim uzmanlığı, yüksek mühendislik, yüksek mimarlık, master): Bir lisans öğretimine dayalı, eğitim-öğretim ve araştırmanın sonuçlarını ortaya koymayı amaçlayan bir yükseköğretimdir (<http://www.yok.gov.tr>).

1964 yılı programında yer alan turistik potansiyeli yüksek olan Ege Bölgesi’nde turizm konusunda araştırma yapmak ve özel teşebbüse veya devlete bağlı işletmelerle kamu hizmeti gören müesseselerde çalışanların bilgilerini yükseltmek amacıyla İzmir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi’nde bir Turizm Enstitüsü kurulmuştur. Ancak I. Plan döneminde herhangi bir etkili ve faydalı çalışmada bulunulmamıştır. Daha sonraki yıllarda Ege Üniversitesi İşletme Fakültesi Turizm İşletmeciliği Bölümü’nde 1982-1983 öğretim yılına kadar turizm işletmeciliği dalında yüksek lisans ve doktora programları sürdürülmüştür. Ege Üniversitesi’nin Turizm İşletmeciliği Bölümü kapatıldıktan sonra yüksek lisans ve doktora programlarında da öğretim son bulmuştur. 2547 Sayılı Kanun’dan önce Hacettepe Üniversitesi Mezuniyet Sonrası Eğitim Fakültesi’nde de turizm ve otel işletmeciliği dalında lisansüstü eğitim verilmiştir. Diğer taraftan 1969 yılında İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi’ne bağlı olarak İktisadi Coğrafya ve Turizm Enstitüsü kurulmuş ve 1972 yılından itibaren de doktora dersleri dahil lisansüstü düzeyde turizm eğitimi verilmiş ve yeni düzenlemeden sonrada turizmle ilgili lisansüstü programlar, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü bünyesine

aktarılmıştır. Bu programlar halen İ.Ü Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde sürdürülmektedir (Ünlüöner ve Boylu,2005: 23-24).

Günümüzde, üniversitenin yüksek nitelikli insangücü yetiştirme işlevi geçmişe göre kısmen farklılaşmıştır. Daha önceleri lisans düzeyiyle yetiştirilen yüksek nitelikli insangücü artık yüksek lisans ve doktora düzeyleriyle yetiştirilmeye başlanmıştır. Günümüzde lisans mezunu olmak sıradan sayılmaktadır. Ancak yüksek lisans ve özellikle doktora öğretimi, eğitimsel açıdan bireye bir ayrıcalık sağlamaktadır. Lisansüstü düzeyde verilen eğitimin temel amacı, modern turizmin sosyal, iktisadi ve teknik özellikleri karmaşık problemlerini çözebilecek, değişik faktörlerin etkinliğini değerlendirerek soyutlama, sentez ve karar verme gücüne sahip yönetici ve araştırmacıları yetiştirmektir (Hacıoğlu vd., 2008: 54). Yüksek lisans programlarının amacı, öğrencilerin bir kariyere yönlendirilmiş bireyler olarak turizm endüstrisine yönetici, uzman araştırma ve planlama faaliyetlerinde görev alabilen elemanlar yetiştirmektir (Demirkol ve Pelit, 2002: 130).

**Tablo 4: Lisansüstü Düzeyde Turizm Eğitimi Veren Kurumlar**

No	Üniversite	Enstitü	Anabilim Dalı-Program	Yüksek Lisans	Doktora
1	Adnan Menderes Üniversitesi	Sosyal Bilimler	Turizm İşletmeciliği (1994)	+	+
			Yiyecek İçecek İşlet.	+	-
2	Afyon Kocatepe Üniversitesi	Sosyal Bilimler	Turizm İşlet. ve Otelcilik	+	-
3	Akdeniz Üniversitesi	Sosyal Bilimler	Turizm İşlet. ve Otelcilik	+	+
4	Anadolu Üniversitesi	Sosyal Bilimler	Turizm ve Otel İşletmeciliği (1993)	+	+
			Konaklama İşlet.	+	+
5	Atatürk Üniversitesi	Sosyal Bilimler	Turizm İşlet. ve Otelcilik (2009)	+	-
6	Atılım Üniversitesi	Sosyal Bilimler	Turizm Yönetimi	+	-
7	Balıkesir Üniversitesi	Sosyal Bilimler	Turizm İşlet. ve Otelcilik	+	+
8	Beykent Üniversitesi	Sosyal Bilimler	Turizm İşletmeciliği(Pasif)	+	-
9	Boğaziçi Üniversitesi	Sosyal Bilimler	Sürdürülebilir Turizm Yönetimi (2012)	+	-
10	Çanakkale 18 Mart Üniversitesi	Sosyal Bilimler	Turizm İşletmeciliği (2002)	+	+

Tablo 4 'ün Devamı					
No	Üniversite	Enstitü	Anabilim Dalı/Program	Yükseklisans	Doktora
11	Dokuz Eylül Üniversitesi	Sosyal Bilimler	Turizm İşletmeciliği	+	+
			Denizcilik İşl.Yön.-Deniz Turizmi	+	-
12	Düzce Üniversitesi	Sosyal Bilimler	Turizm İşlet. ve Otelcilik	+	+
13	Eskişehir Osmangazi Üniv.	Sosyal Bilimler	Turizm ve Otel İşletmeciliği	+	-
14	Gazi Üniversitesi	EğitimBilimleri	Turizm İşletmeciliği	+	+
15	Gaziantep Üniversitesi	Sosyal Bilimler	Gastronomi ve Mutfak Sanatları	+	-
16	Gaziosmanpaşa Üniversitesi	Sosyal Bilimler	Turizm İşlet. ve Otelcilik	+	-
17	Hacettepe Üniversitesi	Sosyal Bilimler	Turizm İşletmeciliği(1980)	+	-
18	Haliç Üniversitesi	Sosyal Bilimler	Turizm İşletmeciliği	+	-
19	İstanbul Üniversitesi	Sosyal Bilimler	Turizm İşletmeciliği	+	+
20	İstanbul Ticaret Üniversitesi	Sosyal Bilimler	Turizm İşletmeciliği (2014)	+	-
21	İstanbul Teknik Üniversitesi	Sosyal Bilimler	Turizm Tasarımı ve Yönetimi	+	-
22	İzmir Katip Çelebi Üniversitesi	Sosyal Bilimler	Turizm İşletmeciliği	+	-
23	Kocaeli Üniversitesi	Sosyal Bilimler	Turizm İşletmeciliği	+	-
24	Mersin Üniversitesi	Sosyal Bilimler	Turizm İşlet. ve Otelcilik	+	+
25	Muğla Üniversitesi	Sosyal Bilimler	Turizm İşletmeciliği(2006)	+	+
26	Mustafa Kemal Üniversitesi	Sosyal Bilimler	Turizm İşlet. ve Otelcilik	+	+
27	Necmettin Erbakan Üniversitesi	Sosyal Bilimler	Turizm İşletmeciliği (2012)	+	+
28	Nevşehir Üniversitesi	Sosyal Bilimler	Turizm İşlet. ve Otelcilik (2009)	+	+
29	Okan Üniversitesi	Sosyal Bilimler	Turizm İşletmeciliği	+	-
30	Osmangazi Üniversitesi	Sosyal Bilimler	Turizm İşletmeciliği	+	+
31	Sakarya Üniversitesi	Sosyal Bilimler	Turizm İşletmeciliği	+	+
32	Selçuk Üniversitesi	Sosyal Bilimler	Turizm İşletmeciliği (2012)	+	-
33	Yaşar Üniversitesi	Sosyal Bilimler	Turizm İşletmeciliği	+	-

**Kaynak:** www.yukseklisans.com.tr, 2014-2015

Tablo 4’ de Türkiye’ de lisansüstü düzeyde turizm eğitimi veren kurumlar görülmektedir. Tabloya göre turizm alanında 17 üniversitede sadece yüksek lisans, 16 üniversitede de hem yüksek lisans hem doktora eğitimi verilmektedir. Türkiye’ de turizm alanında lisansüstü düzeyde eğitim veren 33 üniversiteden 27 i devlet, 6 sı vakıf üniversitesidir. Türkiye’ de yalnızca Dokuz Eylül Üniversitesi’ne bağlı iki farklı enstitü bünyesinde iki farklı turizm programı bulunmaktadır. Bu programlar Sosyal Bilimler Enstitüsü’ne bağlı olarak açılan Turizm İşletmeciliği Yüksek Lisans Programı ve Deniz Bilimleri ve Teknolojisi Enstitüsü bünyesinde açılan Deniz Turizmi Yüksek Lisans Programıdır.

## İKİNCİ BÖLÜM

### TURİZM SEKTÖRÜNDE KARIYER BEKLENTİLERİ

Kişinin kimliği, toplumsal durumunu ve statüsünü oluşturmaya yardım eden kariyer olgusu, iş yaşamı kadar özel yaşamda da önemlidir. Meslek yaşamını sürdürebilmek için gerekli olan maddi gücü elde etmenin de etkin bir aracıdır. Ayrıca, psikolojik olarak iş doyumunun oluşmasında, kişiliğin gelişmesinde etkin olduğu anlaşılmaktadır (Kozak, 2001: 17).

Otel işletmelerinin mal ve hizmet üreten ve sunan emek-yoğun işletmeler olması itibariyle örgütsel yapıları bakımından verimliliği etkileyen en önemli faktör çalışanlardır. Bu nedenle, çalışanların motivasyonuna yönelik çalışmalar her geçen gün artmakta ve bilimsel yaklaşımlar oluşmaktadır. Bu yaklaşımlardan en güncel olanı ve uygulamada en çok görülenlerden biri kariyer planlaması ve yönetimidir. Günümüzde otel çalışanlarının büyük bir çoğunluğu, ücret ve sosyal imkanlardan çok kişisel ve kurumsal kariyerlerinin gelişimini sağlayacak bir pozisyon ve buna uygun bir ortam talep etmektedir. Turizm eğitimi gören ve gelecekte konaklama sektöründe görev alacak olan gençlik, artık kendisine iyi bir kariyer olanağı sağlayan işleri seçmektedir. Otel işletmeleri ise, değişen işletme içi ve dışı koşullarla birlikte çalışanlarına sadece iş güvencesi ve sosyal imkanlar değil, iyi bir kariyer yönetimi imkanı sunmaktadır (Şener, 2007: 166).

#### 2.1. Kariyer Kavramı

Kariyer kavramı 16. Yüzyıldan bu yana keşfedilmiş olmasına rağmen, insanlık ve iş dünyası için bilimsel olarak kullanılmaya başlaması ilk olarak Anne Roe'nun 1956 yılında yazmış olduğu "Meslekler Psikolojisi" kitabı ile görülmektedir. Daha sonra 1957 yılında Donald E. Supper'in yazdığı "Kariyer Psikolojisi", 1963 yılında Tiedeman ve Ohara'nın "Kariyer Gelişi, Seçimi ve Uyarlanması Bireysel Kariyer Gelişim Teorisi" ve bunlara ilave olarak 1966 yılında John Holland'ın yazmış olduğu "Meslek Tercih Teorisi" kariyer konusunu tartışılır hale getirmiştir (Atay, 2006: 4-5). 1970'li yıllardan itibaren insan aracılığı ile verimliliğin artırılması açısından, örgütlerde insan kaynakları yönetimi daha yoğun

biçimde incelenmeye başlanmıştır. Bu incelemelerin sonucunda işletmelerde personel yönetimi kavramından insan kaynakları yönetimi kavramına geçiş yaşanmıştır. İnsan kaynakları yönetimi kavramına geçiş ile aynı döneme rastlayan eğitim sistemlerindeki değişme ve gelişmeler de kariyer yönetimi kavramının hızlı bir şekilde gelişmesine olumlu katkılar sağlamıştır (Türkkahraman ve Şahin, 2020: 77).

Ülkemizde kariyer konusu ile ilgili gelişmeler oldukça yeni olup 1980’li yılların başlarından itibaren kullanılmaya başlanmıştır. Türkçeye Fransızca “carriere” sözcüğünden giren kavram, bireyin bir meslekte aşması gereken zorluklar ve izlenmesi gereken yollar biçiminde tanımlanabilir (Gümüştekin ve Gültekin, 2009: 148). Kariyer kelimesinin yabancı dillerdeki köklerine bakıldığında, Latince “carrus” (at arabası) ve “carrera” (yol), Fransızca “carriere” (yarış yolu), İngilizce “career” (meslek) anlamlarında kullanıldığı görülmektedir. Kelimenin Türkçe kullanımında ise yaşam, iş ve meslek kavramlarını karşıladığı söylenebilir (Seçer ve Çınar, 2011: 51).

Kariyer, bir kimsenin yaşamı boyunca yaptığı işler, yaşamını oluşturan olaylar dizisi, yaşam rollerinin birleşimi olarak ifade edilebilir. Diğer deyişle kariyer, insanların uzun vadedeki davranışlarını düzenlemek için kullandıkları bir yapı olarak tanımlanabilir (Gülcan, 2011: 10). Kariyer, genel anlamıyla seçilen bir iş hattında ilerlemek ve bunun sonucunda sorumluluk üstlenmek, statü kazanmak ve saygınlık elde etmek anlamı taşımaktadır (Kılıç ve Öztürk, 2009: 45).

Yapılan değişik tanımlamalar kariyeri, işgal edilen makam içinde bulunan pozisyonun bir sonucu olarak belirtmektedir. Bu nedenle kariyer kavramı farklı biçimlerde yorumlanabilir (Çalık ve Ereş, 2006: 31):

- İlerleme olarak kariyer, çeşitli görevler arasında dikey hareketliliği,
- Meslek olarak kariyer, çeşitli işler arasındaki dikey hareketliliği,
- Yaşam boyu yapılan işler dizisi olarak kariyer, bireyin yaptığı işlerin bütününe kapsar.

Kariyer kelimesi iki ayrı perspektiften incelenmektedir. Birinci olarak; “bir kariyer, yaşam boyu aşamalar süresince, bir birey tarafından işgal edilen pozisyonlar dizisi” olarak tanımlanmaktadır. İkinci olarak da; sübjektif kariyer gelmektedir. Bu da kariyerin, yaşlı bireylerde oluşan değer, tutum ve motivasyonlarındaki değişikliklerden meydana gelmektedir. Her iki perspektifte birey odaklıdır. İnsanlar, gerek kaderleri üzerinde bazı kontrol mekanizmalarına sahip olduklarını düşünmekte gerekse kariyerlerinin sağlamış olduğu tatmin ve başarıyı en üst düzeye çıkarmak için de fırsatları ustalıkla kullanmaktadır (Şimşek, 2010: 103).

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

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

## 2.2. Kariyerin Önemi ve Kapsamı

Bir insanın hayatında kariyer bir çok nedene bağlı olarak önem kazanır. Bireyin toplumdaki yerini ve statüsünü belirlemede yardımcı olmaktadır. Bireyin psikolojik olarak iş doyumunu sağlanmasından, kişiliğinin gelişmesine ve insanlarla etkili iletişimine kadar her şeyde kariyerin çok büyük önemi söz konusudur.

Kariyer insan yaşamı için bir odak ve anlam teşkil eder. Zira birçok meslek insanlarla yakınlaşmayı gerektirdiğinden bu yönüyle sosyal bir anlam taşır. Meslek yaşamının da sürdürülebilmesi için gerekli olan maddi gücü elde etmenin de etkin bir aracıdır. Ayrıca psikolojik olarak da iş doyumunun oluşmasında, kişiliğin gelişmesinde etkili olduğu anlaşılmaktadır. Kariyer kavramında odak noktanın insan olduğu görülmektedir. Bireyin ihtiyaçlarını karşılama isteği, kariyerin kapsamını belirler. Her ne kadar bu kapsam kişiden kişiye değişse de genelde belli ihtiyaçların



giderilmesini içerir (Sevinç, 2010: 67). Bireyin tüm yaşamını etkileyen kariyer kavramının kapsadığı içeriklerde bazıları şunlardır (Çalık ve Ereş, 2006: 33):

- Kariyer, bireyin işe başlangıcından emekliliğine kadar olan süreci içerir.
- Kariyer, bireyin çalışma yaşamı boyunca çeşitli aşamalara ayrılır.
- Kariyer, tutum ve davranışları kapsar.
- Kariyer, aynı örgüt içinde aynı iş için çeşitli görevler alarak yükselmeyi ifade ettiği gibi, mesleğin değişik alanlarında faaliyet gösteren farklı örgütlerde, farklı işlerde çalışmayı da ifade eder.

Kariyer, bireylerin örgüt içindeki haklarını, güvence ve sorumluluklarını, hizmet koşullarını, nesnel kurallara göre çalışarak görevlerini sürdürmeleridir. Bu nedenle kariyer sadece çalışma yaşamında dikey ilerleme süreci gibi görmek yanlış olacaktır. Kariyer, çalışma yaşamında hiyerarşik yapıda yükselme olarak kabul edilebileceği gibi, çalışma yaşamı boyunca bilgi ve becerilerini artırarak bunları işe koyması olarak tanımlanır. Bu açıdan kariyer kavramının en önemli noktası başarı olmalıdır.

### **2.3. Kariyer Aşamaları**

Kariyer kavramını analiz etmek için onu aşamalar halinde ele almak doğru olacaktır. Kariyerin şekillenmesi, belirlenmesi ve geliştirilmesinde bireyin fiziksel, sosyolojik, psikolojik, cinsiyet, eğitim gibi birçok özelliğin etkisi vardır. Birey bu özelliklerinin etkisiyle kendisi için bir amaç belirler ve bu amaca ulaşmak ve ulaştığı noktada kendini geliştirmek için gayret gösterir.

Çocukluk çağlarında başlayan bu amaç edinme, ailenin, çevrenin ve eğitimin etkisiyle gelişir ve çocuğu yönlendirir. Kariyer aşamaları, bireyin bir işe başlangıcından bitimine değin yaşadığı süreçlerdir. Bu nedenle bireyin işe başlama yaşı, kariyer başlangıcı için çok önemli olmamaktadır. Bununla birlikte, birey bir işi, bir süre yaptıktan sonra farklı bir işe başladığında kariyer aşamalarını sırayla yaşayacaktır (Çalık ve Ereş, 2006: 53). Bu aşamalar şöyledir:

**Tablo 5: Kariyer Aşamaları Modeli**

<b>Kariyer Aşamaları</b>				
	<b>Keşif</b>	<b>Kuruluş</b>	<b>Devamlılık</b>	<b>Çözülme</b>
	↓	↓	↓	↓
<b>Gelişimsel Görevler</b>	İlgililerin belirlenmesi, birey ve iş arasındaki uyumun belirlenmesi	İlerleme, büyüme, Güvenlik, Hayat Tarzı oluşturma	Başarılarla sıkıca sarılmak, yetenekleri geliştirmek	Emeklilik planlaması, iş ve iş dışındaki hayat arasındaki dengenin değişmesi
<b>Faaliyetler</b>	Yardım etme Öğrenme Yönlendirmeleri takip etme	Bağımsız katkıda bulunma	Eğitim verme, sponsorluk geliştirme yönlendirme	İşten yavaş yavaş çekilme
<b>Diğer Personelle İlişkiler</b>	Çıracak/Acemi	İş arkadaşı	Danışman	Sponsor
<b>Yaş</b>	30'dan az	30-45	45-60	61'den yukarı
<b>İşteki Yıllar</b>	2 yıldan az	2-10 yıl	10 yıldan fazla	10 yıldan çok

**Kaynak:** Noe, R. A. (1999). İnsan Kaynaklarının Eğitim ve Gelişimi. İstanbul.(335)  
Çeviren: Canan Çetin.

Tablo 5'te Kariyer aşamaları modeli verilmiştir. Kariyer aşamaları keşif, kuruluş, devamlılık ve çözülme olarak ele alınmıştır. Bu aşamalar şöyle incelenmektedir;

### 2.3.1. Kariyer Keşif Aşaması

Keşif aşamasında bireyler, ne tür görevlerin ilgilerini çektiğini teşhis etmeye çalışırlar. İlgilerini, değerlerini ve görev tercihlerini tasarlarlar ve meslektaşlarından, arkadaşlarından ve aile fertlerinden meslekler, kariyerler ve işlerle ilgili bilgi alırlar. Bireyler, kendilerinin ilgisini çeken görevleri belirlediği sürece almaları gereken eğitim ve öğretimi takip ederler. Tipik olarak, keşif aşaması 15-16 yaşlarında başlar ve yirmili yaşlara kadar sürer. Keşif aşaması, bireyin işe başlamasından sonra da devam eder (Kozak, 2001: 91-92).

### **2.3.2. Kuruluş/ Kurulma Aşaması**

Bu aşama tahminen 25 yaşlarında başlayıp 35 yaşlarına kadar süren bir ilerleme aşamasıdır. Bu dönem süresince güvenlikten daha çok; başarı, saygınlık ve özerklik ihtiyacı ön plandadır. Terfi ve ilerleme için sorumluluk alma, bağımsız karar verme bu dönemin özelliklerindedir. Bu aşamada birey işe başladığı yıllardaki beklenti ve değerlerini ölçmeye ve onları değerlendirmeye başlar. Kariyerinde ilerleme düşüncesi şekillenmeye, kendini geliştirme ihtiyacı belirlemeye ve var olan becerilerini yanı sıra farklı konularda ilerlemeye başlar (Çalık ve Ereş, 2006: 54-55).

### **2.3.3. Devamlılık Aşaması**

Devamlılık aşamasında, birey yeteneklerini güncelleştirmeye ilgilenir ve şirkete katkıda bulunmaya devam eder. Devamlılık aşamasındaki bireylerin yüksek meslek tecrübeleri, yüksek mesleki bilgileri vardır ve şirket işlerinin nasıl yürüdüğü hakkında derin bir kavrama gücüne sahiptirler. Devamlılık aşamasındaki personel, yeni personel için değerli eğiticiler ve müşavirler olabilirler. Onlardan genellikle şirket politikalarını ve hedeflerini gözden geçirmeleri ve geliştirmeleri istenir (Noe, 1999: 337).

### **2.3.4. Çözülme/ Emeklilik Aşaması**

Birey artık kariyerini tamamlamıştır. Örgütle ilişkisi fiili olarak kesilmiştir. Ancak emekli olmuş olmasına rağmen danışmanlık ve benzeri şekillerde örgütle ilişkinin arzulanması da söz konusu olabilmektedir (Eryiğit, 2000: 5).

Personel işten ayrıldığında, çoğu zaman yine keşif aşamasına dönülür. Potansiyel yeni kariyer alanları hakkında bilgiye ihtiyaç duyarlar ve kendi kariyer ilgi ve yeteneklerini tekrar gözden geçirmek zorundadırlar. İşletme açısından çözülme aşamasındaki en önemli kariyer yönetimi çalışması; emeklilik planlaması ve görev değiştirmedir (Kozak, 2001: 93).

## **2.4. Kariyer İle İlgili Diğer Kavramlar**

Kariyer kavramı incelenmeye başladıktan sonra, sadece bu kavramın yeterli olmadığı, bu kavramla ilgili diğer kavramlarında incelenmesi gerektiği anlaşılmıştır. Bu kavramlar “ Kariyer Yönetimi, Kariyer Planlama, Kariyer Geliştirme”.

### **2.4.1. Kariyer Yönetimi Kavramı ve Önemi**

Çalışma yaşamında değişime ve çağa ayak uydurabilmek, günümüz örgütlerinin sahip olduğu en önemli hazine olan insan kaynağını etkili ve verimli şekilde yönetmek ve sonuçta çalışma yaşamında ve günlük yaşamda mutlu, tatmin olmuş işgücü yaratmakla mümkündür. Örgütün çalışanına önem oranında, çalışanlarından yarar sağlayabileceği anlaşılmıştır.

Kariyer yönetimi ile ilgili olarak literatürde yer alan tanımlara bakıldığında dikkati çeken en önemli noktalardan biri kariyer yönetiminin hem örgüt hem de birey odaklı bir süreç olmasıdır. Kariyer yönetimi; bireyi ilgilendiren bir kavram olan kariyerin, örgütsel bir yaklaşım olarak ele alınmasını ve bireyin kariyer sürecinin örgüt veya örgütler tarafından şekillendirilmesini içermektedir. Bir başka deyişle; kariyer yönetimi, bireyin kariyer planlarının, örgüt amaç ve hedeflerine uyacak şekilde ele alınmasını gerektiren döngüsel bir süreçtir (Altunışık, 2010: 26).

Kariyer yönetimi, yöneticiler ve insan kaynakları uzmanları tarafından işgücü ihtiyaçlarının tatmin edilmesini ve işgörenlerin kişisel kariyer hedeflerini başarmalarına fırsat verme imkânı sağlayan amaç, plan ve stratejileri belirleyip, uygulanmasını sağlayan bir süreçtir (Kılıç ve Öztürk, 2010: 982).

Kariyer yönetimi sonucunda ortaya çıkması düşünülen etkinin iki tarafı bulunmaktadır. Bunlar birey ve örgüttür. Kariyer yönetiminin önemini tespit edebilmek için birey ve örgüt açısından ele alınması gerekmektedir.

#### **2.4.1.1. Kariyer Yönetiminin Birey Açısından Önemi**

Kariyer sahibi olarak bir organizasyonda çalışma yaşamını başlatan her birey, başarılı olmayı ve kariyerinde en üst konuma gelebilmeyi amaçlar. Ülkelerin gelişmişliklerine paralel olarak eğitim düzeyleri arttıkça, bireylerin iş seçimi ve çalışma ilişkileri gibi konularda daha bilinçli davrandıkları görülür (Berberoğlu, 1991: 140).

Özellikle çalışanların kariyerlerinin yönetilmesi modern örgütlerin karşılaştıkları önemli değişimlere uyum sağlamalarında son derece güçlü bir araç olarak dikkat çekmektedir. Aynı zamanda kariyer yönetimi çalışanların yeteneklerini

kaybetmesini önlemede, iş ve aile arasında daha iyi bir denge yaratmada ve insan potansiyelini geliştirmede örgütler için yeni bir yol olarak görülmektedir (Şimşek ve Çelik, 2004: 47).

#### **2.4.1.2. Kariyer Yönetiminin Örgüt Açısından Önemi**

İşletme yönetiminin temel ilkeleri insancıl davranış ve yaklaşımlar üzerine oturtulmuştur. Kariyer yönetimi aslında bu ilkelere uyum gösterilmesiyle gerçekleştirilen uygulamalardan birisidir. Kariyerini kendi amaç ve doğruları ile geliştirmek üzere örgütün üyesi olan bireylerin bu konudaki doyumsuzluğu, örgüt için olumsuz gelişmeler meydana getirmektedir. Özellikle genç yaştaki personel arasında devir hızının yüksek olması, performans düşüklüğü, uzman personelden etkin yararlanılmaması, biçimsel olmayan gruplaşmaların olumsuz etkileri ve benzeri gelişmeler, örgüt-birey uyumsuzluğunun yaygınlaşmasına neden olmaktadır (Tunç ve Uygur, 2001: 48-49).

Bu sebeplerden dolayı örgütlerde kariyer yönetimine önem verilmiştir. Granrose ve Portwood' a göre (1987: 699) örgütlerde kariyer yönetimine önem verilmesinin nedenleri, bireyin iş doyumunu ve örgütsel bağlılığını arttırması ve örgütte kalmasını sağlaması temeline dayanmaktadır. Ayrıca, yapılan başka çalışmalarda da kariyer yönetiminin uygulandığı örgütlerde işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeyini artmasının yanı sıra bireysel performansta olumlu yönde etkilendiği ortaya konulmuştur (Kılıç ve Öztürk, 2010: 981-1011).

Bireysel kariyer planlarını desteklemek için, bir kariyer yönetimi uygulaması başlatmak örgüt yönetimini aşağıdaki sonuçlara götürmektedir (Berberoğlu, 1991: 142):

- Örgüt içinde sürekli bir iletişim ağının kurulması, karşılıklı mesajların akıcılığı,
- Bireysel amaçların anlaşılması ve desteklenmesi yoluyla organizasyonun amaçlarının gerçekleşmesi,
- Bireysel kariyer gelişimine yardımcı olarak, çalışma ortamının daha seviyeli ve yapıcı hale sokulması,

- Örgütün gelecekteki faaliyetlerini sürdürecektir nitelikte işgücünün hazırlanması,
- Örgüt yada personel ile ilgili olarak çeşitli konularda uyumsuzluğun asgariye indirgenmesi,
- Örgüt çapında iş barışının sağlanması (Berberoğlu, 1991: 142).

Ayrıca kariyer yönetimi, işletmelerin stratejik hedeflerine ulaşmaları ve çalışanlarının hedeflerini belirlemeleri, kişisel ve mesleki gelişimlerini tamamlamaları açısından gerekli bir uygulama olarak görülmektedir.

#### **2.4.2. Kariyer Planlama Kavramı**

Kişinin yapmakta olduğu işi daha iyi yapabilmesi için mevcut yeterliliklerinin geliştirilmesi ve ileride üstleneceği pozisyonlar için gerekli yeni yeterlilikler kazanması şeklinde ifade edilebilir. Kariyer planlaması kavramı, bireyin iş yaşamına girmesi, yeni bir işe atanması, transferi, terfisi gibi kariyer seçimlerini ifade etmektedir (Odabaşı, 2008:170).

Kariyer planlama, “Bireylerin; beceri, ilgi ve değerlerini dikkate aldığı, bunlara uygun amaçlar belirlediği ve bu amaçlara ulaşmak için planlama yaptıkları süreç” tir. Diğer bir tanıma göre kariyer planlama, bireyin, kendisi, sahip olduğu fırsatlar ve sınırlılıklar, yaptığı seçimler ve bunların sonuçlarının farkında olarak kariyer hedefleri belirlemek ve belli kariyer hedeflerine ulaştıracak iş, eğitim ve ilgili gelişim programlarını planlamaktan oluşan süreçtir (Erdoğan, 2003: 15).

##### **2.4.2.1. Bireysel Kariyer Planlaması**

Kariyer olgusuna bireysel yaklaşımda, birey kendi kişiliğine uygun yol ve yönü belirlemek gayreti içindedir. Bu bireysel yönelim, Organizasyon Davranış terimolojisinde “kendini gerçekleştirme” olarak nitelendirilir. Birey açısından bu olgu, sağlıklı bir gelişmeyi simgeler. Ancak, söz konusu sağlıklı gelişim, bireyin kendi kariyerini planlamasında kişisel gerçeklerini gözetebildiği ve onlara kendine ters düşmeyecek ilkeler ışığında yön verebildiği ölçüde sürer (Kozak, 2001: 90).

Bireysel kariyer planlaması, kişisel yeteneklerin gelecekte kullanılması sürecidir. Kariyer planlamasının en temel amaçlarından biri bireylerin edindikleri bilgi birikimi ile geleceklerini kontrol edebilme yeteneklerinin gelişmesidir. Burada birey karşısına çıkan fırsatları ve alternatifleri nasıl değerlendirebileceğini ve bunun da ötesinde nasıl etkili kararlar alabileceğini öğrenir. Kariyer planlaması, bireyin kişisel ihtiyaçlarını ve bu ihtiyaçlarını kariyer yaşam planı içerisinde nasıl karşılayabileceğini göstermektedir (Sabuncuoğlu, 2000: 149).

Bireysel kariyer planlamasının genel olarak bireysel amaçlarını aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (Aytaç, 2005: 139):

- Bireylerin kendi kariyer başarılarını sağlamak,
- İş güvenliğini sağlamak,
- Yükselme gereksinimlerini tatmin etmesi için personelin geliştirilmesini sağlamak,
- Bireysel eğitim ve geliştirme gereksinimlerinin daha iyi belirlenmesini sağlama,
- İyi eğitim ve kariyer olanaklarının sağlanmasıyla iş başarımının(performansın) yükseltilmesini sağlamak,
- İnsan kaynaklarının etkili kullanımını sağlamak,
- Personelin iş tatminini, sadakatini, kendine güvenini ve işe bağlılığını sağlamak.

Bireysel kariyer planlaması sırasında çalışanların buldukları örgütsel konum, mesleki bilgi, beceri ve tecrübe ile ilgili aşamalar bulunmaktadır. Bu aşamalar şunlardır:

- **Bireysel Güçlü ve Zayıf Yönlerin Tespiti (Özdeğerleme)**

Rasyonel bir kariyer planlama süreci bireyin öncelikle kendi güçlü ve zayıf yönlerini değerlendirmesiyle başlar. Bireyler, bu amaçla kendi yeteneklerini işlerinin gerektirdiği özelliklerin ve istihdam edilebilirlik özelliklerinin ışığında değerlendirmelidirler. Bireyler kendi yeteneklerinin, kişiliklerinin, değerlerinin, ilgi alanlarının ve örgütsel kariyer gereksinimlerin farkında olabilmeli ve kendilerini değerlendirme konusunda objektif davranabilmelidirler. Bireyler, özdeğerleme konusunda öncelikle kendileri sorumluluk almalı ve bunu ömür boyu

gerçekleştirmelidirler. Bireyler saptadıkları zayıf yönlerini iyileştirmede öncelikle kendileri rol almalı daha sonra işletmelerden yardım istemelidirler (Anafarta, 2001: 6-7).

- **Hedefleri Belirleme**

Bu aşama, istenilen kariyer düzeyine ulaşabilmek için hedeflerin belirlenmesi sürecidir. Hedef belirleme, bireyin uzun ve kısa vadeli hedeflerini ifade eder. Bu hedefler genelde arzulan pozisyonları kapsar. Birey; güçlü ve zayıf yönlerini, değerlerini, iş eğitimi ve fırsatlarına yönelik bilgileri değerlendirdikten sonra kariyer hedefini belirler. Hedefler, bireyin yeni beceri ve genel görünüm elde etmesinde önem taşımaktadır. Bu nedenle birey bu aşamada kapasite ve imajına uygun hedefler edinmelidir. Belirlenen hedeflere ulaşmak için kariyer seçenekleri bir öncelik sırasına konulmalıdır (Çalık ve Ereş, 2006: 103).

- **Örgüt İçi ve Dışı Olanakların Araştırılarak Kariyer Yollarının Tespiti**

Örgüt içi ve örgüt dışı olanakların araştırılarak bireyleri kariyer hedeflerine ulaştıracak mevcut ve olası kariyer yollarının saptanabilmesi için spesifik ve genel işgücü trendleri incelenmelidir. Bireyler, işe alınma ve seçim uygulamalarının yanısıra işletme eğitim olanakları hakkında bilgi sahibi olmalı, işletme içerisindeki gelişmeleri ve mesleğindeki gelişmeleri düzenli olarak izlemelidirler (Anafarta, 2001: 8).

Kariyer yolları çalışanlara kariyer ilerleme olanakları hakkında bilgi sağlamakla birlikte, gelecekte nelerin olabileceği yerine kurumun neler yapacağı üzerinde fazlaca durabilirler. Bu durumu önlemek için kariyer yolları, insan kaynağı planlama ve stratejik planlama eylemleri kapsamında geliştirilmelidir (Anafarta, 2001: 8).

- **Kariyer Planları Hazırlama**

Bu aşamada birey hedeflerine ulaşmak için planladığı kariyer kararını uygulamaya geçecektir. Bireyin verdiği karar doğrultusunda kariyer planının uygulaması için ortamın uygun, destekleyici ve ümit verici olması gerekir. Hedeflere ulaşmaya çalışırken ihtiyaç duyulacak ölçüler hakkında personel bölümünün sorumlu bir elemanından veya amirin tecrübelerinden faydalanmak gerekir. Bir diğer ifade ile



bireyin kariyer kararıyla ilgili planın uygulanması için yönetim, çalışanlara bazı imkanlar sağlamalıdır. Örneğin, çalışanları yönlendirip destekleyerek kariyer gelişimine yardımcı olmak, başarılı bireylerin transferini sağlamak gibi yaklaşımlar bireyin planlarını uygulamasına imkan sağlayacaktır (Sevinç, 2010: 84).

#### **2.4.2.2. Örgütsel Kariyer Planlama**

Küreselleşen iş hayatında özellikle teknolojik, ekonomik ve sosyal alanlarda meydana gelen değişimler, örgütleri, kariyer yönetimi ve planlaması konusuna önem vermeye yöneltmiştir. Bu anlamda örgütlerde kariyer planlaması, bir işgörenin, sahip olduğu bilgi, yetenek, beceri ve güduları doğrultusunda kariyer hedeflerine ulaşacak yolun tespit edilerek, çalışmakta olduğu örgüt içindeki ilerleyişinin yada yükseltilmesinin planlanması süreci olarak tanımlanabilir (Sabuncuoğlu, 1994). Mayrhofer vd. (2004) tarafından yapılan çalışmada 1999- 2000 yılları arasında kariyer planlamasını uygulayan örgütlerin Avrupa Birliği'ne üye ülkeler açısından oranlarını inceleyerek %43,7 ile ilk sırada İngiltere, %42,5 ile ikinci sırada Fransa ve %39'luk oran ile Almanya'nın üçüncü sırada yer aldığını ifade etmişlerdir. Bununla birlikte, 1991-1999 yılları arasında Avrupa ülkelerinde faaliyet gösteren örgütlerde, kariyer planlaması uygulama oranındaki artışın İngiltere' de % 2,4, Danimarka' da % 6,9 ve İsveç'te %5,1 olduğu belirtilmiştir. Buna karşılık, Türkiye' de Genç İşadamları Derneği (TÜGİAD) tarafından 1995 yılında Özel Sektör İmalat Sanayisinde faaliyet gösteren çeşitli işletmeler üzerinde yapılan araştırmada örgütlerin %60' a yakınının kariyer yönetimi sistemi uyguladıkları belirtilmiştir (Kılıç, Öztürk, 2010: 981-1011). Örgüt yöneticileri, amaçlar ve stratejiler çerçevesinde bireylerin kariyer planlarının oluşturulması ve değerlendirilmesi sürecini bir döngü halinde gerçekleştirirler. Örgütsel kariyer planlaması, özellikle bireysel kariyer planlama ve örgütsel amaçların gerçekleştirilmesi doğrultusundaki çalışmalara destek ve örgütsel amaçlarla bireysel amaçların uyarlanması konusunu içermektedir (Şimşek ve Çelik, 2004: 91).

Bu genel amaç doğrultusunda örgütlerin kariyer planlaması yapma nedenleri (Aytaç, 2005: 140);

- Personelin tam kapasite ile çalışmasını sağlayarak örgütün kendi amaçlarına ulaşmasına neden olmak,
- Personelin tam kapasite ile çalışmasını sağlayarak örgütün kendi amaçlarına ulaşmasına neden olmak,
- Personelin iş tatminini ve huzurunu sağlamak,
- Personel devrini ve maliyetini azaltmak,
- İş ahlaki olgusu içinde örgütsel sadakati sağlamak ve ait olma duygusunu geliştirmek,
- İnsan kaynağından optimal düzeyde yararlanılmasını sağlamak,
- Personel potansiyelini artırmak,
- Kadınlar, azınlıklar, sakatlar, yaşlı personel gibi korunması gereken grupların kariyer gelişiminde yardımcı olmak, şeklinde belirtilebilir.

Kariyer planlaması hizmet kalitesinin ve iş gücü verimliliğinin artması da, personel devir hızının azalması ve örgüte bağlılığın artması gibi nedenlerden dolayı büyük önem taşımaktadır.

Yukarıda ifade edilmeye çalışılan örgütsel kariyer planlamasının avantajları yanında dezavantajlarından da bahsetmek mümkündür. Özellikle bazı yöneticiler kariyer planlamasının örgütün iş yükünü arttıracaklarını düşünmekte ve bu nedenle kariyer planlamasına çekingen kalabilmektedirler. Danışman kullanımının artması, hizmet içi eğitim ve eğitimsel yatırımın artmasının bütçede ağır yük oluşturacağı yönündeki düşünceler de kariyer planlamasına önyargılı yaklaşılmaya neden olmaktadır (Şimşek ve Çelik, 2004: 96).

### **2.4.3. Kariyer Geliştirme Kavramı**

Kariyer geliştirme, son yıllarda örgütlerin ilgi odağı olan konular arasında yer almaya başlamıştır. Kariyer geliştirme ile ilgili tanımlardan bazıları şunlardır: “Kariyer geliştirme, bireylerin her birinin kendine özgü sorun, tema ve görevler bütünü ile ayrılabilir aşamalar serisi boyunca sürekli kendilerini geliştirme faaliyetleridir” (Kozak, 2001: 18-19). Kabul gören bir başka tanıma göre kariyer

geliştirme, bireysel bir süreç olan kariyer planlama ile örgütsel bir süreç olan kariyer yönetiminin bütünleştirilmesi olarak tanımlanır. Yani, kariyer gelişiminden bahsedebilmek için birey ve örgütün her ikisinin de olması gerekir. İşi yapan birey ve işi tanımlayan örgütün her ikisinin de ilgi alanına giren bir süreçtir (Sağdıç ve Demirkaya, 2009: 234).

#### **2.4.3.1. Kariyer Geliştirme Programlarının Amaçları**

Kariyer geliştirmenin temel amacı, yönetimin çalışanlara kariyerlerini geliştirmelerinde destek olmaktır. Diğer amaçlar ise şöyle sıralanabilir (Akat, Budak ve Budak, 1999: 380);

- Verimlilik kayıplarını azaltmak, dikey hareketliliği sağlamak için işgörenlerin engellerini aşmalarına yardımcı olmak,
- İşletmenin gelecekte gereksinim duyacağı yeni görev yerlerine eleman yetiştirmek,
- Kariyer ilerlemesinde işgörene yardımcı olarak, olumlu bir örgüt iklimi geliştirmek,
- İşgörenlerin potansiyel yeteneklerini ortaya çıkararak yeni kariyer hedefleri saptamalarına yardımcı olmak,
- Örgütte yaratıcılığı geliştirmektir.

#### **2.4.3.2. Kariyer Geliştirmenin Önemi**

Bazı örgütler kariyer geliştirme çabalarını sadece yönetici kadroda yoğunlaştırmışlardır. Fakat yönetici olmayan kişilerin de kariyer geliştirme programlarına dahil edilmesi daha iyi sonuç verecektir. Bu kişilerin gelişme ihtiyaçları ve yükselme istekleri vardır. Bu her örgütün başarısı için gereklidir. Bu nedenle kariyer geliştirme, hem birey açısından hem de örgüt açısından önem taşır (Aytaç, 2005: 200).

##### **2.4.3.2.1. Kariyer Geliştirmenin Birey Açısından Önemi**

Kariyer geliştirme bireylerin iş yaşantılarına yön çizmede önemli bir rol oynamaktadır. Bireylerde eğitim düzeyinin artması, yapacakları işte bilinçli olmaları, bireysel amaçlarına ulaşmada doyum sağlama ve bu doyum sonucu psikolojik tatmin

sağlama yönünden kariyer geliştirme bireysel açıdan önem taşımaktadır. Bununla birlikte, yaşam kalitesinin yükselmesi, bireyin teknik ve yönetsel becerilerinin gelişmesi de örgüte bağlılık ve sadakatin diğer unsurlarındandır (Çalık ve Ereş, 2006: 109).

Kariyer gelişiminin bireylere gelişme ve büyüme fırsatı yaratmasının yanında gerginliği azalttığı, bağımsızlığı arttırdığı ve ruhsal olarak bir tahmin sağladığı belirtilmektedir. Ayrıca kariyer geliştirme, çalışma hayatının kalitesinin yükseltilmesi, yetmişmiş personelin örgütte kalması, personelin niteliklerine uygun işlere yerleştirilmesi, kadın ve erkek personele eşit iş fırsatları sağlanması konularına da imkan tanımaktadır (Tunç ve Uygur, 2001: 96).

#### **2.4.3.2.2. Kariyer Geliştirmenin Örgüt Açısından Önemi**

Kariyer geliştirme, örgüt açısından ise örgüt amaçlarının desteklenmesinde ve insan kaynağının desteklenmesinde önemli rol oynar. Bununla birlikte örgüt içindeki yetenek ve becerilerin belirlenmesinde de önemli bir unsurdur. Örgüt yönetimi, insan kaynağının potansiyelini belirlemek ve bu potansiyelden en verimli şekilde yararlanmak için destekleme, motive etme, yönetme ve koruma işlevlerini yerine getirmesi gerekmektedir. Bu işlevlerin yerine getirilmesi örgüt başarısı için önem taşımaktadır (Çalık ve Ereş, 2006: 110).

Bu yüzden de kariyer politikalarını uygulayan işletmelerin kısa zamanda gerek yönetim, gerek üretim, gerekse planlama programlarında daha başarılı olacağını söylemek mümkündür. Kariyer geliştirme çabası, stratejik insan kaynakları planlamasını ihtiva eder. Uzun dönemde gerekli olan kadro değişikliğinin yaratılmasına katkıda bulunur. Bireylerin ihtiyaçlarını sıraya koymada, hedeflerini belirlemede onlara yardımcı olur. Çalışanın örgütle bütünleşmesini, doğru insanın doğru işe yerleşmesini, kısaca, örgütte değişmekte olan kadro talebini karşılama olasılığını artırır (Aytaç, 2005: 206).

## 2.5. Turizm Sektöründe Kariyer

Turizm sektöründe yaşanan bazı sorunlar (ekonomik ve siyasi krizden çabuk etkilenme gibi) nedeniyle ortaya çıkan iş gören devir hızının yüksekliği otel işletmelerinde geleneksel kariyer sisteminden farklı etkili bir kariyer yönetiminin uygulanmasını gerektirmektedir. Otel işletmelerinin emek-yoğun yapısına bağlı olarak insan unsuruna son derece bağımlı olması, bu işletmeler de insan kaynakları planlamasını daha da önemli hale getirmektedir. Otel işletmelerinde kaliteyi, fiziki özelliklerden çok, insan kaynaklarının niteliği oluşturmaktadır. Dolayısıyla, otel işletmelerinin ihtiyaç duyduğu personelin sayı ve nitelik olarak başlangıçta çok iyi analiz edilmesi gerekir (Kılıç ve Öztürk, 2010: 983).

Öğrenciler, turizme ilk atıldıklarında bu sektöre iyimser bir bakış açısıyla yaklaşır. Ancak staj dönemini ve part-time iş deneyiminden sonra bazı öğrenciler için bu algı tamamen değişmektedir. Bunun nedeni ise birçok turizm işletmesindeki insan kaynakları politikaları ve uygulamalarının kültürel bir eksikliği ile açıklanabilir. Bazı yöneticilerin kara verme sürecinde yanlış adımlar atması ve çalışanlarının motivasyonunu yükseltmek için girişimde bulunması da etkilidir (Roney and Öztin, 2007: 4-17). Bunun yanında çalışanların kariyerinde ilerlemesi için başarılı bir kariyer yönetim sisteminin de otel işletmeleri tarafından oluşturulması gereklidir. Özellikle üst ve orta kademe yöneticilerden başlayarak kariyer aşamaları belirlenmeli ve ne zaman, hangi pozisyonlara, hangi iş görenlerin gelebilecekleri önceden tespit edilmelidir (Kılıç ve Öztürk, 2010: 983).

Ulaşılmak istenen kariyerin önünde sorunlar algılandığında öğrencinin o işletmeyi ve/veya sektörü terk edebileceği açıktır. Turizm de oldukça yüksek olan personel devir hızının nedenlerinden kimine göre birisi kimine göre temel sebebi kariyer imkânları konusunda çalışanın tatmin olmamasıdır. Turizm sektörü için söylenebilecek bu olumsuzluk her geçen gün artan bir eğilim göstermesinin yanında değişik kademelerde daralma vb şekillerde görünür hale gelmektedir (Türkay ve Yağcı, 2007:224).

Bu durumda konaklama işletmelerinde başarının en önemli unsuru çalışanların kalitesi ile ilgili olduğundan, motivasyonu yüksek ve işletmelerine bağlı çalışanlar yaratmak ve onları işletmede tutundurmak gün geçtikçe önem kazanmaktadır (Kılıç ve Öztürk, 2009: 46). Ayrıca turizm alanında eğitim alıp bu sektörde kariyer yapmayı ciddiye alan öğrenciler, almış oldukları turizm eğitimi ile sektör hakkındaki ihtiyaç ve beklentileri karşılamakta daha gerçekçi bir bakış açısına sahip olma eğilimindedirler (Roney and Öztin, 2007: 4-17). Bu nedenle, hizmet sektörünün önemli bir bileşeni olan konaklama işletmelerinde iş görenlerin tutum ve davranışları, başta müşteri tatmininin sağlanması sebebiyle kariyer yönetimi kavramı büyük önem taşımaktadır (Kılıç ve Öztürk, 2009: 46).

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### YÖNTEM

#### 3.1. Veri Toplama Yöntemi

Turizm eğitimi almış sektör çalışanlarının kariyer beklentilerini belirlemek amacıyla yapılan bu araştırmada, veri toplama yöntemi olarak anket tekniğinden faydalanılmıştır. Anket formu, Demirdelen(2013), Pehlivan (2005) ve Bilgin'in (2011) yaptıkları çalışmalardan derlenmiştir.

Anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, çalışanların demografik özelliklerini (cinsiyet, yaş, eğitim, çalıştığı departman, sektörde çalışma süresi, otelde çalışma süresi, çalışma dönemi, otel sınıfı) belirlemek amacıyla, 8 adet kapalı uçlu soru bulunmaktadır. İkinci bölümde turizm eğitime yönelik beşli likert ölçeğinde 21 adet yargı yer almaktadır. Anket formunun son bölümünde, kariyer hedef ve beklentilerini ölçmek için faktör analizi ve anova testi uygulanmıştır. Bu bölümde çalışanlara beşli likert ölçeğinde 27 adet yargı sunulmuştur.

#### 3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın amacına bağlı olarak uygulanan anket çalışma Muğla'nın Fethiye ilçesinde 3,4,5 yıldızlı otellerde ve tatil köylerinde gerçekleştirilmiştir. Uygulama yeri olarak Fethiye'nin seçilmesinin nedeni, bu bölgenin önemli bir turizm merkezi olmasıdır.

Anketin uygulama tarihi Haziran-Eylül 2014 olup; araştırmanın örneklemini olarak 365 kişi belirlenmiş fakat 315 anket kullanılabilir durumdadır.

### 3.3. Veri Çözümleme Yöntemi

Araştırmada öncelikle, müşterilerin demografik özelliklerinin “frekans ve yüzdeleri” hesaplanmıştır. Sonraki aşamada, turizm eğitimine yönelik yargıların aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmıştır. Ayrıca çalışanları kariyer hedef ve beklentilerinin “aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları” hesaplanmıştır.

Kariyer hedef ve beklentileri belirlemek için sorulan 27 adet yargıdan (0,30 un altında olan 5 yargı analize dahil edilmedi) 22 adet yargıyı daha özet bir hale getirmek için “faktör analizi” yapılmış ve faktör analizi sonucu 22 adet yargı, 4 boyuta indirilmiştir. Özet hale getirilen hizmet kalitesi boyutlarının demografik özelliklere göre 0,05 anlamlılık düzeyinde önemli bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla, çalışanların görüşleri birçok demografik yargıya göre “ t testi ve Anova analizi” ile test edilmiştir.

Araştırmanın veri analizi sürecinde yapılan tüm hesaplamalar SPSS 14.0 for Windows Evaluation Version programında analiz edilmiştir.

### 3.4. Araştırmanın Bulguları

Turizm alanında uzman akademisyenlerin görüşü alınarak oluşturulan anket ve Fethiye’deki çalışan 40 kişiye pilot çalışma yapılmıştır ve anketin geçerliliği ve güvenilirliği ölçülmüştür ve Cronbach Alpha değeri oldukça yüksek çıkarak ,935 olarak yüksek düzeyde güvenilir çıkmıştır. Yapılan pilot çalışma sonucunda eksik kısımlar tamamlanarak anket nihai son halini almıştır.

#### Güvenilirlik Analizi

Cronbach's Alpha	N of Items
,935	48



### 3.4.1. Çalışanların Demografik Özelliklerine Ait Bulgular

**Tablo 6: Çalışanların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı**

Cinsiyet	Frekans	Yüzde (%)
Erkek	192	61,0
Kadın	123	39,0
Toplam	315	100,0

Tablo 6 da araştırmaya katılan turizm eğitim almış çalışanların %61'i (192) erkek, %39'u (123) kadındır. Kadın çalışanların araştırmaya katılma oranının erkek çalışanlara göre daha düşük olduğu görülmektedir.

**Tablo 7: Çalışanların Yaşa Göre Dağılımı**

Yaşınız	Frekans	Yüzde(%)
18-25	188	59,7
26-33	86	27,3
34-41	29	9,2
42-49	11	3,5
50-57	1	,3
Toplam	315	100,0

Tablo 7 de katılımcıların %59,7'si 18-25 yaş aralığında, %27,3'ü 26-33 yaş aralığında, %9,2'si 34-41 yaş aralığında, %3,5'i 42-49 yaş aralığında, %0,3 ü de 50-59 yaş aralığında olduğu belirlenmiştir. Örnekleme daha büyük yaş grubunda yer alanların diğer çalışanlara göre daha az oldukları görülmektedir.

**Tablo 8: Çalışanların Almış Oldukları Turizm Eğitime Göre Dağılımı**

<b>Turizm eğitimi durumunuz</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde (%)</b>
Ön Lisans	121	38,4
Lisans	87	27,6
Lise	72	22,9
Turizm konusunda sertifika sahibi	29	9,2
Özel bir turizm eğitim merkezi mezunu	3	1,0
Lisansüstü	3	1,0
Toplam	315	100,0

Tablo 8 de araştırmaya katılanların eğitim durumu dikkate alındığında en yüksek yüzdelik dilimi %38,4 ile ön lisans eğitimi alanlar oluşturmaktadır. %27,6 lisans, %22,9 lise, %9,2 turizm konusunda sertifika sahibi olanlar, %1 lisansüstü ve %1 özel bir turizm eğitim merkezi mezunu oluşturmaktadır.

**Tablo 9: Çalışanların Çalıştığı Departmana Göre Dağılımı**

<b>Çalıştığınız departman</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>
Servis	123	39,0
Ön Büro	76	24,1
Diğer	49	15,6
Kat Hizmetler	28	8,9
Mutfak	22	7,0
İnsan Kaynakları	17	5,4
Toplam	315	100,0

Tablo 9 da katılımcıların çalıştığı departmana göre dağılımda; en yüksek katılım oranı %39 ile servis departmanı alırken en düşük katılım oranı %5,4 ile insan kaynakları yer almaktadır. Servis departmanında bu kadar yığılma olmasının sebebi turizm eğitimi alan öğrencilerin daha çok bu departmanda görevlendirilmesi yada yükselme imkanının daha kolay ve hızlı olması denilebilir.

**Tablo 10: Çalışanların Sektörde Çalışma Süreleri**

Sektörde çalışma süreniz	Frekans	Yüzde
1 yıldan az	58	18,4
1-3 yıl	101	32,1
4-7 yıl	84	26,7
8-11 yıl	50	15,9
12 yıl ve üzeri	22	7,0
Toplam	315	100,0

Tablo 10 da araştırmaya katılanların sektörde en uzun çalışma süresi %32,1 ile 1-3 yıl aralığındadır. Sektörde en düşük çalışma süresi ise %7 ile 12 yıl ve üzeridir.

**Tablo 11: Çalışanların Otelde Çalışma Süresi**

Otelde çalışma süreniz	Frekans	Yüzde
1 yıldan az	115	36,5
1-5 yıl	130	41,3
6-10 yıl	55	17,5
11-15 yıl	13	4,1
16-20 yıl	2	,6
Toplam	315	100,0

Tablo 11 de katılımcıların otelde çalışma sürelerine bakıldığında en yüksek çalışma süresi %41,3 ile 1-5 yıl aralığıdır. En düşük çalışma süresi ise %0,6 ile 16-20 yıl aralığındadır

**Tablo 12: Çalışanların Otelde Çalışma Dönemleri**

Otelde çalışma döneminiz	Frekans	Yüzde
Sezonluk	234	74,3
Tüm yıl	49	15,6
Stajyer	31	9,8
Diğer (ekstra vb.)	1	,3
Toplam	315	100,0

Tablo 12 de çalışanların otelde çalışma dönemine bakıldığında en yüksek %74,3 ile sezonluk, en düşük %,3 ile diğer sebepler olduğu görülmektedir. En yüksek yüzdenin sezonluk seçeneğini alma sebebi de Fethiye bölgesinde yaz turizminin olmasıdır.

**Tablo 13: Çalışanların Çalıştığı Otel Sınıfları**

Otel Sınıfı	Frekans	Yüzde
5 Yıldızlı	144	45,7
4 Yıldızlı	71	22,5
Tatil Köyü	64	20,3
3 Yıldızlı	36	11,4
Toplam	315	100,0

Tablo 13 de katılımcıların çalıştığı otel sınıfına bakıldığında en fazla %45,7 ile 5 Yıldızlı, en düşük %11,4 ile 3 yıldızlı otel olduğu belirlenmiştir. Yukarıda yer alan tablo 13'deki verilere bakıldığında 5 yıldızlı otel bünyesinde çalıştırılan elemanların daha çok turizm eğitimi almış kimselerden olmasına dikkat edilmektedir.

### 3.4.2. Çalışanların Turizm Eğitimi Hakkındaki Düşünceleri

**Tablo 14: Çalışanların Turizm eğitimi hakkındaki düşüncelerine yönelik aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları**

	1:Kesinlikle Katılmıyorum 2:Katılmıyorum 3:Kararsızım 4:Katılıyorum 5: Kesinlikle katılıyorum					Aritmetik Ortalamaları	Standart Sapmaları
	1	2	3	4	5		
Turizm sektöründe çalışan personelin turizm eğitimi almış olması gerekmektedir.	14 (4,4)	26 (8,3)	36 (11,4)	121 (38,4)	118 (37,5)	3,96	1,105
Turizm eğitimi sektör beklentileri çerçevesinde olmalıdır.	8 (2,5)	21 (6,7)	52 (16,5)	139 (44,1)	95 (30,2)	3,93	,980
Turizm eğitimi özgüven kazandırmaktadır.	9 (2,9)	20 (6,3)	53 (16,8)	143 (45,4)	90 (28,6)	3,90	,979
Eğitimde amaçlanan; elemanların çeşitli kariyer seçeneklerinden birini seçerek, kendine hedef belirlemesini ve bu hedefe ulaşmak için plan yapmasını sağlar.	9 (2,9)	17 (5,4)	45 (14,3)	173 (54,9)	71 (22,5)	3,89	,912
“Turizm eğitimi, mesleğimle ilgili yeni gelişmeleri takip etmem açısından önemlidir”.	7 (2,2)	16 (5,1)	45 (14,3)	184 (58,4)	63 (20,0)	3,89	,858

Turizm eğitimi almış olmam görevimi yerine getirirken kolaylık sağlar.	16 (5,1)	13 (4,1)	55 (17,5)	144 (45,7)	87 (27,6)	3,87	1,029
Okulda mesleki eğitim almış olmak, departmanlardaki işlerin işleyişi hakkında önceden bilgi sahibi olmamı sağladı.	12 (3,8)	20 (6,3)	47 (14,9)	156 (49,5)	80 (25,4)	3,86	,992
Okulda mesleki eğitim almış olmak, görevimi yerine getirirken fayda sağladı.	7 (2,2)	23 (6,3)	63 (20,0)	149 (47,3)	76 (24,1)	3,85	,935
Turizm eğitimi kendime olan güvenimi arttırıyor.	15 (4,8)	27 (8,6)	34 (10,8)	156 (49,5)	83 (26,3)	3,84	1,059
Eğitim programları; kariyer yolları ve seçenekleri, iş gerekleri gibi konularda elemanları bilgilendirir.	8 (2,5)	25 (7,9)	51 (16,2)	163 (51,7)	68 (21,6)	3,82	,945
Turizm sektörünü sevdiğim için eğitimini aldım.	11 (3,5)	31 (9,8)	45 (14,3)	151 (47,9)	77 (24,4)	3,80	1,029
Eğitim aldığım kurumdan ve aldığım eğitimden memnunum.	12 (3,8)	23 (7,3)	68 (21,6)	137 (43,5)	75 (23,8)	3,76	1,018

Eğitim programları, terfi etme şansımı yükselttiği için önemlidir.	14 (4,4)	29 (9,2)	53 (16,8)	148 (47,0)	71 (22,5)	3,74	1,048
Turizm eğitimi ile sektörü tanıma imkânım var.	22 (7,0)	33 (10,5)	41 (13,0)	132 (41,9)	87 (27,6)	3,73	1,176
Mezun olduğum bölümle ilgili mesleki alanda kariyerime devam etmek istiyorum.	20 (6,3)	29 (9,2)	70 (22,2)	131 (41,6)	65 (20,6)	3,61	1,104
Okulda mesleki eğitim almam sektörde turizm eğitimi almadan çalışanlardan daha çabuk terfi etme imkânı sağladı.	21 (6,7)	46 (14,6)	79 (25,1)	116 (36,8)	53 (16,8)	3,43	1,130
Turizm sektöründe çalışanların genelde eğitim düzeyi düşüktür.	25 (7,9)	69 (21,9)	56 (17,8)	112 (35,6)	53 (16,8)	3,31	1,213
Sektörde çalışan yöneticilerin birçoğu turizm eğitimi almamıştır.	19 (6,0)	77 (24,4)	76 (24,1)	80 (25,4)	63 (20,0)	3,29	1,209
Turizm sektöründe terfi kararları alınırken çalışanların eğitim düzeyi dikkate alınmaz.	33 (10,5)	62 (19,7)	80 (25,4)	81 (25,7)	59 (18,7)	3,23	1,256
Okulda aldığım turizm eğitimi kariyer yapmam için yeterlidir.	29 (9,2)	65 (10,5)	80 (13,0)	86 (41,9)	55 (27,6)	3,23	1,224
Aldığım mesleki eğitim sektör için yeterli değildir	32 (10,2)	59 (18,7)	86 (27,3)	92 (29,2)	46 (14,6)	3,19	1,199

Çalışanların turizm eğitimi hakkındaki düşünceleri ile ilgili ortalamaları en yüksek olan ifadelerle bakıldığında;

- ‘Turizm, sektöründe çalışan personelin turizm eğitimi almış olması gerekmektedir’ şeklindeki ifadeye katılım en fazla ‘katılıyorum’ ve ‘kesinlikle katılıyorum’ seçeneklerinde yoğunlaşmıştır. Bu durum çalışanların turizm eğitimine önem verdiklerini göstermektedir. Ortalama da bunu destekler niteliktedir(3,96).
- ‘Turizm eğitimi sektör beklentileri çerçevesinde olmalıdır’ şeklinde gösterilen ifadeye en fazla katılım ‘katılıyorum’ seçeneğinde olmuştur. Ortalama da bunu göstermektedir(3,93). Yani turizm eğitimi sektörün beklentilerine cevap verir nitelikte olmalı ve o doğrultuda eleman yetiştirmelidir.
- ‘Turizm eğitimi özgüven kazandırmalıdır’ şeklindeki ifadeye göre çalışanların en fazla ‘katılıyorum’ seçeneğinde yoğunlaştıkları söylenebilir. Katılım oranının yüksek olmasını aritmetik ortalama değeri de desteklemektedir (3,90).
- ‘Eğitimde amaçlanan; elemanların çeşitli kariyer seçeneklerinden birini seçerek, kendine hedef belirlemesini ve bu hedefe ulaşmak için plan yapmasını sağlar’ şeklinde ki ifadeye en fazla katılım oranı ‘katılıyorum’ seçeneğinde yoğunlaşmıştır. Yani turizm eğitimi çalışana kariyer hedeflerini belirleme konusunda yardımcı olmalıdır.
- ‘Turizm eğitimi, mesleğimle ilgili yeni gelişmeleri takip etmem açısından önemlidir’ şeklindeki ifade 5’e bakıldığında çalışanların en fazla ‘katılıyorum’ seçeneğinde yoğunlaştıkları görülmektedir. Yani turizm eğitimi çalışanlara turizm konusundaki yenilikleri sunmalıdır.

Eğitim hakkındaki düşüncelerin en düşük olanlarına bakıldığında ise şöyledir;

- ‘Turizm sektöründe çalışanların genelde eğitim düzeyi düşüktür’ şeklinde ki ifadeye katılım oranı en yüksek ‘katılıyorum’ seçeneğinde yoğunlaşmıştır. Yani turizm sektöründe çalışan elemanların büyük çoğunluğu turizm eğitimi almamıştır.
- ‘Turizm sektöründe terfi kararları alınırken çalışanların eğitim düzeyi dikkate alınmaz’ şeklinde oluşturulan ifadeye göre çalışanların büyük



çoğunluğu ‘katılıyorum’ ve ‘kararsızım’ seçeneklerinde yoğunlaşmıştır. Elde edilen aritmetik ortalama değeri de bu durumu desteklemektedir (3,23). ‘Okulda aldığım turizm eğitimi kariyer yapmam için yeterlidir’ şeklinde oluşturulan ifadeye katılım oranı en fazla ‘katılıyorum’ seçeneğinde yoğunlaşmıştır. Yani çalışanlar almış oldukları eğitimi kariyer yapmak için yeterli bulmaktadırlar.

- Son olarak turizm eğitimi konusunda oluşturulan son ifade ‘aldığım mesleki eğitim sektör için yeterli değildir’ şeklinde ki ifade ye katılım en fazla ‘katılıyorum’ seçeneğinin de olmuştur. Değerden de anlaşılacağı üzere katılımcı sayısı çok yoğun değildir (3,19). Yani katılımcıların çok az bir kısmı almış olduğu eğitimi yeterli görmemiştir.

### 3.4.3. Çalışanların Kariyer Hedef ve Beklentilerine Yönelik Düşünceleri

**Tablo 15: Çalışanların kariyer hedef ve beklentilerine yönelik aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları**

Kariyer Beklentileri ile ilgili İfadeler							
	1:Kesinlikle Katılmıyorum 2:Katılmıyorum 3:Kararsızım 4:Katılıyorum 5: Kesinlikle Katılıyorum					Aritmetik Ortalamaları	Standart Sapmaları
	1	2	3	4	5		
Kariyer gelişimi benim için önemlidir.	11 (3,5)	9 (2,9)	49 (15,6)	121 (38,4)	125 (39,7)	4,08	,989
Kariyerimi planlamak ve geliştirmek moralimi yükseltiyor.	9 (2,9)	24 (7,6)	39 (12,4)	144 (45,7)	99 (31,4)	3,95	1,000
Kariyer alternatiflerimin farkında olmam, hedeflerimi belirlememde ve onlara ulaşmamda bana yardımcı olur.	12 (3,8)	12 (3,8)	53 (16,8)	140 (44,4)	98 (31,1)	3,95	,988

Kariyer amaç ve hedeflerimi biliyorum.	14 (4,4)	17 (5,4)	48 (15,2)	132 (41,9)	104 (33,0)	3,94	1,048
Kariyerimde başarılı olduğuma inancım tamdır.	8 (2,5)	24 (7,6)	49 (15,6)	135 (42,9)	99 (31,4)	3,93	1,001
Beş yıl sonra nerede olmak istediğimi biliyorum.	11 (3,5)	19 (6,0)	68 (21,6)	113 (35,9)	104 (33,0)	3,89	1,045
Çalıştığım işletmeden memnunum.	12 (3,8)	25 (7,9)	53 (16,8)	137 (43,5)	88 (27,9)	3,84	1,042
İşimden memnunum	20 (6,3)	16 (5,1)	56 (17,8)	130 (41,3)	93 (29,5)	3,83	1,105
İş hayatımda kariyer hedefime ulaşmak için ne yapmam gerektiğini biliyorum.	13 (4,1)	18 (5,7)	60 (19,0)	142 (45,1)	82 (26,0)	3,83	1,013
Kariyerim için mesleki anlamda kendimi geliştirdiğimi düşünüyorum.	9 (2,9)	23 (7,3)	57 (18,1)	157 (49,8)	69 (21,9)	3,81	,956
Seçmiş olduğum mesleki yolun bana uygun olduğunu düşünüyorum	13 (4,1)	27 (8,6)	69 (21,9)	141 (44,8)	65 (20,6)	3,69	1,024
Bu işletmede başarılı çalışanlara yükselme olanakları açıktır.	14 (4,4)	37 (11,7)	62 (19,7)	125 (39,7)	77 (24,4)	3,68	1,101
Kariyerim için planladığımı doğrultuda ilerliyorum.	13 (4,1)	29 (9,2)	81 (25,7)	119 (37,8)	73 (23,2)	3,67	1,059
Bu işletmede çalışanların yeteneklerine uygun kariyer fırsatları sunulmaktadır.	18 (5,7)	28 (8,9)	77 (24,4)	121 (38,4)	71 (22,5)	3,63	1,099
İşimle ve kariyer düzeyimle gurur duyuyorum.	13 (4,1)	35 (11,1)	68 (21,6)	140 (44,4)	59 (18,7)	3,63	1,040

Kısa sürede istediğim konuma geleceğimi düşünüyorum.	12 (3,8)	35 (11,1)	76 (24,1)	135 (42,9)	57 (18,1)	3,60	1,027
Sahip olduğum kariyerin beni kişisel anlamda tatmin ettiğini düşünüyorum.	15 (4,8)	35 (11,1)	82 (26,0)	123 (39,0)	60 (19,0)	3,57	1,067
Turizm mesleğini seçmemde, kariyer beklentilerimi karşılayacağı düşüncesi etkilidir.	23 (7,3)	34 (10,8)	70 (22,2)	125 (39,7)	63 (20,0)	3,54	1,143
Kurumum kariyerimle ilgili beklentilerime yanıt vermektedir.	10 (3,2)	37 (11,7)	84 (26,7)	142 (45,1)	42 (13,3)	3,54	,971
Çalıştığım işletme kariyer beklentilerimi karşıladı.	22 (7,0)	36 (11,4)	89 (28,3)	108 (34,3)	60 (19,0)	3,47	1,132
Turizm mesleğini seçmemde, toplumda itibarlı bir meslek olması etkilidir.	21 (6,7)	44 (14,0)	80 (25,4)	119 (37,8)	51 (16,2)	3,43	1,119
Çalıştığım işletmede kariyerim boyunca kariyer engelleri, sorunları ile karşılaştım.	29 (9,2)	41 (13,0)	80 (25,4)	107 (34,0)	58 (18,4)	3,39	1,193
Turizm mesleğini seçmemde, sektörün kolay kariyer yapabilme imkanı sunması etkilidir.	22 (7,0)	53 (16,8)	62 (19,7)	139 (43,2)	42 (13,3)	3,39	1,124
Turizm mesleğini seçmemde, yüksek kazanç elde edebilecek olmam etkilidir.	18 (5,7)	49 (15,6)	80 (25,4)	130 (41,3)	38 (12,1)	3,38	1,066
İş hayatımda istediğim konumdayım.	30 (9,5)	52 (16,5)	75 (23,8)	97 (30,8)	61 (19,4)	3,34	1,232

Farklı bir sektörde kariyer yapmayı düşünüyorum.	49 (15,6)	74 (23,5)	86 (27,3)	72 (22,9)	34 (10,8)	2,90	1,230
Bu mesleği seçmem benim için bir hataydı.	73 (23,2)	97 (30,8)	72 (22,9)	42 (13,3)	61 (9,8)	2,56	1,254

Çalışanların kariyerle ilgili düşüncelerin aritmetik ortalamaları en yüksek olanlar şu şekildedir; “Kariyer gelişimi benim için önemlidir”, “Kariyerimi planlamak ve geliştirmek moralimi yükseltiyor”, “Kariyer alternatiflerimin farkında olmam, hedeflerimi belirlemem de ve onlara ulaşmam da bana yardımcı olur”, “Kariyer amaç ve hedeflerimi biliyorum”, “Kariyerimde başarılı olduğuma inancım tamdır”. Çalışanların kariyerle ilgili beklenti ve hedeflerini ortalamaları en düşük olanlar şu şekildedir; “Bu mesleği seçmem benim için bir hataydı”, “Farklı bir sektörde kariyer yapmayı düşünüyorum”, “İş hayatımda istediğim konumdayım”, “Turizm mesleğini seçmemde, yüksek kazanç elde edebilecek olmam etkilidir”, “Turizm mesleğini seçmemde, sektörün kolay kariyer yapabilme imkânı sunması etkilidir” şeklinde sıralanmaktadır.

### 3.3.4. Verilerin Azaltımı

Bu bölümde değerlendirmeye alınan 315 anket formunda yer alan turizm eğitimi hakkındaki düşüncelere yönelik ifadelerden faktör analizi uygulanmış fakat anlamlı bir sonuç çıkmadığı için eğitim kısmında yapılan faktör analizi çalışmadan çıkarılmıştır. Üçüncü kısım olan çalışanlarının kariyer beklentilerine yönelik düşüncelerini içeren birbiriyle ilişkili 27 ifadeden 22 adetini az sayıda, anlamlı ve birbirinden bağımsız faktörler haline getirmek için faktör analizi yapılmıştır. 5 adet önerme (30,42,49,50,52) doğru dağılmadığı için analizden çıkarılmıştır. Öncelikle verilerin faktör analizine uygunluğunu test etmek amacıyla KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) ve Bartlett testi yapılmıştır.

**Tablo 16: KMO and Bartlett Testleri (KMO and Bartlett Test)**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,909
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2942,659
	df	231
	Sig.	,000

Tablo 16 da faktör analizi kapsamında Bartlett testi sonucu 2942,659 ve sig. Değeri 0,000 düzeyi ile Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem değeri ,909 olarak çıkmıştır. Faktör analizinde değişkenler arasında yüksek kolerasyon ilişkisi aranmaktadır. Değişkenler arasındaki kolerasyon azaldıkça faktör analizinin sonuçlarına olan güvende azalmaktadır. Sig.=0,000<0,05 olduğunda Bartlett testi sonucu anlamlıdır. Dolayısıyla değişkenler arasında yüksek kolerasyon mevcuttur ve veriler çoklu normal dağılımda gelmiştir. KMO testinden elde edilen değere bakıldığında değer 1'e yaklaştıkça mükemmel kabul edilirken 0,50 nin altına indiğinde ise kabul edilmemektedir (Kalaycı, 2008: 117). Araştırmada KMO değeri 0,909 çıkmıştır. Dolayısıyla bu araştırmada örneklem bütünlüğü yeterlidir. Öte yandan araştırma değişkenleri arasındaki ilişkileri incelemek ve çok sayıdaki değişkeni az sayıda, anlamlı ve birbirinden bağımsız faktörler haline getirmek için faktör analizi kullanılmıştır.

**Tablo 17: Çalışanların kariyer beklentileri ile ilgili faktörlerin öz değerleri ve varyans değerleri**

Faktörler	Toplam	Varyans %	Kümülatif %
F1 Mesleki başarı	7,784	35,381	35,381
F2 Mesleki ilerleme	2,182	9,916	45,297
F3 Mesleki beklenti	1,504	6,837	52,134
F4 Sektör değiştirme isteği	1,178	5,355	<b>57,489</b>

Faktörlere ait varyans yüklerinin toplamının % 50 değerinden yüksek çıkması arzu edilen bir durumdur (Koçoğlu, 2009:100). Araştırmanın faktör analizi sonucunda elde edilen varyans yüzdesi toplamı 57,489 olarak çıkmıştır. Bu oranın %50'den yüksek olması, analizin geçerli olduğunu göstermektedir.

Tablo 17’ de açıklanan toplam varyans oranı yüzde 57,489’dur. Yüzde 50 nin üzerinde olduğu için anlamlıdır. Faktör 1: Mesleki başarı, Faktör 2: Mesleki ilerleme, Faktör 3: Mesleki beklenti, Faktör 4: Sektör değiştirme isteği diye adlandırılmıştır.

### 3.3.4. Kariyer Beklenti Boyutlarına İlişkin Algılar

Aşağıdaki tabloda kariyer beklenti boyutları olan ‘mesleki başarı’, ‘mesleki ilerleme’, ‘mesleki beklenti’ ve ‘sektör değiştirme isteği’ açısından Fethiye’ de çalışan turizm eğitimi almış kişilerin konuya ilişkin görüş ve algıları gösterilmiştir. Tablo 17 de çalışanların ifadelerine katılıp katılmama oranlarına yönelik hazırlanmıştır.

Kariyer beklenti boyutlarından olan ‘**mesleki başarı**’ için oluşturulan tüm bu ifadelerin genel ortalama değerinin (3,92) olduğu görülmektedir. Bu değer otel işletmelerinde çalışan turizm eğitimi almış kişilerin genel olarak mesleki başarıya ulaştıklarını ve elde ettikleri bu başarı sonucu kariyer beklentilerine neredeyse kesinlikle ulaştıklarını göstermektedir.

Mesleki başarı boyutuna ilişkin ifadelerine bakıldığında en yüksek değere sahip olanlar şöyledir;

- ‘Kariyer gelişimi benim için önemlidir’ şeklinde gösterilen ifade en fazla katılım oranına sahip olduğu ortalama değerinde görülmektedir (4,08). Bu değerlere göre çalışanların Kariyer gelişimine verdikleri önemle kariyer beklentilerini sağlamaya daha yakın oldukları söylenebilir. İfadenin ‘kesinlikle katılıyorum’ seçeneğinde yoğunlaşılması da kesin bir yargıya ulaşıldığını göstermektedir.
- ‘Kariyer alternatiflerimin farkında olmam, hedeflerimi belirlememde ve onlara ulaşmamda yardımcı olur’ şeklinde gösterilen ifadeye en fazla katılım ‘katılıyorum’ ve ‘kesinlikle katılıyorum’ seçeneklerinde yoğunlaşıldığı görülmektedir. Yani turizm eğitimi almış çalışanların kariyer hedeflerinin farkında oldukları konusunda kesin görüş sergilemişlerdir. Ortalama değerde bunu göstermektedir(3,95).

Mesleki başarı boyutuna ilişkin ifadelerden en düşük değere sahip olanlar şöyledir;

- ‘İş hayatımda kariyer hedefime ulaşmak için ne yapmam gerektiğini biliyorum’ şeklinde ki ifadeye göre otel çalışanları en fazla oranda ‘katılıyorum’ seçeneğini işaretlemiştir. Aritmetik ortalama değeride bunu desteklemektedir (3,83).
- ‘Kariyerim için mesleki anlamda kendimi geliştirdiğimi düşünüyorum’ şeklindeki ifadeye en fazla katılım oranı ‘katılıyorum’ seçeneği olmakla birlikte %21,9 ‘kesinlikle katılıyorum’ seçeneği ile %18,1 ‘kararsızım’ seçenekleri birbirine çok yakın yüzdelerdedir. Yani bu ifadeye katılanların bir çoğu mesleki anlamda kendini geliştirdiğini düşünürken bir kısmı da kararsız kalmaktadır.

Kariyer beklenti boyutlarını ikincisi de ‘**mesleki ilerleme**’ boyutudur. Mesleki ilerleme boyutunun genel ortalaması (3,67)’dir. Bu durum çalışanların mesleki ilerleme sonucunda kariyer beklentilerine yakın olduklarını gösterebilir.

Mesleki ilerleme boyutuna ilişkin ifadelerden en yüksek değere sahip olanlardan bazıları şöyledir;

- ‘Çalıştığım işletmeden memnunum’ şeklindeki ifadeye en fazla katılım oranı ‘katılıyorum’ seçeneğinde yoğunlaşmıştır. İfadeye ilişkin ortalama da bunu desteklemektedir (3,84).
- ‘Seçmiş olduğum mesleki yolun bana uygun olduğunu düşünüyorum’ ifadesine en fazla katılım oranı ‘katılıyorum’ seçeneğinde yoğunlaşmıştır. Yani çalışanların büyük çoğunluğu turizm mesleğini kendilerine uygun görmektedir.

Mesleki ilerleme boyutuna ilişkin ifadelerden en düşük değere sahip olanların bazıları şöyledir;

- ‘Bu işletmede başarılı çalışanlara yükselme olanakları açıktır’ şeklindeki ifadeye çalışanların büyük çoğunluğu ‘katılıyorum’ seçeneğinde yoğunlaşmıştır. Bu da göstermektedir ki çalışanlar

çalıştıkları işletmede kariyer yapma imkanı bulmaktadır. İfadeye ilişkin aritmetik ortalama da bunu desteklemektedir (3,68).

- ‘Kurumum kariyerimle ilgili beklentilerime yanıt vermektedir’ şeklinde ki ifadeye en fazla katılım ‘katılıyorum’ ve ‘kararsızım’ seçeneklerinde yoğunlaşmıştır. Yani çalışanlar bir çoğu çalıştıkları işletmelerden kariyer beklentilerine yanıt alabildiklerini düşünürken bir çoğu da kararsız kalmaktadır. Ortalamada bunu desteklemektedir(3,54).

Kariyer beklenti boyutlarını üçüncüsü de ‘**mesleki beklenti**’ boyutudur. Mesleki beklenti boyutunun genel ortalaması (3,39)’dur. Bu durum çalışanların mesleki beklenti konusun da istedikleri düzeyde ilerlediklerini göstermektedir.

Mesleki ilerleme boyutuna ilişkin ifadelerle bakıldığında en yüksek ve en düşük değere sahip olanlardan bazıları şöyledir;

- ‘Turizm mesleğini seçmemde, toplumda itibarlı bir meslek olması etkilidir’ şeklindeki ifadeye en fazla katılım ‘katılıyorum’ ve ‘kararsızım’ seçeneklerinde yoğunlaşmıştır. Yani çalışanların bir çoğu bu mesleği itibarlı bir meslek olduğunu düşündüğü için seçerken bir çoğu bu konuda kararsız kalmıştır.
- ‘İş hayatımda istediğim konumdayım’ ifadesine bakıldığında en fazla katılım ‘katılıyorum’ seçeneğine olmakla beraber ‘kararsızım’ ve ‘katılmıyorum’ seçeneklerinde de belirli miktarda yoğunluk olmuştur. Yani katılımcıların tam anlamıyla istedikleri konum da olmadıkları söylenebilir.

Kariyer beklenti boyutlarını dördüncüsü de ‘**sektör değiştirme isteği**’ boyutudur. Sektör değiştirme isteği boyutunun genel ortalaması (2,73)’tür. Ortalamaya bakıldığında değer düşük olması çalışanların bir çoğunun sektör değiştirme taraftarı olmadıklarını göstermektedir.

Sektör değiştirme isteği boyutuna ilişkin ifadelerle bakıldığında en yüksek ve en düşük değere sahip olanlar şöyledir;

- ‘Farklı sektörde kariyer yapmayı düşünüyorum’ ifadesine katılım oranı en fazla ‘kararsızım’ ve ‘katılmıyorum’ seçeneklerinde



yoğunlaşmıştır. Bu durum sektör çalışanlarının sektör de kalmaya dair tam anlamıyla kesin bir kararda olmadıklarını gösterir.

- ‘Bu mesleği seçmem benim için hataydı’ ifadesine bakıldığında katılım oranları en fazla olan seçenekler ‘katılmıyorum’ ve ‘kesinlikle katılmıyorum’ seçeneklerinde yoğunlaşmıştır Yani çalışanların büyük çoğunluğu turizm mesleğini seçmenin hata olmadığını bu meslekten memnun oldukları görüşündelerdir.

**Tablo 18: Çalışanların kariyer beklentileri ile ilgili Algıları**

	<b>Aritmetik Ortalama</b>	<b>Standart Sapma</b>
<b>Faktör 1: Mesleki Başarı</b>	<b>3,92</b>	<b>,72332</b>
Beş yıl sonra nerede olmak istediğimi biliyorum	3,89	1,045
Kariyer gelişimi benim için önemlidir	4,08	,989
Kariyerimi planlamak ve geliştirmek moralimi yükseltiyor	3,95	1,000
Kariyer amaç ve hedeflerimi biliyorum	3,94	1,048
İş hayatımda kariyer hedefime ulaşmak için ne yapmam gerektiğini biliyorum	3,83	1,013
Kariyer alternatiflerimin farkında olmam, hedeflerimi belirlemede ve onlara ulaşmamda bana yardımcı olur	3,95	,988
Kariyerimde başarılı olduğuma inancım tamdır	3,93	1,001
Kariyerim için mesleki anlamda kendimi geliştirdiğimi düşünüyorum	3,81	,956
<b>Faktör 2: Mesleki ilerleme</b>	<b>3,67</b>	<b>,7837</b>
Bu işletmede çalışanların yeteneklerine uygun kariyer fırsatları sunulmaktadır	3,63	1,099
Bu işletmede başarılı çalışanlara yükselme olanakları açıktır	3,68	1,101
Kurumum kariyerimle ilgili beklentilerime yanıt vermektedir	3,54	,971
Kariyerim için planladığım doğrultuda ilerliyorum	3,67	1,059
Çalıştığım işletme kariyer beklentilerimi karşıladı	3,47	1,132
İşimden memnunum	3,83	1,105

Çalıştığım işletmeden memnunum.	3,84	1,042
Seçmiş olduğum mesleki yolun bana uygun olduğunu düşünüyorum.	3,69	1,024
<b>Faktör 3: Mesleki Beklenti</b>	<b>3,39</b>	<b>,8197</b>
Turizm mesleğini seçmemde, yüksek kazanç elde edebilecek olmam etkilidir	3,38	1,066
Turizm mesleğini seçmemde, sektörün kolay kariyer yapabilme imkânı sunması etkilidir	3,39	1,124
Turizm mesleğini seçmemde, toplumda itibarlı bir meslek olması etkilidir	3,43	1,119
İş hayatımda istediğim konumdayım	3,34	1,232
<b>Faktör 4: Sektör Değiştirme İsteği</b>	<b>2,73</b>	<b>1,085</b>
Farklı bir sektörde kariyer yapmayı düşünüyorum	2,90	1,230
Bu mesleği seçmem benim için bir hataydı	2,56	1,254

### 3.3.5 Kariyer Beklentisi İle İlgili Faktör Analizi

Tablo 19'a göre faktör analizi sonucu ortaya çıkan dört faktör "mesleki başarı, mesleki ilerleme, mesleki beklenti, sektör değiştirme isteğidir". Bu dört faktörün toplam varyansı açıklama oranı % 57,489 dur. Ayrıca, faktörlerin Cronbach's Alfa değeri oldukça yüksek olup 0,691 ile 0,878 arasındadır.

İlk faktör olan "mesleki başarı" toplam varyansın yaklaşık % 35,381' dir ve sekiz değişkenden oluşmaktadır. Ve alfa değeri en yüksek olan faktördür (,867). Mesleki başarı faktörünü oluşturan ifadeler bakıldığında, çalışanların kariyere verdikleri önem, kariyer hedef ve beklentilerinin farkında olmaları ve bunları karşıladıklarını düşünmeleri mesleki başarıya ulaştıklarını göstermektedir.

İkinci faktör olan "mesleki ilerleme" toplam varyansın % 9,916'sını açıklayan bu faktör sekiz değişkenden oluşmaktadır. Bu maddelere bakıldığında işletmenin kariyer beklentilerini karşılaması, çalışanın işinden memnun olması gibi ifadelerini faktör yüklerini yüksek olması turizm sektöründe çalışanların çalıştıkları işletmeye ve yaptıkları işe karşı memnuniyetlerini göstermektedir.

Üçüncü faktör olan “mesleki beklenti” toplam varyansın % 6,837’sini açıklayan bu faktör dört maddeden oluşmaktadır. Bu ifadelere göre çalışanların turizm sektörünü değerlendirirken kolay kariyer yapabilme imkânı sunması ve yüksek kazanç getirisi olması sektöre bakış açılarını belirleyen etmenlerden bazıları olarak gösterilebilir.

Son faktör olan “sektör değiştirme isteği” toplam varyansın %5,355’ini oluşturmaktadır ve iki maddeden oluşmaktadır. Bu ifadelere bakıldığında; başka sektörde kariyer yapma düşüncesi ve bu mesleği seçmek bir hataydı ifadelerine ‘katılmıyorum’ ve ‘kesinlikle katılmıyorum’ seçenekleri ağırlıklı olarak işaretlenmiştir. Bu sonuca göre çalışanların birçoğu sektör değiştirme isteğine sıcak bakmamışlardır.

**Tablo 19: Kariyer düşünceleri ile ilgili Faktör Analizi**

	Faktör Yükleri	Alfa Değeri
<b>MESLEKİ BAŞARI</b>		<b>,867</b>
Beş yıl sonra nerede olmak istediğimi biliyorum	,733	
Kariyer gelişimi benim için önemlidir	,727	
Kariyerimi planlamak ve geliştirmek moralimi yükseltiyor	,710	
Kariyer amaç ve hedeflerimi biliyorum	,703	
İş hayatımda kariyer hedefime ulaşmak için ne yapmam gerektiğini biliyorum	,667	
Kariyer alternatiflerimin farkında olmam, hedeflerimi belirlememde ve onlara ulaşmamda bana yardımcı olur	,629	
Kariyerimde başarılı olduğuma inancım tamdır	,613	
Kariyerim için mesleki anlamda kendimi geliştirdiğimi düşünüyorum	,572	
<b>MESLEKİ İLERLEME</b>		<b>,878</b>
Bu işletmede çalışanların yeteneklerine uygun kariyer fırsatları sunulmaktadır	,786	
Bu işletmede başarılı çalışanlara yükselme olanakları açıktır	,711	
Kurumum kariyerimle ilgili beklentilerime yanıt vermektedir	,686	

Kariyerim için planladığım doğrultuda ilerliyorum	,658
Çalıştığım işletme kariyer beklentilerimi karşıladı	,621
İşimden memnunum	,570
Çalıştığım işletmeden memnunum	,562
Seçmiş olduğum mesleki yolun bana uygun olduğunu düşünüyorum	,553
<b>MESLEKİ BEKLENTİ</b>	<b>,692</b>
Turizm mesleğini seçmemde, yüksek kazanç elde edebilecek olmam etkilidir	,761
Turizm mesleğini seçmemde, sektörün kolay kariyer yapabilme imkanı sunması etkilidir	,639
Turizm mesleğini seçmemde, toplumda itibarlı bir meslek olması etkilidir	,598
İş hayatımda istediğim konumdayım	,541
<b>SEKTÖR DEĞİŞTİRME İSTEĞİ</b>	<b>,691</b>
Farklı bir sektörde kariyer yapmayı düşünüyorum	,861
Bu mesleği seçmem benim için hataydı	,774

### 3.3.6. Araştırma Değişkenlerine İlişkin Farklılık(T-testi) Analizi Sonuçları

**Tablo 20: Grup İstatistikleri**

	Cinsiyetiniz	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Mesleki Başarı	Erkek	192	3,9219	,75082	,05419
	Kadın	123	3,9228	,68119	,06142
Mesleki İlerleme	Erkek	192	3,6035	,79775	,05757
	Kadın	123	3,7673	,75380	,06797
Mesleki Beklenti	Erkek	192	3,3802	,80653	,05821
	Kadın	123	3,3943	,84325	,07603
Sektör Değişirme İsteği	Erkek	192	2,7813	1,13098	,08162
	Kadın	123	2,6463	1,00965	,09104

Tablo 20’de araştırma değişkenlerinden olan 4 faktör için “mesleki başarı, mesleki ilerleme, mesleki beklenti ve sektör değiştirme isteği”, otel işletmelerinde çalışan turizm eğitimi almış çalışanların cinsiyete göre anlamlı farklılık olup olmadığını test etmek amacıyla t-testi yapılmıştır.

**Tablo 21: Independent Sample T testi**

	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	
Mesleki Başarı	EŞİT	1,974	,161	-,011	313	,992
	EŞİT DEĞİL			-,011	278,174	,991
Mesleki İlerleme	EŞİT	1,271	,261	-1,816	313	,070
	EŞİT DEĞİL			-1,838	270,821	,067
Mesleki Beklenti	EŞİT	,707	,401	-,149	313	,882
	EŞİT DEĞİL			-,147	251,683	,883
Sektör Değişirme İsteği	EŞİT	1,677	,196	1,076	313	,283
	EŞİT DEĞİL			1,103	280,995	,271

Tablo 21’ de yapılan analiz sonucunda, dört faktörün cinsiyete göre istatistikî olarak anlamlı olmadığı görülmektedir. Anlamlı çıkmayan faktörlerin t-testinde

anlamlılık düzeylerinin 0.05'ten küçük olmadığı görülmektedir. Buna göre kadın çalışanlar ile erkek çalışanlar arasında kariyer beklenti boyutları açısından bir farklılık görülmemektedir. Yani cinsiyete göre kariyer beklenti algısı değişmemektedir.

Bu sonuca göre, “ $H_1$  : Otel çalışanlarının kariyer beklentisi algıları cinsiyete göre farklılık göstermektedir” hipotezi reddedilmiştir.

### 3.3.7. Araştırma Değişkenlerine İlişkin Farklılık (Anova) Analizi Sonuçları

Araştırma değişkenleri “mesleki başarı, mesleki ilerleme, mesleki beklenti ve sektör değiştirme isteği” ile turizm eğitimi almış sektör çalışanlarının demografik özelliklerinde farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla, tek yönlü anova analizi gerçekleştirilmiştir.

Anova analizi, ikiden fazla grup arasındaki farklılıkları ortaya koyabilmek amacıyla kullanılır. Bu anali sonucunda ‘p’ değeri anlamlı olduğunda hangi ortalamaların birbirinden farklı olduğunu görmek ve farkı tespit etmek amacıyla post-hoc (çoklu) karşılaştırma yapılır ( Demirdelen, 2013: 81). Anova analizleri aşağıdaki tablolarda da gösterildiği gibi eğitim durumu, çalışılan departman, sektörde çalışma süresi türlerinde uygulanmıştır.

**Tablo 22: Kariyer Beklenti Boyutları İle Otel İşletmelerinde Çalışanların Eğitim Durumuna Göre Farklılaşması**

	F	Sig.
Mesleki Başarı	,573	,721
Mesleki İlerleme	1,126	,347
Mesleki Beklenti	1,108	,356
Sektör Değişirme İsteği	,585	,711

\* Sig<0.05

Turizm işletmeleri çalışanların eğitim düzeyi ile kariyer beklenti boyutları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını incelemek amacıyla, tek yönlü anova analizi gerçekleştirilmiştir. Eğitim durumuna göre gerçekleştirilen anova sonuçları, Tablo 21’de gösterilmiştir. Yapılan ANOVA analizi sonucunda çalışanların, eğitim durumlarına göre kariyer beklentilerini oluşturan faktörleri farklı değerlendirmedikleri tespit edilmiştir. p küçüktür 0,05’ten küçük olmadığı belirlenmiştir.

Bu sonuçlara göre, “**H<sub>2</sub>**: Otel çalışanlarının kariyer beklentisi algıları eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir” hipotezi reddedilmiştir.

**Tablo 23: Kariyer Beklenti Boyutları İle Otel İşletmelerinde Çalışanların Çalıştıkları Departmanlara Göre Farklılaşması**

	F	Sig.
Mesleki Başarı	1,824	,108
Mesleki İlerleme	,480	,791
Mesleki Beklenti	,661	,653
Sektör Değişirme İsteği	,255	,937

\* Sig<0.05

Çalışanların çalıştıkları departmanlar ile kariyer beklenti boyutları ANOVA analizi yoluyla karşılaştırılmıştır. Tablo 22 genel olarak incelendiğinde  $p > 0,05$  olarak bulunmuştur. Bu sonuç, çalışanların çalıştıkları departmanlara göre anlamlı bir farkın bulunmadığını göstermektedir. Buna göre **H<sub>3</sub>**: Otel çalışanlarının kariyer ile ilgili algılarının çalıştıkları departmanlarına göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ve **H<sub>3</sub>** hipotezi reddedilmektedir. Farklılık yoktur.

**Tablo 24: Kariyer Beklenti Boyutları İle Otel İşletmelerinde Çalışanların Sektörde Çalışma Süreleri Arasında Farklılaşması**

	F	Sig.
Mesleki Başarı	3,137	,015*
Mesleki İlerleme	4,527	,001*
Mesleki Beklenti	3,116	,016*
Sektör Değişirme İsteği	1,568	,183

\* Sig<0.05

Çalışanların sektörde çalışma sürelerine göre kariyer beklenti boyutlarını oluşturan faktörleri değerlendirmelerine ilişkin olarak yapılan ANOVA analizi sonucunda, 3 faktörü farklı olarak değerlendikleri tespit edilmiştir. Buna göre çalışanlar çalışma sürelerine göre ‘mesleki başarı’, ‘mesleki ilerleme’ ve ‘mesleki beklenti’ faktörlerini farklı değerlendirmişlerdir. **H<sub>4</sub>**: Otel çalışanlarının kariyer beklentileri ile sektördeki çalışma süreleri arasında anlamlı bir farklılık vardır. Sigma değeri P <0,05’ten küçük olduğu için H<sub>4</sub> hipotezi kabul edilmiştir. Yani anlamlı farklılık bulunmaktadır. Hipotezin kabul görmesinden dolayı tablo 23’de Post Hoc testi yapılmıştır.



**Tablo 25: “Mesleki Başarı”, “Mesleki İlerleme” ve “Mesleki Beklenti” Faktörlerinin Çalışanların Sektörde Çalışma Sürelerine Göre Karşılaştırılması Tukey Testi Sonuçları**

(I)Sektörde çalışma / (J)Sektörde çalışma		Ortalama Farklılık (I-J)	Std. Hata	Sig.	
Süreniz	Süreniz				
Mesleki Başarı	1 yıldan az	8-11 yıl	-,38112(*)	,13772	,047
		12 yıl ve üzeri	-,49726(*)	,17870	,045
Mesleki İlerleme	1 yıldan az	8-11 yıl	-,60578(*)	,14796	,001
	1-3 yıl	8-11 yıl	-,39141(*)	,13258	,028
	8-11 yıl	4-7 yıl	,41643(*)	,13695	,021
Mesleki Beklenti	1 yıldan az	8-11 yıl	-,44466(*)	,15611	,038
	1-3 yıl	8-11 yıl	-,45054(*)	,13988	,012
	4-7 yıl	8-11 yıl	-,43060(*)	,14449	,026

“Mesleki Başarı”, “Mesleki İlerleme”, “Mesleki Beklenti” faktörleri için yapılan Tukey testi sonucunda; “Mesleki Başarı” faktöründe ( $F=3,137$ ;  $p<0,05$ ), “1 yıldan az” çalışma süresi olan çalışanlar ile (Ortalama Farklılık: -,38112) “8-11 yıl” arası çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık olup, ayrıca “1 yıldan az” çalışanlarla “12 yıl ve üzeri” çalışanlar (Ortalama Farklılık: -,49726) arasında anlamlı bir fark görülmektedir.

“Mesleki İlerleme” faktöründe ( $F=4,527$ ;  $p<0,05$ ) , “1 yıldan az” çalışma süresi olan çalışanlarla “8-11 yıl” arası çalışan (Ortalama Farklılık: -,60578) personel arasında anlamlı bir fark görülmektedir. “1-3 yıl” arası çalışanlarla “8-11 yıl” arası (Ortalama Farklılık: -,39141) çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık olup, ayrıca “8-11 yıl” arası çalışanlarla “4-7 yıl” arası (Ortalama Farklılık: -,41643) çalışanlar arasında anlamlı bir fark görülmektedir.

“Mesleki Beklenti” faktöründe ise ( $F= 3,116$ ;  $p<0,05$ ), “1 yıldan az” çalışanlarla (Ortalama Farklılık:  $-,44466$ ) “8-11 yıl” çalışanlar arasında anlamlı bir fark görülmektedir. “1-3 yıl” arası çalışanlarla “8-11 yıl” arası (Ortalama Farklılık:  $-,45054$ ) çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık olup, ayrıca “4-7 yıl” arası çalışanlarla “4-7 yıl” arası çalışanlar (Ortalama Farklılık:  $-,43060$ ) arasında anlamlı bir fark görülmektedir.

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmanın amaçları baz alınarak yazılan bu bölüm, araştırma sonucunda ulaşılan bulgulara ilişkin yorum, araştırmanın sonuçlarını ve bu alana yönelik önerileri içermektedir.

#### 4.1. Sonuç

Türkiye olarak turizm alanında potansiyel olarak çok önemli üstünlükler bulunmaktadır. Bu üstünlüklerin ekonomik olarak önemli bir getiriye dönüşebilmesi, turizm alanındaki kaliteli hizmet ile mümkündür. Kaliteli hizmet ise ancak iyi yetişmiş iş görenlerle verilebilmektedir. Önemli miktarda milli kaynak kullanılarak Türkiye'nin birçok bölgesinde turizm eğitimi veren okullar açılmıştır. Bu okullarda eğitim gören her bir öğrencinin turizm mesleğine kazandırılması kaynakların etkin kullanılması açısından önemlidir. (Türkseven, 2012: 138). Bu açıdan turizm eğitimi almış kişilerin istihdam sorunu çözülmesi ve kariyer beklentilerini otel işletmelerince karşılaması ile turizm eğitimi almak isteyen oldukça fazladır.

Bu çalışmada turizm eğitimi almış sektör çalışanlarının kariyer beklentileri ve bu beklentilere yönelik tutum ve turizm sektöründeki kariyer ilerlemeleri araştırılmıştır. Araştırma Fethiye bölgesindeki turizm işletmeleri turizm eğitimi alan kişilerle sınırlıdır.

Kariyer, gerek işletmecilik literatüründe gerek iş yaşamında, gerekse de eğitim kurumlarında üzerinde önemle durulması gereken bir konuyu oluşturmaktadır. Bir meslek sahibi olmak ile kariyer elde etmek arasındaki ince çizginin fark edilmesi, iş dünyasında kişilerin doyumlu bir iş yaşamı sürdürebilmeleri ve yaptıkları işten mutluluk duymaları açısından önem taşımaktadır. Kişiler iş yaşamında ilerlemeyi hiyerarşik yapı içerisinde dikey olarak yükselmek olarak ele alırlarsa, konunun kendini geliştirme ve kişisel olarak yetkinleşme boyutunu ihmal etme yanlılığına düşebilirler. Oysa bir meslek dalında belirli bir kademeye gelmeyi amaçlamaktansa, bulunduğu pozisyonla ilgili olarak kendini geliştirmeye ve yetiştirmeye, ve bu yolla

kendi potansiyelini gerçekleştirmeye çalışmak kişilere hem daha kalıcı hem de daha tutarlı başarılar getirebilecektir (Altay, Dursun vd., 2012: 19).

Bu bakımdan kariyer seçimini etkileyen faktörlere bakıldığında, lisans düzeyinde yükseköğretim alan bir bireyin, eğitimini ve öğretimini aldığı alanda kariyer yapma yönündeki eğilimi ve eğitim aldığı sektör ile ilgili değerlendirmeleri önemlidir. Üniversiteler, bireylerin kariyer tercihlerinde ve yönlendirmelerinde önemli etkiye sahip kurumlardır. Üniversite eğitimi almakta olan öğrencilerin öğrenim gördükleri bölümlere tercih yaparak gelmeleri, aslında ilgili alanda kariyer yapma ile ilgili bir ön kabul olarak değerlendirilse de gerek diğer sektörde gerekse turizm sektöründe mezuniyet sonrası başka alanlarda kariyer yapma eğilimleriyle sıklıkla karşılaşıldığı görülmektedir (Aymankuy ve Aymankuy, 2013: 17).

Türkiye’de turizm sektörüne bakıldığında sektörün en önemli sorunlarından birinin eğitimli personel eksikliği olduğu görülmektedir. Nitelikli eleman gücünü arttırmak için turizm liseleri, bir çok üniversite de ön lisans, lisans eğitimi ve sertifikalı program sayısı artmıştır. Turizm eğitimi almış sektör çalışanlarının sektördeki çalışma koşullarının kariyer beklentilerine etkisi önemli bir yere sahiptir.

Turizm eğitimi almış sektör çalışanlarının kariyer beklentilerini belirlemeye yönelik yapılmış olan bu araştırma da elde edilen sonuçlar şu şekildedir;

Araştırma, Fethiye bölgesinde turizm eğitimi almış ve 3,4,5 yıldızlı otellerde ve tatil köylerinde çalışan 315 kişinin katılımı ile yapılmıştır. Ankete katılan çalışanların 192’si erkek ve 123’ü kadındır. Araştırmaya en çok 121 kişi ön lisans mezunu katılırken, 87 kişi lisans ve 72 lise mezunu takip etmektedir.

Araştırma da eğitime yönelik sorulara genel olarak bakıldığında “Turizm sektöründe çalışan personelin turizm eğitimi almış olması gerekmektedir” ifadesi en yüksek orana (3,96) sahiptir. Yani turizm eğitimi almış kişiler aldıkları eğitime önem vermekte ve sektörde eğitimli çalışan görmek istemektedirler.

Yüksek oranlı bir diğer ifadeye bakıldığında “Turizm eğitimi sektör beklentileri çerçevesinde olmalıdır”(3,93). Yani alınan eğitim sektörün ihtiyaçlarını karşılayacak eleman yetiştirmelidir düşüncesini savunmuşlardır. Her iki ifadeye de

bakıldığında katılımcıların büyük çoğunluğu sektörde kalifiye eleman olması gerektiğini ve bu doğrultuda sektör ihtiyaçlarına göre eğitim verilmesi gerektiğini savunmuşlardır.

Araştırmada kariyere yönelik sorulara genel olarak bakıldığında katılımcıların büyük çoğunluğu “Kariyer gelişimi benim için önemlidir” ifadesine (4,08) gibi yüksek oranla katılmışlardır. Yani almış oldukları eğitim doğrultusunda kariyer hedefleri belirlemişlerdir ve bu yönde hareket etmişlerdir.

Araştırmada, turizm eğitimi almış sektör çalışanlarının kariyer beklentilerine ilişkin 4 temel boyut elde edilmiştir. Buna göre çalışanların sektör ve kariyer beklentilerine yönelik tutumlarını oluşturan faktörler; “mesleki başarı”, “mesleki ilerleme”, mesleki beklenti” ve “sektör değiştirme isteği” olarak sınıflandırılmıştır.

Kariyer beklenti boyutlarından olan “mesleki başarı” için oluşturulan ifadelerin genel ortalama değerinin (3,92) olduğu görülmektedir. Elde edilen genel aritmetik ortalamaya bakıldığında kariyer hedef ve beklenti tatmini konusuna katılım oranı, katılmama oranına göre daha yüksek çıkmıştır. Bu durum otel çalışanlarının kariyer hedeflerine istedikleri doğrultuda ve bilinçli olarak ilerlediklerini göstermektedir.

Araştırma sonuçlarının ikinci boyutu olan “mesleki ilerleme” ile ilgili hedeflerdir. Mesleki ilerleme boyutuna göre, çalışanların çalıştıkları işletmeden memnun olmadaki katılım oranı katılmama oranından daha yüksektir. Bu da göstermektedir ki çalışanların çalıştıkları işletme kariyer hedeflerine ulaşma konusunda son derece duyarlı ve çalışanları destekleyici role sahiptir ve çalışanların büyük çoğunluğunun çalıştıkları işletmeden memnun olduğu tespit edilmiştir.

Üçüncü boyut olan “mesleki beklenti” boyutuna bakıldığında turizm mesleğini seçme nedenlerinden en önemli olanlarından biri bu sektörde kolay kariyer yapılabileceği düşüncesidir. Katılım oranı katılmama oranına göre daha yüksek çıkmıştır. Bu sonuç Erdem ve Kayran’ın (2013) çalışmasıyla da paralellik göstermektedir. Söz konusu çalışmada öğrenciler, turizmin gelecekte geçerliliğini koruyacak önemli bir meslek olmasını, meslek seçimlerindeki en önemli faktör

olarak görmektedirler. Bu faktörü iş avantajları faktörü takip etmektedir gibi sonuçlara ulaşılmıştır.

Son faktör olan “sektör değiştirme isteği” boyutunun genel ortalaması (2,73)gibi küçük bir rakamdır. Ortalamaya bakıldığında katılım oranı katılmama oranından düşüktür. Bu da katılımcıların turizm sektöründen memnun olduklarını ve başka bir sektöre yönelmeyi düşünmediklerini göstermektedir. Bunun yanı sıra turizm sektörü katılımcıların bir çoğunun beklenti ve ihtiyaçlarını karşılamıştır ve bu yüzden başka bir mesleğe yönelme düşüncesi etkili değildir.

Çalışmada dört hipotez ortaya atılmıştır. Birinci hipoteze bakıldığında otel çalışanlarının kariyer beklentisi algıları cinsiyete göre farklılık göstermektedir. Fakat yapılan analiz sonucunda dört faktörün de cinsiyete göre istatistiki olarak anlamlı olmadığı görülmüş ve hipotez reddedilmiştir. Bu da gösterir ki katılımcıların kariyer beklentileri her iki cinse göre paralel doğrultudadır.

İkinci hipoteze bakıldığında otel çalışanlarının kariyer beklentisi algıları eğitim durumlarına göre farklılık göstermektedir. Ancak yapılan ANOVA analizi sonucunda çalışanların, eğitim durumlarına göre kariyer beklentilerini oluşturan faktörleri farklı değerlendirmedikleri tespit edilmiştir. Yani araştırmaya katılan kişilerin turizm e yönelik kariyer hedefleri aynı doğrultudadır.

Üçüncü hipotezde otel çalışanlarının kariyer ile ilgili algılarının çalıştıkları departmanlara göre farklılık göstermektedir hipotezi reddedilmiştir. Bu durum hangi departmanda çalışırlarsa çalışsınlar katılımcıların kariyer beklentileri aynıdır. Yani amaç çalıştıkları departmanda yükselerek kariyer beklentilerini karşılamaktır.

Son hipoteze bakıldığında otel çalışanlarının kariyer beklentileri ile sektördeki çalışma süreleri arasında anlamlı farklılık vardır hipotezi kabul edilmiştir

Son hipoteze göre çalışanlar çalışma sürelerine göre “mesleki başarı”, “mesleki ilerleme” ve “mesleki beklenti” faktörlerini farklı değerlendirmişlerdir. Ancak “sektör değiştirme isteği” faktörüne karşı bakış açıları aynı yöndedir. Bu faktöre dair bir farklılık analizde çıkmamıştır. Diğer faktörler arasında anlamlı

farklılıklar görüldüğü için yani hipotezin kabul görmesinden dolayı Post Hoc testi yapılmıştır.

Post Hoc testine genel olarak bakıldığında her üç faktör için de 1 yıldan az çalışanlar ile 8-11 yıl arası çalışanlar arasında anlamlı farklılıklar görülmektedir. Yani “Mesleki başarı” faktöründe ( $F=3,137$ ;  $p<0,05$ ), “1 yıldan az” çalışma süresi olan çalışanlar ile (Ortalama Farklılık:  $-,38112$ ) “8-11 yıl” arası çalışanlar arasında anlamlı farklılıklar görülmektedir.

“Mesleki İlerleme” faktöründe ( $F=4,527$ ;  $p<0,05$ ), “1yıldan az” çalışma süresi olan çalışanlarla “8-11 yıl” arası çalışan (Ortalama Farklılık:  $-,60578$ ) personel arasında anlamlı farklılık görülmektedir.

“Mesleki Beklenti” faktöründe ise ( $F= 3,116$ ;  $p<0,05$ ), “1 yıldan az” çalışanlarla (Ortalama Farklılık:  $-,44466$ ) “8-11 yıl” çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Bu durum sektörde az çalışanlara oranla, uzun yıllar çalışanların daha fazla kariyer tatmini sağlaması ve meslekte daha fazla ilerleme göstererek başarıya ulaşmış olduğu düşüncesi ile açıklanmaktadır.

Sonuç olarak araştırmaya katılan çalışanların, genel olarak kariyer beklentilerine paralel olarak ilerledikleri söylenebilir. Bu sonuç Erdoğmuş’un (2003) çalışmalarıyla paralellik göstermektedir. Çünkü bu araştırmada çalışanların genel olarak kariyer tatmini sağladığı sonucuna ulaşılmıştır.

#### 4.2. Öneriler

Araştırmada elde edilen bulgular ışığında şunlar önerilmektedir;

- Otel işletmelerinde kariyer tatminine ilişkin ulusal ve uluslararası literatürde çalışma sayısının sınırlı olması bu araştırmanın yapılmasında belirleyici olmuştur. Bu bakımdan gerek turizm işletmeciliği gerekse diğer hizmet sektörlerine yönelik uygulanacak yeni araştırmalar ile literatür genişletilebilir.
- Benzer konunun farklı bölgelerde de ele alınarak karşılaştırılması ve beklenti düzeylerine yönelik farkların belirlenmesi sağlanabilir.

- Kariyer beklenti ve tatmin boyutlarına yönelik yapılan bu araştırma turizm sektöründe uygulandığı gibi farklı sektörlerde de uygulanarak literatüre katkı sağlanabilir.
- Turizm eğitimi veren kurum ve kuruluşlar öğrencilerin kariyer beklentilerini tespit ederek ve bu konuda sektörü bilgilendirerek çalışan ve sektör arasında uyumu sağlayarak köprü vazifesi görebilir.
- Turizm sektöründe eğitim almış eleman sayısının artırılması için çalışanların kariyer beklentilerinin karşılanması sektörde çalışmayı düşünen kalifiye personel sayısını arttıracaktır.
- Okullarda verilen eğitimin, sektörde kullanılacak şekilde planlanması ve bu doğrultuda eğitim kalitesinin artırılması gerekmektedir. Bu kapsamda, turizm eğitimi veren okullarda öğretim programlarının içeriği sektördeki güncel konularla paralellik göstermelidir.
- Öğrencilerin mezuniyet sonrası mesleğe devam etmelerini sağlamak amacıyla turizm mesleğini sevdirecek, sektörün avantajlarını ve kariyer beklentilerini belirlemek adına seminerler düzenlenebilir. Ayrıca sektörden an az yılda bir kez de olsa üst düzey yöneticilerle öğrencilerin bir araya gelmesini sağlayacak kariyer günleri yapılmalıdır. Böylece öğrenci okul bitmeden kariyer beklentilerini belirlemiş olur.

Bu çalışma sadece Fethiye bölgesinde çalışmakta olan turizm eğitimi almış kişilerle sınırlandırılmıştır. Bundan sonra yapılacak çalışmalar da farklı bölgeler de çalışan kişilerin çalışma kapsamına alınması, ayrıca daha geniş örneklem grubuna ulaşılarak çalışmanın kapsamını genişleteceği için farklı bakış açıları geliştirilmesi önerilmektedir. Böylece yapılacak çalışmaların bu alandaki literatür çalışmalarının artmasını sağlayacağı ve gelecekteki çalışmalara ışık tutacağı düşünülmektedir.



## KAYNAKÇA

- Ağaoğlu, O.K. (1991). *Türkiye' de Turizm Eğitimi ve Etkenliği*. Ankara: Yeniçağ Basın Yayın.
- Akat, İ., Budak, G. ve Budak, B. (1999). *İşletme Yönetimi*. İzmir: Fakülteler Kitabevi, ISBN: 975-94951-2-0.
- Aksu, M. ve Bucak, T. (2012). Mesleki Turizm Eğitimi. *Aksaray Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2(4): 7-18.
- Altay, A., Dursun, B., Pektaş, K. ve Yılmaz, İ. (2012). Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Seçimlerinin Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi: Pınarhisar MYO Örneği. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 9-21.
- Altunışık, B. (2010). *Öğretmenlerin Kariyer Hedeflerinin Eğitim Kurumlarındaki Kariyer Yönetimi Uygulamalarına Yansımaları Üzerine Öğretmen Alguları*. Konya. Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Amoah, V., Baum, T. (1997). Tourism Education: Policy Versus Practice. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 9(1): 5-12.
- Anafarta, N. (2001). Orta Düzey Yöneticilerin Kariyer Planlamasına Bireysel Perspektif. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, (2): 1-17.
- Arslan, M. (2004). Eğitim Sistemimizin Kapanmayan Yararı- Yükseköğretime Geçiş. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16: 37-51.
- Atay, S. (2006). *Kariyer Yönetiminin Örgütsel Bağlılığa Etkisi*. Afyon. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Avsallı, H., Baltacı, F., Demirel, O. Ve Üngüren, E.(2012).Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Eğitim Memnuniyetlerinin ve Geleceğe Yönelik Bakış Açılarının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 44(1): 17-25.
- Aymankuy, Y. ve Aymankuy, Ş.(2013). Turizm İşletmeciliği Eğitimi Alan Öğrencilerin Turizm Sektöründeki İstihdamla İlgili Görüşleri ve Sektördeki Kariyer Beklentileri (Balıkesir Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu Örneği). *Akademik Bakış Dergisi*, 35: 1-21. <http://www.akademikbakis.org>
- Aytaç, S. (2005). *Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlanması Gelişimi ve Sorunları*, Bursa: Ezgi Kitabevi, ISBN: 975-8606-46-8.

Bayraktaroğlu, E. (2013). *Türkiye' de Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Veren Kurumların Uygulama Olanakları*. Afyon. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.

Berberoğlu, N. G. (1991). İşletmelerde Organizasyon-Personel Bütünleşmesini Sağlayan Etkili Bir Uygulama: Kariyer Yönetimi. *Amme İdaresi Dergisi*, 24(1): 140-143.

Bilgin, Y. (2011). *Turizmde Lisans Öğrenimi Gören Öğrencilerin Kişilik Özellikleri ve Mesleğe Yönelik Düşünceleri Üzerine Bir Alan Araştırması*. Düzce. Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm ve Otel İşletmeciliği Anabilim Dalı Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.

Boylu, Y. (2007). Turizm Eğitimi Almış Yeni Mezunların Oryantasyon Programına Yönelik Tutumlarındaki Değişimler. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* 6(22): 259-269. [www.esosder.org](http://www.esosder.org)

Boylu, Y., Ünlüöner K. (2005). Türkiye'de Yükseköğretim Düzeyinde Turizm Eğitimindeki Gelişmelerin Değerlendirilmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, ISSN: 1304-0278. 3(12): 11-32. [www.e-sosder.com](http://www.e-sosder.com)

Bozok, D. (1991). *Turizm İşletmelerinde Profesyonel Yönetici ve Eğitim Sorunları*. Bursa: Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.

Çalık, T. ve Ereş, F. (2006). *Kariyer Yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi, ISBN: 975-6009-79-9.

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

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

Dağdeviren, A. (2007). *Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Veren Kurumların Ders Programlarının Fonksiyonel Açından Değerlendirilmesi*. Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.

Dağlı, A. (2007). İlköğretim Öğretmenlerinin Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Sistemine İlişkin Görüşleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(22): 184-197. [www.esosder.org](http://www.esosder.org)

Demirdelen, D. (2013). *Yöneticilerin Kariyer Tatminine İlişkin Görüş ve Algulamaları: Antalya' da 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.

Demirel, Ö. (2000). *Karşılaştırmalı Eğitim*. Ankara: Pegem Yayıncılık, ISBN: 975-6802-08-1.

Demirkol, Ş. ve Pelit, E. (2002). Türkiye' deki Turizm Eğitim Sistemi ve Avrupa Birliği Sürecinde Olası Gelişmeler. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi* , Sayı 2: 125-146. [www.ttefdergi.gazi.edu.tr](http://www.ttefdergi.gazi.edu.tr)

Ehtiyar, R. ve Üngüren E. (2008). Lise ve Üniversitede Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Demografik Değişkenlerinin Umutsuzluk ve Kaygı Düzeylerine Etkilerinin Araştırılması. *Ticari ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2: 34-51.

Erdem, B., ve Kayran, M.F. (2013). Balıkesir Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Araştırma. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 14(1): 81-106.

Erdoğan, N. (2003). *Kariyer Geliştirme Kuram ve Uygulama*. Nobel Yayın Dağıtım, ISBN: 975-591-458-7.

Erdurur, K. (2012). *Turizm Lisans Eğitimi Alan Öğrencilerin Girişimci Kişilik Özelliklerinin Girişimcilik Eğilimine Etkisi*. Düzce: Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.

Eryiğit, S. (2000). Kariyer Yönetimi. *Kamu-İş Dergisi*, 6(1): 1-26.

Fidan, N. ve Erden, M. (1990). *Eğitim Bilimine Giriş*. Ankara: Repa Eğitim Yayınları.

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

Gülcan, B. (2011). Turizmde Doçentlik Unvanı: Kapalı Kariyer Yolu ve Etkileri. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 1(3): 3-32. [www.isarder.org](http://www.isarder.org)

Gümüştekin, E.G. ve Gültekin, F. (2009). Stres Kaynaklarının Kariyer Yönetimine Etkileri. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(23): 147-158. Kütahya.

Hacıoğlu, N., Kaşlı, M., Şahin, S., Tetik, N. (2008). *Türkiye'de Turizm Eğitimi*. Ankara: Detay Yayıncılık, Yayın No: 217, ISBN: 978-9944-223-28-7.

<http://www.kultur.gov.tr/>

TR/BelgeGoster.aspx?F6E10F8892433CFF7EE1F1486EE503

<http://www.yukseklisans.com.tr> , 2014-2015

[http://www.yok.gov.tr/mevzuat/mevzuat\\_kanun.htm](http://www.yok.gov.tr/mevzuat/mevzuat_kanun.htm), Erişim Tarihi: 21.04.2014

II. Akademik Turizm Eğitimi Arama Konferansı, (Moderatör: İrfan Mısırlı), Muğla Üniversitesi, Fethiye, 22-25 Nisan 2010.

Inui, Y., Lankford, S., Wheeler, D. (2006). Rethinking Tourism Education: What Should Schools Teach? *Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education*, 5(2): 25-35. [www.hlst.heacademy.ac.uk/johlste](http://www.hlst.heacademy.ac.uk/johlste)

Kazu, Y. ve Demirli, C. (2002). Mesleki ve Teknik Orta Öğretim Kurumlarındaki Gelişmeler. *Milli Eğitim Dergisi*, Sayı: 155-156. Ankara.

Kılıç, B. ve Öztürk, Y. (2009). Kariyer Yönetimi: Beş Yıldızlı Otellerde Bir Uygulama. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20(1): 45-60. <http://www.anatoliajournal.com>

Kılıç, G. ve Öztürk, Y. (2010). Kariyer Yönetim Sistemi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 10(3): 981-1011.

Kozak, A.M. (2001). *Konaklama İşletmelerinde Kariyer Planlaması*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları; No: 1326. ISBN: 975-06-0070-3.

Noe, R. A. (1999). Çeviren: Canan Çetin, *İnsan Kaynaklarının Eğitim ve Gelişimi*, İstanbul: Beta Yayınevi, ISBN: 975-486-827-3.

Odabaşı, S. (2008). *Kariyer Yönetimi*. İstanbul: Kumsaati Yayınları, ISBN: 978-605-392-038-0.

Olalı, H. (1993). *Turizm*. İstanbul: Milli Eğitim Basımevi.

Olçay, A. (2008). Türk Turizmde Eğitimin Önemi. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2): 383-390. <http://sbe.gantep.edu.tr>

Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi. (2011). *2011 ÖSYS Yükseköğrenim Programları ve Kontenjanları Kılavuzu*, 73-160, Ankara: ÖSYM.

Özekin, M. (2010). *Beceri Eğitimi Kapsamında Leonardo Da Vinci Programına Katılan Otelcilik Ve Turizm Meslek Lisesi Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma*. Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Basılmamış Doktora Tezi.

Patır, S. Ve Karahan, M. (2010). Girişimcilik Eğitimi ve Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Profillerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. *İşletme ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 1(2): 27-44. [www.berjournal.com](http://www.berjournal.com)

Pehlivan, R.(2007). *Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Almakta Olan Öğrencilerin Sektör ile İlgili Tutumlarının Mezuniyet Sonrası Kariyer Seçimine Etkisi*. Aydın: Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı Baılmamış Yüksek Lisans Tezi.

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

Roney, S., Öztin, P. (2007). Career Perceptions of Undergraduate Tourism Students: A Case Study in Tukey. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education*, 6(1): 4-17. [www.hlst.heacademy.ac.uk/johlste](http://www.hlst.heacademy.ac.uk/johlste)

Sabuncuoğlu, Z. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. EzgiKitabevi, ISBN: 975-7763-85-3.

Saç, F. Ve Tunç A. (1998). *Genel Turizm(Gelişimi-Geleceği)*. Ankara: Detay Yayınevi. Olalı, H. (1993). *Orta Dereceli Endüstriyel Teknik Öğretim Okulları/Turizm*.İstanbul: Milli Eğitim Basımevi.

Sağdıç, M. ve Demirkaya, H. (2009). Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Gelişim Planlarına İlişkin Yaklaşımları. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 26(1): 233-246.

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

Seçer, B. ve Çınar, E. (2011). Bireycilik ve Yeni Kariyer Yönelimleri. *Yönetim ve Ekonomi Celal Bayar Üniversitesi İİBF Dergisi*, 18(2): 49-62. Manisa.

Seçilmiş, C. ve Ünlüönen, K. (2010). Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Liselerinde Uygulanan Modüler Öğretime İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Değerlendirilmesi. *Ahi Evren Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(2): 247-265.

Sevinç, E. (2010). *Kariyer Planlama ve Yönetimi*. İstanbul: Etap Yayınevi, ISBN: 978-605-55123-2-3.

Sezgin, O.M. (2001). *Genel Turizm ve Turizm Mevzuatı*. Ankara: Detay Yayıncılık, Yayın No: 15, ISBN: 975-8326-16-3.

Şener, B. (2007). *Modern Otel İşletmelerinde Yönetim ve Organizasyon*. Ankara: Detay Yayıncılık, ISBN: 975-8326-19-8.

Şimşek, E. (2010). *Bireysel Kariyer Yönetimi*. İstanbul: Vizyoner Yayıncılık, ISBN: 978-975-00109-2-7.

Şimşek, Ş. ve Çelik, A. (2004). *Kariyer Yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi, ISBN: 975-8640-96-8.

Taşkın, M. (2006). *Ortaöğretim Turizm Eğitiminde Staj ve İzmir İli Anadolu Otelcilik Turizm Meslek Liselerinde Bir Uygulama*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.

Tezcan, M. (1996). *Eğitim Sosyolojisi*. Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi.

[tugev@tugev.org.tr](mailto:tugev@tugev.org.tr) Erişim Tarihi: 17.04.2014

Tunç, A. ve Uygur, A. (2001). *Kariyer: Yönetimi, Planlaması ve Geliştirme*. Ankara:Gazi Kitabevi, ISBN: 975-8640-10-0.

Türkkahraman, M. ve Şahin, K. (2010). Kadın ve Kariyer. *Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 1(2): 75-88.

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

Üngüren, E. (2007). *Lise ve Üniversitelerde Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Umutsuzluk ve Kaygı Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından Değerlendirilmesi: Antalya' da Bir Uygulama*. Antalya. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.

Yağcı, Ö. (2001). Türkiye'de Turizm İstihdamında Karşılaşılan Temel Sorunlar ve Çözüm Önerileri. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4: 23-39.

<http://teftis.kulturturizm.gov.tr/TR,14965/turizm-egitim-merkezleri-turem-kurulus-yonetmeligi.htm>

www.yukseklisans.com.tr, 2014-2015

## ANKET

Sayın Katılımcı,

Bu anket Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü bünyesinde yürütülen Yüksek Lisans Tezi çalışmasına veri sağlamak amacıyla düzenlenmiştir. Bu araştırmadan elde edilecek sonuçlar bilimsel ahlaka uygun ve gizlilik şartı içerisinde değerlendirilecek olup, soruları samimiyetle cevaplandırmanız çalışmanın güvenilirliği, geçerliliği ve başarısı için oldukça önemlidir. Anket soruları kapsamında açık kimliğinizi ortaya çıkaracak nitelikte bir soru bulunmamaktadır. Araştırmamıza bulunduğunuz katkılardan dolayı teşekkürlerimizi sunar, çalışmalarınızda başarılar dileriz.

Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi

Yüksek Lisans Tez Öğrencisi

Tez Danışmanı

Hatice BİLİCİ

Doç. Dr. Doğan KUTUKIZ

### 1.BÖLÜM

#### Kişisel (Demografik) Bilgiler

**Lütfen, size yöneltilen her soru için durumunuza uygun olan seçeneğin karşısını "X" ile işaretleyiniz ve anketin geçerliği için hiçbir soruyu yanıtız bırakmayınız.**

<b>Cinsiyet</b>	Erkek ( )	Kadın ( )				
<b>Yaşınız</b>	18-25 ( )	26-33 ( )	34-41 ( )	42-49 ( )	50-57 ( )	58 ve üzeri ( )
<b>Turizm Eğitimi Durumunuz</b>	Lise ( )	Önlisans ( )	Lisans ( )	Lisans üstü ( )	Özel bir turizm eğitim merkezi mezunu ( ) Turizm konusunda sertifika sahibi ( )	
<b>Çalıştığınız Departman</b>	İnsan Kaynakları ( )	Mutfak ( )	Kat Hizmetleri ( )	Servis ( )	Ön Büro ( ) Diğer _____	
<b>Sektörde Çalışma Süreniz</b>	1 yıldan az ( )	1-3 yıl ( )	4-7 yıl ( )	8-11 yıl ( )	12 yıl ve üzeri ( )	
<b>Otelde Çalışma Süreniz</b>	1 yıldan az ( )	1-5 yıl ( )	6-10 ( )	11-15 ( )	16-20 ( )	21 yıl ve üzeri ( )
<b>Otelde Çalışma Döneminiz</b>	Sezonluk ( )	Tüm yıl ( )	Stajyer ( )	Diğer _____		
<b>Otel Sınıfı</b>	3 Yıldızlı ( )	4 Yıldızlı ( )	5 Yıldızlı ( )	Tatil Köyü ( )		

*Lütfen diğer sayfaya geçiniz...*

## 2.BÖLÜM

### Turizm Eğitime Yönelik Düşünceler

Lütfen size yöneltilen soruları, katılma düzeyinize göre işaretleyiniz. Her soru için tek bir işaretleme yapınız

1.Kesinlikle Katılmıyorum 2.Katılmıyorum 3.Kararsızım 4.Katılıyorum 5.Kesinlikle Katılıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Turizm eğitimi ile sektörü tanıma imkanım var.	1	2	3	4	5
2. Turizm eğitimi kendime olan güvenimi artırır.	1	2	3	4	5
3. Okulda aldığım turizm eğitimi kariyer yapmam için yeterlidir.	1	2	3	4	5
4. Turizm eğitimi almış olmam görevimi yerine getirirken kolaylık sağlar.	1	2	3	4	5
5. Eğitim aldığım kurumdan ve aldığım eğitimden memnunum.	1	2	3	4	5
6. Okulda mesleki eğitim almış olmak, görevimi yerine getirirken fayda sağladı.	1	2	3	4	5
7. Okulda mesleki eğitim almış olmak, departmanlardaki işlerin işleyişi hakkında önceden bilgi sahibi olmamı sağladı.	1	2	3	4	5
8. Okulda mesleki eğitim almam sektörde turizm eğitimi almadan çalışanlardan daha çabuk terfi etme imkanı sağladı.	1	2	3	4	5
9. Turizm eğitimi, mesleğimle ilgili yeni gelişmeleri takip etmem açısından önemlidir.	1	2	3	4	5
10. Eğitim programları, terfi etme şansımı yükselttiği için önemlidir.	1	2	3	4	5
11. Eğitimde amaçlanan; elemanların çeşitli kariyer seçeneklerinden birini seçerek, kendine hedef belirlemesini ve bu hedefe ulaşmak için plan yapmasını sağlar.	1	2	3	4	5
12. Eğitim programları; kariyer yolları ve seçenekleri, iş gerekleri gibi konularda elemanları bilgilendirir.	1	2	3	4	5
13. Turizm sektöründe terfi kararları alınırken çalışanların eğitim düzeyi dikkate alınmaz.	1	2	3	4	5
14. Turizm sektöründe çalışanların genelde eğitim düzeyi düşüktür.	1	2	3	4	5
15. Sektörde çalışan yöneticilerin birçoğu turizm eğitimi almamıştır.	1	2	3	4	5
16. Mezun olduğum bölümle ilgili mesleki alanda kariyerime devam etmek istiyorum.	1	2	3	4	5
17. Turizm sektöründe çalışan personelin turizm eğitimi almış olması gerekmektedir.	1	2	3	4	5
18. Turizm eğitimi sektör beklentileri çerçevesinde olmalıdır.	1	2	3	4	5
19. Turizm eğitimi özgüven kazandırmaktadır.	1	2	3	4	5
20. Aldığım mesleki eğitim sektör için yeterli değildir.	1	2	3	4	5
21. Turizm sektörünü sevdiğim için eğitimini aldım.	1	2	3	4	5

*Lütfen Diğer Sayfaya Geçiniz...*



### 3.BÖLÜM

#### Kariyer Hedef ve Beklentiler

Lütfen size yöneltilen soruları, katılma düzeyinize göre işaretleyiniz. Her soru için tek bir işaretleme yapınız.

1)Kesinlikle Katılmıyorum 2)Katılmıyorum 3)Kararsızım 4)Katılıyorum 5)Kesinlikle Katılıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Turizm mesleğini seçmemde, kariyer beklentilerimi karşılayacağı düşüncesi etkilidir.	1	2	3	4	5
2. Turizm mesleğini seçmemde, sektörün kolay kariyer yapabilme imkanı sunması etkilidir.	1	2	3	4	5
3. Çalıştığım işletmeden memnunum.	1	2	3	4	5
4. Çalıştığım işletme kariyer beklentimi karşıladı.	1	2	3	4	5
5. Kariyerim için planladığım doğrultuda ilerliyorum.	1	2	3	4	5
6. Kariyer amaç ve hedeflerimi biliyorum.	1	2	3	4	5
7. Kariyer alternatiflerimin farkında olmam, hedeflerimi belirlememde ve onlara ulaşmamda bana yardımcı olur.	1	2	3	4	5
8. Kariyer gelişimi benim için önemlidir.	1	2	3	4	5
9. İşimden memnunum.	1	2	3	4	5
10. Kariyerimde başarılı olduğuma inancım tamdır.	1	2	3	4	5
11. Bu işletmede çalışanların yeteneklerine uygun kariyer fırsatları sunulmaktadır.	1	2	3	4	5
12. Bu işletmede başarılı çalışanlara yükselme olanakları açıktır.	1	2	3	4	5
13. Çalıştığım işletmede kariyerim boyunca kariyer engelleri, sorunları ile karşılaştım.	1	2	3	4	5
14. Seçmiş olduğum mesleki yolun bana uygun olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
15. İş hayatımda istediğim konumdayım.	1	2	3	4	5
16. İş hayatımda kariyer hedefime ulaşmak için ne yapmam gerektiğini biliyorum.	1	2	3	4	5
17. Beş yıl sonra nerede olmak istediğimi biliyorum.	1	2	3	4	5
18. Kariyerimi planlamak ve geliştirmek moralimi yükseltiyor.	1	2	3	4	5
19. Kariyerim için mesleki anlamda kendimi geliştirdiğimi düşünüyorum.	1	2	3	4	5
20. Sahip olduğum kariyerin beni kişisel anlamda tatmin ettiğini düşünüyorum.	1	2	3	4	5
21. İşimle ve kariyer düzeyimle gurur duyuyorum.	1	2	3	4	5
22. Turizm mesleğini seçmemde, yüksek kazanç elde edebilecek olmam etkilidir.	1	2	3	4	5
23. Kısa sürede istediğim konuma geleceğimi düşünüyorum.	1	2	3	4	5
24. Bu mesleği seçmem benim için bir hataydı.	1	2	3	4	5
25. Farklı bir sektörde kariyer yapmayı düşünüyorum.	1	2	3	4	5
26. Kurumum kariyerimle ilgili beklentilerime yanıt vermektedir.	1	2	3	4	5
27. Turizm mesleğini seçmem de, toplumda itibarlı bir meslek olması etkilidir.	1	2	3	4	5

*Zaman ayırdığınız için teşekkür ederiz ...*

## KİŞİSEL BİLGİLER

**Adı Soyadı** : Hatice BİLİCİ

**Doğum Yeri** : Silifke/ MERSİN

**Doğum Yılı** : 15.04.1985

**Medeni Hali** : Bekar

## EĞİTİM VE AKADEMİK BİLGİLER

**Lise** : 1999-2002 (Yeşilovacık Çok Programlı Lisesi / Silifke)

**Ön Lisans** : 2005-2007 (SDÜ Yalvaç Meslek Yüksek Okulu/ Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik)

**Lisans** : 2007-2011 (MKÜ Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik)

**Yabancı Dil** : İngilizce

## MESLEKİ BİLGİLER

**2006-2009 Yaz Dönemleri** : Acapulco Resort Hotel, Kıbrıs

**2010 Yaz Dönemi** : Rosa Resort Hotel, Nevşehir/ Kozaklı

**2011-2015 Yaz Dönemleri** : The Kumul Otel, Antalya/ Manavgat