

Mersin’de Yükseköğretim ve Orta Öğretim Düzeyinde Turizm Eğitimi Almakta Olan Öğrencilerin Sektörün Çalışma Koşullarını Algılamaları ve Sektörde Çalışma İsteklerinin Karşılaştırmalı Analizi*

The Comparative Analysis of University and High School Level Tourism Students’ Perceptions on Work Conditions and Desire to Work in the Tourism Industry in Mersin

Teoman DUMAN* - Mustafa TEPECİ - Kamil UNUR****

* Gaziosmanpaşa Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu

** Mersin Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu

ÖZ

Bu çalışmada, yükseköğretim (lisans ve önlisans) ve ortaöğretim (lise) düzeyinde turizm eğitimi almakta olan öğrencilerin, sektörün çalışma koşullarını algılamaları ve çalışma isteklerinin (kariyer beklentilerinin) karşılaştırmalı bir değerlendirmesi yapılmaktadır. Toplam 365 öğrenciden arkalı-önlü 1 sayfadan oluşan anketle toplanan verilerle yapılan analizlerde, öğrenciler işin doğasını ve çalışma koşullarını ağır, ücret ve ek gelirleri düşük bulmaktadırlar. Öğrencilerin eğitim seviyeleri ve cinsiyetlerine göre sektörün çalışma koşullarını algılamaları ve sektörde çalışma isteklerine ilişkin düşüncelerinde farklılıklar ortaya çıkmıştır. Öğrencilerin sektörde çalışma isteklerini etkileyen en önemli unsurlar olarak kişi-endüstri uyumu-terfi imkanları ve sektörde çalışmanın sağlayacağı sosyal statü bulunmuştur.

Anahtar sözcükler: Turizm eğitimi, çalışma koşulları, çalışma isteği, kişi-endüstri uyumu, turizm sektörü.

ABSTRACT

The purpose of this study is to investigate the perceptions of university and high school level tourism students in Mersin on work conditions and desire to work (or career expectations) in the tourism industry. The data collected from 365 hospitality and tourism management students by a one-page questionnaire indicate that students perceive the nature of work and working conditions as hard, and salaries and benefits as low. There are significant differences on the perceptions of students on work conditions and career expectations in the tourism industry with regard to gender and education levels. Person-organization fit promotion opportunities and social status had significant impacts on the students’ desire to work in the tourism industry.

Keywords: tourism education, working conditions, desire to work, person-organization fit, tourism industry.

GİRİŞ

2001 yılı rakamlarına göre, Türkiye’deki toplam istihdamın %5,10’u (1.007.793 kişi) doğrudan, %7,66’sı (1.511.689 kişi) ise dolaylı olarak turizm sektörü istihdamından oluşmaktadır (TURSAB 2005). Turizmin emek-yoğun bir sektör olması nedeniyle, personelin eğitimi sektörün başarısı açısından önemlidir. Personelin eğitimi turizmde hizmet kalitesinin artırılması ile doğrudan ilgili, hizmet kalitesindeki

artış ise rekabette başarı ile doğrudan ilgilidir. Dolayısıyla Türkiye, nitelikli turizm personeli yetiştirmek üzere 1960’lı yıllardan bu yana sayıları hızla artaran ortaöğretim ve yükseköğretim (önlisans ve lisans) düzeyinde turizm eğitimi kurumları açmaktadır. Örneğin, 2004-2005 eğitim-öğretim yılında 80 adet Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi (MEB, 2005), Meslek Yüksekokullarında yaklaşık 100 civarında turizm programı ve 25 üniversitede (26 fakülte ve yüksekokulda) 35 turizm işletmeciliği bölümünde lisans turizm eğitimi verilmektedir (Kozak 2005-4). Bu kurumlarda 8 bin lisans, 20 bin önlisans ve 19 bin meslek lisesinde olmak üzere, toplam 47 bin öğrenci eğitim görmektedir (Külebi 2005).

* Bu araştırma yazarların eşit katkıları ile hazırlanmıştır. Yazarlar, araştırma sürecinde veri toplama ve girilmesine yardımcı olan Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencilerinden Burak Mil, Burçin Çetinsöz, Eda Dönbak, Günyüz Tarkan, Osman Çalışkan ve Serkan TekinTurhan’a katkılarından dolayı teşekkür ederler.

Turizm Bakanlığının (TB) Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) (1994: xii) ile birlikte 1993 yılında yaptığı "Turizm Endüstrisi İşgücü Araştırması" sonuçlarına göre, 1993'ten 1998'e kadar 5 yıllık sürede konaklama, seyahat ve restoran işletmelerinin mesleki eğitim almış işgücü ihtiyacının 121.300 olacağı tahmin edilmiştir. Aynı araştırmaya göre (s. 27-28), 1988-89 ve 1992-1993 eğitim-öğretim yılları arasında orta-öğretim ve üniversite düzeyinde turizm eğitimi almakta olan ve o güne kadar turizm okullarından mezun olan öğrencilerin sayılarının toplamı ise yaklaşık 30.000 kişidir. 1993 yılı itibarıyla sektörde turizm eğitimi almış çalışanların sayısı ise yaklaşık 10.000 kişidir. Bu durum o yıllarda turizm eğitimi alan her 3 kişiden 1'inin sektörde çalışıyor olduğu anlamına gelmektedir. Diğer bir deyişle, bir taraftan turizm sektörünün nitelikli personel gereksinimi devam ederken diğer taraftan söz konusu okullardan mezun olan öğrencilerin, önemli bir kısmı kariyer tercihlerini turizm dışındaki sektörlerden yana kullanmaktadırlar.

Türkiye ve dünyanın çeşitli ülkelerinde yapılan çalışmalar, turizm eğitimi alan öğrencilerin önemli bir bölümünün turizm sektöründe çalışmak istemediklerini veya turizm sektöründe çalışmaya başladıktan belirli bir süre sonra sektörde çalışmayı bıraktıklarını ortaya koymaktadır. Altman ve Brothers (1995) turizm eğitimi alan öğrencilerin %30,6'sının 5 yıl içerisinde; Pavesic ve Brymer (1990) turizm eğitimi alan öğrencilerin %20'sinin mezuniyetlerinin ilk yılında %33'ünün ise izleyen 5 yıl içerisinde sektörü terk ettiklerini bulmuşlardır.

Türkiye'de yapılan çalışmalar da benzer bulgular ortaya koymaktadır. Örneğin, Kuşluyan ve Kuşluyan (2003) lisans düzeyinde turizm eğitimi alan 397 öğrenci ile yaptıkları araştırmada, öğrencilerin %33'ünün sektörde çalışmayı düşünmediğini ve yalnızca yarısının mesleki geleceklelerini turizm sektöründe gördüklerini ortaya koymuşlardır. Hacıoğlu'nun (1985) yaptığı araştırmada ise üniversite düzeyinde turizm eğitimi almış kişilerin yalnızca %6'sı turizm sektöründe çalışmaktadır. Bir başka çalışmada (Tatlıdil 1998: 59) turizm sektöründe çalışanların yalnızca %25,3'ü üniversite ve lise mezunudur. Aynı çalışmada sektörde çalışanların %80'den fazlasının (konaklama işletmelerinde %87, restoranlarda %88,2 ve seyahat işletmelerinde %81,6) turizmle ilgili herhangi bir mesleki eğitim almadığı belirlenmiştir. Tatlıdil'in 1994 yılındaki öngörüsüne göre (1998: 61); 1993-2000 yılları arasında Türk turizm sektörünün mesleki turizm eğitimi almış işgücü gereksinimi 152.054 kişi iken, aynı yıllar arasında mesleki turizm eğitimi veren okul ve kurslardan mezun olacakların sayısı ise yalnız-

ca 51.300 kişidir. Bir başka çalışmada (TB ve İLO 1994: 60) ise, konaklama işletmelerinde çalışan personelin %89'unun, restoran işletmelerinde çalışan personelin %95'inin ve seyahat işletmelerinde çalışan personelin %75'inin turizm eğitimi almadığı ve bu rakamların 1989 yılında yapılan araştırmada elde edilen rakamlardan daha yüksek olduğu ortaya konmaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı Mesleki ve Teknik Eğitim Araştırma ve Geliştirme Başkanlığı (METARGEM) (2000: 139) tarafından 1999-2000 eğitim-öğretim yılında yapılan araştırma sonuçlarına göre, turizm sektöründe çalışanların %74,8'inin örgün turizm eğitimi almadıkları ortaya çıkmaktadır.

Özet olarak, yapılan araştırmalar turizm eğitimi alan nitelikli personelin önemli bir bölümünün turizm sektöründe çalışmak istemediklerini veya çalışmadıklarını göstermektedir. Türk turizm sektörü turizm eğitimi almış önemli sayıda işgücüne gereksinim duymasına rağmen, turizm eğitimi alan işgücünün önemli bir bölümü turizm sektörü dışındaki sektörlerde istihdam edilmektedir. Eğitilmiş personelin turizm sektöründe istihdam edilmemesinin çok çeşitli nedenleri olabilir. Bu nedenlerin başında ise sektörün öğrencilere sunduğu kariyer imkanlarının yetersizlikleri veya öğrencilerin sektörde kariyer yapmaya karşı tutumları gelmektedir.

Turizm eğitimi alan öğrencilerin sektördeki çalışma şartlarını değerlendirmeleri ve sektörde kariyer yapmaya bakış açıları, ileriki yıllardaki istihdam tercihlerinin önemli bir göstergesi olabilir. Dolayısıyla, bu araştırmanın amacı, lise, önlisans ve lisans düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilerin, sektörün çalışma koşullarını algılamaları (veya sektöre bakış açılarının ortaya çıkarılması) ve çalışma istekleri (kariyer beklentileri) düşüncelerinde farklılık olup olmadığını ortaya çıkarmaktır.

LİTERATÜR TARAMASI

Kariyer Kavramı

Barutçugil (2005) insanların yaşamlarının büyük bir kısmını çalışarak geçirmesi nedeniyle iş onlar için yaşamsal bir unsur olduğunu, bireyin yaşamını planlayabilmesi için kariyer fırsatlarını iyi anlaması gerektiğini ve bu anlamının bireylerin geleceğini yönlendirmede önemli rol oynadığını iddia etmektedir. Buradan hareketle kariyer, bireyin kendi kişiliğine uygun yön ve yolu belirleme ve "kendini gerçekleştirme" çabasıdır (Kaynak 1996). Türkçe'de tam karşılığı bulunmayan kariyer kavramı (Sümer 2005) yerine iş kavramı kullanıldığında, iş insanların kendilerini gerçekleştirmeleri için bir araçtır (Buchholz 1978). Ancak, literatürde kariyer ile iş zaman zaman aynı anlamda; zaman zaman ise

kariyer işten daha geniş bir kavram olarak kullanılmaktadır. Sümer (2005) "iş bir çok çalışan tarafından kendilerini ifade edebilecekleri, geliştirebilecekleri ve yeni şeyler arayabilecekleri bir araç olarak algılanmaktadır." demektedir. Kozak'a (1999) göre, kariyer, bireyin iş yaşamının her yönü, hatta iş dışı ilişkileri üzerinde de etkiye sahiptir. Kariyer insanların yaşamında çok önemli bir yere sahiptir. Bunun en somut göstergelerinden birisi; insanların birbirleriyle ilk tanıştıklarında genellikle ikinci tanışma sorusunda birbirlerine ne iş yaptıklarını sormalarıdır (Unur, Duman ve Tepeci 2004).

Kariyer planlama sürecinde birey, becerilerini, değerlerini ve ilgi alanlarını belirledikten sonra meslek araştırması yaparak kendi kariyer hedeflerini belirler (Obifinans 2005). Kozak (2001: 143) kariyer seçimi ve seçilen kariyere kişisel uyumun sağlanmasının kişi örgüt ve toplum için son derece önemli olduğunu söylemektedir. Bilgiler Derneği Kariyer Merkezi'ne göre (2005) kariyer planlama süreci şu şekilde gerçekleşmektedir: 1) Bireysel kariyer planı oluşturma (kendini tanıma ve kariyer bilgisini ölçme) 2) İlgi alanı ve becerilerin belirlenmesi 3) Meslek araştırması yapılması 4) İlgi alanları ve becerileri ile meslekleri karşılaştırma 5) Kariyer hedefleri belirleme. Türkiye'de eğitim sisteminin içinde bulunduğu sıkıntılı ortama çıkardığı kariyer planlama sorunları uzun süredir tartışma konusudur. Bu çalışma turizmde kariyer tercihi üzerinde durmaktadır.

Turizm Öğrencilerinin Sektörde Kariyer Seçimini Belirleyen Etkenler

Kozak (2001: 143) bireylerin kariyer seçimlerinde kişilik, zeka, özgüven, değer, inanç ve tutumlar, sosyal durum ve kültürlere göre farklılaşan kişinin kimliğinde önemli olan kimlik belirleyicilerin etkili olan faktörler olarak belirtmektedir. Riegel ve Dallas'a (1998: 5) göre; insanların kariyer seçimlerinde ilgi, yetenek, değer yargısı gibi çeşitli içsel (bireysel) etkenlerin yanı sıra; ekonomik, politik ve sosyo-kültürel yapı gibi çeşitli dışsal faktörler de etkili olmaktadır. Gerek Türkiye'de gerekse diğer ülkelerde yapılan çalışmalarda, turizm sektöründe kariyer yapma kararı üzerinde etkili olan bir çok içsel ve dışsal etkenler ortaya konulmaktadır. Bu etkenlere, turizm endüstrisine olan bağlılık, işe olan ilgi, iş bulma olanağı, kendini geliştirme olanağı, terfi, iş arkadaşları ve yöneticilerle olan ilişkiler, işin saygınlığı veya sosyal statü, işin doğası ve fiziksel çalışma koşulları, kişi-endüstri uyumu, ücret ve ek gelirler örnek gösterilebilir (Özdemir, Aktaş ve Altıntaş 2005; Kuşluyan ve Kuşluyan 2003). Genel

olarak, bu etkenlerin olumlu olarak değerlendirilmesi, kişinin turizm endüstrisinde kariyer tercihini doğurabilecekken, olumsuz olarak algılanması kişinin kariyer tercihini farklı alanlara yönlendirmesi sonucunu doğurmaktadır.

Turizmde kariyerle ilgili çalışmalarda ortaya çıkan olumsuz etkenlerin başında turizm sektöründeki işlerin toplumsal saygınlığının düşük olduğu inancı gelmektedir. Lee ve Kang'a göre (1998) turizm sektöründeki işler Konfüçyüs Felsefesi'nin egemen olduğu ülkelerde düşük statülü işler olarak kabul edilmekte ve söz konusu felsefe, sektörün iyi eğitilmiş işgücünü istihdam etmesine engel oluşturmaktadır. Pizam ve Telisman-Kosuta (1989) Macaristan, Polonya, İspanya, Birleşik Krallık ve Yugoslavya'yı kapsayan çalışmalarında, turizm sektöründe otel ve restoran müdürlüğü, turist rehberliği ve dağ oteli müdürlüğü dışındaki işlerin yüksek statülü işler olarak düşünülmediğini ortaya koymuşlardır.

Yapılan çalışmalara göre, turizm sektöründeki işlerin saygınlığının düşük olarak algılanmasının nedenleri; ücretlerin düşük olması, çalışma saatlerinin uzun, yorucu ve düzensiz olması, iş güvenliğinin ve güvencesinin yetersiz olması, istihdam devir hızının yüksek olması, eğitime gerekli önemin verilmesi ve gençlerin yoğun olarak sektörde istihdam edilmeleri şeklinde özetlenebilir. Turizm eğitimi alan öğrencilerle ve mezunlarla yapılan araştırmalarda da meslek seçiminde saygınlık ve iş şartlarının olumsuzlukları ön plana çıkmaktadır. Bu çalışmalarda elde edilen bulgularda; mezun olan öğrencilerin önemli bir kısmının turizm sektöründe çalışmadıkları, mezunların ve öğrencilerin sektördeki çalışma saatlerini uzun ve düzensiz, ücretleri düşük, ek gelirleri ve yükselme olanaklarını yetersiz, kişisel, sosyal ve aile zamanını sınırlı, yaşam kalitesini düşük, iş güvenliğini yetersiz ve çalışma ortamını stresli ve kötü olarak değerlendirdikleri sonucuna ulaşılmıştır (Unur vd. 2004; Kuşluyan ve Kuşluyan 2003; Avgoustis ve Brothers 1993; Charles 1992; Pavesic ve Brymer 1990, 1989).

Querrier (1999), turizm endüstrisindeki bir çok işin mevsimlik, yarı zamanlı, eğitim ve beceri gerektirmeyen, düşük ücretli olmasının yanı sıra; çalışma saatlerinin uzunluğu, olumsuz çalışma koşulları ve yemek pişirmek, ortalığı temizlemek ve hizmet etmek gibi ev işleri ile eşdeğer olarak algılanmasını, turizm sektöründeki işlerin saygınlığının düşük olmasının nedenleri olarak belirtmektedir. Boella (2000), turizm endüstrisindeki işlerin endüstrinin imaj sorunu nedeniyle, bir çok toplumda saygınlığının düşük olarak görüldüğünü belirtmektedir. Pizam'a göre (1999), Latin Amerika ülkelerinde tu-

rizm ve seyahat ile ilgili işler genelde düşük bir statü ve saygınlık görmektedir. Benzer şekilde, Kuşluvan ve Kuşluvan (2003) tarafından Türkiye'de turizm alanında lisans eğitimi veren 7 okulda 3. ve 4. sınıfta okuyan ve sektörde en az 3 ay çalışmış olan 397 öğrenciyle yapılan çalışma; öğrencilerin yaklaşık yarısının (%51) turizm sektöründe çalışmayı saygın bir meslek olarak gördüklerini, %58'inin turizm sektöründe çalışmayı Türkiye'de topluma önemli ve yararlı bir hizmet olarak algıladıklarını, %56'sının oğullarının, %72'sinin ise kızlarının turizm işletmeciliği okumalarını istemediklerini, %50'sinin geleceklerini turizm sektöründe gördüklerini, %38'inin turizm eğitimi alan 1. sınıf öğrencilerinin tekrar üniversite sınavına girip başka alanlarda okumalarını önerdiklerini, %44'ünün turizm sektörünü bir kariyer yolu olarak seçmiş olmaktan mutsuz oldukları, %73.5'nin mezuniyet sonrası başka bir sektörde çalışmayı planladıklarını, %57'sinin turizm sektöründe çalışmanın dezavantajlarının avantajlarından daha fazla olduğunu düşündüklerini ve %50'sinin geleceklerini turizm sektöründe gördüklerini ortaya çıkarmıştır.

Birdir (2002) turizm eğitimi alan lisans öğrencilerinin, ücretlerin düşük olması, iş güvencesi ve çalışma garantisi olmaması, dışsal faktörlere (terör, siyasi istikrar vb.) bağlı riskin yüksek oluşu, turizm sektöründe çalışmanın öğrencilerin ilerideki yaşamlarına uygun olmaması ve turizm sektöründe çalışmanın kişiye prestij kazandırmaması gibi nedenlerden dolayı sektörde kariyer yapmaya sıcak bakmadıklarını belirlemiştir. Aynı durum, Koyuncu (2000) tarafından yapılan çalışmada da ortaya çıkarılmış ve turizm eğitimi alan ve staj yapmış olan 199 lisans öğrencisi üzerinde yapılan çalışmada, öğrencilerin %87,9'unun çalışma saatlerini uzun bulduğu, %83,9'unun yöneticileri yetersiz bulduğu, %79,4'ünün her işi yaptığı, %78,4'ünün ücretleri düşük bulduğu, %73,9'unun işletme içi eğitim almadığı, %69,3'ünün sigortasız çalıştığı, %66,3'ünün izin günlerini yetersiz bulduğu, %42,2'sinin ücretlerin zamanında verilmediğini belirttiği ortaya çıkarılmıştır. METARGEM (2000:148) tarafından yapılan bir çalışmada da benzer sonuçlar ortaya çıkarılmış ve ücretlerin yetersizliği, çalışma saatlerinin düzensizliği, sosyal güvenlik koşullarının yetersizliği ve meslekte yükselme olanaklarının olmaması gibi nedenlerden dolayı çalışanların %79,3'ünün işlerinden memnun olmadıkları belirlenmiştir.

Turizm sektöründeki işlerin ücretlerinin düşüklüğü konusunda yapılan çalışmalar da benzer sonuçları ortaya koymaktadır. Avrupa Birliği (AB) ülkelerinde turizm sektöründe çalışanların AB ücret ortalamasının %20 altında ücret aldıkları

(ILO 2001) saptanmıştır. Türkiye'de Otel Lokanta Eğlence Yerleri İşçileri Sendikası (OLEYIS) (1997: 23) tarafından yapılan çalışmada; turizm sektöründe mevsimlik çalışanların %65'inin ve sürekli çalışanların %48'inin ücretleri yetersiz buldukları; METARGEM'in (2000:154-155) çalışmasında ise, çalışanların %48'inin sekiz saatten fazla çalıştığı saptanmıştır. Aynı çalışmada çalışanların %46'sının çalışmanın yapıldığı 1999-2000 eğitim-öğretim yılı asgari ücret ortalaması olan (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 2004) 129.375.000 TL'nin altında, %22,3'ü ise yaklaşık olarak asgari ücret düzeyinde ücret aldığı belirtilmiştir. Ayrıca, çalışmada turizm eğitimi almış olmanın ücretlerde bir farklılaşmaya yol açmadığı da ortaya koyulmuştur. Bu bulgular, sektörün turizm eğitimi alanlarla almayanlar arasında en azından ücret bazında eğitimliler lehine bir ayırım yapmadığı sonucu çıkarılabilir.

Bir çok toplumda, turizm sektöründeki işlerin çoğunluğunun saygınlığının düşük olarak algılanmasının bir başka nedeninin de sektörün önemli oranda gençleri istihdam etmesi olduğu söylenebilir. Nitekim Hudman'a (1989: 216) göre, gelişmekte olan ülkelerde turizm sektöründe çoğunlukla kadınlar ve gençler çalışmaktadır. 1999 yılında Türkiye'deki 22 beş yıldızlı otelde yapılan bir çalışmaya göre; söz konusu otellerde çalışanların %39,8'i 18-25 ve %44,2'si 26-40 yaş arasında yer almakta ve %30'u kadınlardan oluşmaktadır (Kılıç 2000: 112-116). Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO 2001) rakamlarına göre; turizm endüstrisinde istihdam edilen işgücünün %44'ü 24 yaş altı, %25'i ise 34 yaş altı insanlardan oluşmaktadır. METARGEM (2000: 138) tarafından yapılan çalışmada; çalışanların %60,8'i 29 yaş altı insanlardan oluşmaktadır.

Literatürde, turizm sektöründeki işlerin dünyanın her yerinde statüsünün ve saygınlığının düşük olmadığına yönelik çeşitli görüşlere de rastlanmaktadır. Örneğin, Ross (1994), turizm bölgesinde yaşayan Avustralyalı lise öğrencilerinin turizm sektöründe çalışmak, özellikle de yönetim kademesinde çalışmak, konusunda istekli oldukları ve bu amaçla mesleki eğitim almayı düşündüklerini belirtmektedir. Ancak, bu konuda Leiper (1999) Avustralya'da kullanılan hesaplama yöntemlerinin yanlışlığından dolayı turizm sektöründeki istihdam rakamlarının ve kariyer olanaklarının abartıldığını belirterek, turizm sektörünün adeta "temel iş ve kariyer sektörü şeklinde efsaneleştirildiğini" ve bu nedenle de gençlerin bu alanda çalışmaya istekli olduklarını söylemektedir. Bir başka çalışmada (Airey ve Frontistis 1997), Yunanlı lise öğrencilerinin İngiliz lise öğrencilerine kıyasla turizm sektöründeki işlere daha olumlu baktığı ancak bunun da Yunanlı

gençlerin kariyer düşüncelerinin henüz “fantezi aşamasında” olmasından kaynaklandığı belirtilmektedir. Bu konuda Cothran ve Combrink (1999) yaptıkları araştırmada, ABD’nin Arizona eyaletindeki lise öğrencilerinin çoğunluğunun turizm sektöründeki kariyerlerle ilgili olumlu bir bakış açısına sahip olduklarını ve bu alanda eğitim yapmak istediklerini saptamışlardır. Hawaii’de yapılan bir araştırmada (Choy 1995) ise, en temel istihdam alanı olan turizm sektöründe çalışanların büyük bir çoğunluğunun işlerinden memnun oldukları belirlenmiştir.

Özetle, bazı araştırmalarda turizm sektöründeki işlerin saygınlığının düşük olmadığı ortaya konsa da araştırmaların büyük bir çoğunluğu turizm sektöründeki işlerin saygınlığının düşük olarak algılandığını kanıtlamaktadır. Nitekim, bu konuda Kuşlivan (2003) turizm sektöründeki işlerin saygınlığının düşük olmadığına dair görüşlerin çok ender olarak görgül kanıtlara dayandığını söylemektedir. Bu konuda Wood (2003) dünyanın bazı bölgelerinde turizm endüstrisindeki işlerin batı ülkeleri ile kıyaslandığında daha olumlu ve daha yüksek statülü işler olarak görüldüğüne ilişkin görüşlere atıf yaptıktan sonra “uluslararası kanıtların turizm endüstrisindeki işlerin diğer işlerle karşılaştırıldığında dünyanın çoğunluğunda düşük statülü işler olduğunu göstermekte olduğunu” söylemektedir. Cooper, Shepherd ve Westlake’e (1996: 199-200) göre, öğrenciler hem iyi eğitilip hem de onlara iyi kariyer olanakları sunulduğunda, turizm sektöründeki personel devir hızında düşme, profesyonellikte ve verimlilikte yükselme ve dolayısıyla da sektörün saygınlığında bir yükselme olacaktır.

Turizm Sektöründe Staj Yapmanın Öğrencilerin Kariyer Kararlarına Etkisi

Öğrencilerin sektöre bakış açılarını belirleyen bir başka etken ise staj yapıp yapmadıklarıdır. Kuşlivan, Kuşlivan ve Eren (2003) ve Kozak ve Kızıllırmak (2001) önlisans düzeyinde; Barrows, Partlow ve Montgomery (1993) ve Charles (1992) lisans düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilere yönelik yaptıkları çalışmalarda staj yapan öğrencilerin, staj yapmayan öğrencilere kıyasla sektöre daha olumsuz baktıklarını ya da staj yapan öğrencilerin stajdan sonra sektöre bakış açılarının daha olumsuz olduğunu tespit etmişlerdir. Bu konuda METARGEM (2000: 91) tarafından, turizm-otelcilik ve açılış eğitimi veren liselerde yapılan araştırmada; öğrencilerin iş yerlerindeki beceri eğitimi sırasında karşılaştıkları sorunların başında, işletmeler-

de öğrencilerin özlük haklarının (ücret, izin vb.) korunmasına özen gösterilmemesi gelmektedir. Bu bulgu lisans düzeyindeki öğrencilerin sektöre bakış açılarının, staj yapanlarda daha olumsuz olması olgusuyla paralellik göstermektedir. Unur vd. (2004) tarafından 201 lisans öğrencisine yönelik yapılan araştırmada; staj yapan öğrencilerle yapmayan öğrencilerin kariyer beklentileri arasında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Ancak, staj yapmayan öğrencilerin yapanlara kıyasla daha kısa sürede iyi ve daha üst kariyer basamaklarına tırmanacaklarına inandıkları tespit edilmiştir. Kozak (1999) tarafından Eskişehir Meslek Yüksekokulu Turizm-Otelcilik Bölümü öğrencilerine yönelik yapılan bir başka araştırmada ise, öğrenciler bir taraftan stajın mesleği sevmelerinde iyi derecede olumlu etkisi olduğunu belirtmekte, diğer taraftan staj sırasında çalışma saatlerinin uzun ve vardiyaların iyi düzenlenmediği, ücretlerin düşük olduğunu, yöneticilerin stajyer öğrencilere önem vermediğini, yöneticilerin stajyerlere iş öğretmekte istekli olmadıklarını ve staj yapılan işletmelerdeki insan ilişkilerinin iyi olmadığını, staj süresinin yetersiz olduğunu belirttikleri ve ayrıca, stajlar genel olarak araştırmaya dahil olan tüm bölümler (büro yönetimi, matbaacılık, bilgisayar, radyo-tv. ve turizm-otelcilik) itibariyle değerlendirildiğinde; öğrencilerin stajın gerekli olduğuna inandıkları (%94,6), çalışacakları işi tüm zorluklarına rağmen sevdikleri (%89,2) ve mezun olduklarında mesleklerinde çalışmayı düşündükleri ortaya konulmaktadır.

Araştırma Soruları

Yapılan çalışmalar ve ortaya çıkan istatistikler göstermektedir ki, turizm sektörü; saygınlığı düşük olarak algılanan, çalışma şartları zor, ücretleri az ve çoğunlukla gençlerin istihdam edildiği sektörlerden birisidir. Dolayısıyla, turizm sektörü uzun süreli kariyer olanağı sağlayan bir sektör olarak görülmemekte ve çalışanlar ileriki yaşlarda farklı sektörlerle yönelmektedirler. Bu bağlamda bu araştırma, Mersin’de lisans, önlisans ve lise düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilerin sektör değerlendirmelerini ve sektörde kariyer düşüncelerini ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır. Konu ile ilgili verilen literatür bulguları doğrultusunda aşağıdaki araştırma sorularına yanıt aranmaktadır:

Araştırma sorusu 1: Mersin’de turizm eğitimi alan lisans, önlisans ve lise öğrencilerinin turizm sektörünün çalışma koşullarını algılamalarının temel boyutları nelerdir?

Araştırma sorusu 2: Öğrencilerin turizm sektöründe çalışma koşullarını algılamaları ve kariyer yapma

istekleri, buldukları yükseköğretim (lisans ve önlisans) ve ortaöğretim (lise) düzeylerine göre farklılık göstermekte midir?

Araştırma sorusu 3: Öğrencilerin turizm sektöründe çalışma koşullarını algılamaları ve kariyer yapma istekleri, cinsiyetlerine göre farklılık göstermekte midir?

Araştırma sorusu 4: Öğrenciler turizm sektörünü saygınlığı düşük bir sektör olarak algılamakta mıdır?

Araştırma sorusu 5: Öğrenciler turizm sektöründe çalışma koşullarını zor bulmakta mıdır?

Araştırma sorusu 6: Öğrenciler turizm sektöründe ücretleri yetersiz olarak değerlendirmekte midirler?

Araştırma sorusu 7: Öğrenciler turizmde kariyer yapmak istemekte midirler?

Araştırma sorusu 8: Öğrencilerin sektörde kariyer yapma isteğini etkileyen faktörler nelerdir?

YÖNTEM

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni Mersin Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu, Mersin Meslek Yüksekokulu Konaklama ve Seyahat İşletmeciliği bölümü ile Milli Eğitim Bakanlığı Mersin Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi öğrencilerinden oluşmaktadır. Mersin Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulunda 2004-2005 eğitim-öğretim yılı itibarıyla 148 kız ve 342 erkek olmak üzere toplam 490 öğrenci bulunmaktadır. Bu okuldan geri dönen anket sayısı 201 dir (evrenin %41'i). Meslek Yüksekokulu Konaklama ve Seyahat İşletmeciliği bölümlerinde kayıtlı 198 öğrencinin 92'si (evrenin %47'si) çalışmaya katılarak anket doldurmuşlardır. MEB Mersin Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi'nde hazırlık sınıfı hariç 332 öğrenci olmasına karşın çalışmaya son sınıfta okuyan 112 öğrenci dahil edilmiştir. 112 öğrencinin 72'si yani, evrenin %64'ü anket doldurmuşlardır. Anketler, her okulda, öğretim elemanları ve öğretmenlerden izin alınarak, gönüllülük esasına göre toplanmıştır. Bu nedenle örneklem oranlarında farklılıklar oluşmuştur.

Araç

Veri toplamak için arkalı-önlü bir sayfalık bir anket hazırlanmıştır. Öğrencilerin sektördeki çalışma koşullarını nasıl algıladıkları veya sektöre bakış açıları Kuşluvan ve Kuşluvan (2003), METARGEM (2000) ve Riegel ve Dallas (1998) çalışmalarındaki ölçeklerden yararlanılarak araştırılmıştır. Ölçekte yer alan maddelerin belirlenmesinde, bu çalışmalarda çalışanların sektöre yönelik tutum ve algılarını ölçen boyutların tümünü kapsamasına dikkat

edilmiş ve anketin kısa zamanda etkin bir şekilde doldurulabilmesi için her boyutu kapsayıp temsil edebilecek (örneğin; iç tutarlılığı ve madde-faktör korelasyonu yüksek olan) ortalama 5-6 maddeyle sınırlandırılması düşünülmüştür. Ek 1 den de görülebileceği gibi öğrencilerin sektöre yönelik tutum ve algılarını ölçen boyutlar (1) işin doğası ve fiziksel çalışma koşulları, (2) sosyal statü, (3) kişi endüstri uyumu, (4) ücret ve ek gelirler, (5) terfi, (6) iş arkadaşları ve (7) yöneticilerdir. İşin doğası ve fiziksel çalışma koşulları, Kuşluvan ve Kuşluvan (2003) çalışmasında ayrı ayrı 2 boyutta 22 madde ile ölçülmüşken, bu çalışmada aralarındaki kavramsal benzerlikten dolayı ayırım yapılmamasına ve 9 maddeyle ölçülmesine karar verilmiştir. Ölçekte bulunan 39 madde, 1=hiç katılmıyorum ve 5=tamamen katılıyorum olmak üzere 5'li derecelendirme ile cevaplandırılmıştır. Ayrıca Kuşluvan ve Kuşluvan (2003) çalışmasındaki, sektöre bağlılık tutumu yerine, öğrencilerin sektörde kariyer yapma istekleri ölçülmüştür. Bu değişken daha sonra yapılan regresyon analizinde bağımlı değişken olup, öğrencilerin sektöre yönelik tutum ve algılarının sektörde kariyer yapma isteklerini ne şekilde etkilediği araştırılmıştır.

Öğrencilerin turizm sektöründe kariyer yapma istekleri Riegel ve Dallas (1998) ve Kuşluvan ve Kuşluvan (2003) çalışmalarında kullanılan toplam 10 ölçek maddesiyle (Ek 2) Türkçeye uyarlandıktan sonra kullanılmıştır. Maddeler yukarıdaki gibi 5'li derecelendirme ile cevaplandırılmıştır. Maddelerin Türkçeye çevrilmesi 3 öğretim üyesi tarafından ayrı ayrı yapılmıştır. Daha sonra araştırmacılar bir araya gelerek çevirileri karşılaştırmışlar farklılıklar üzerinde tartışılmış, maddeler üç araştırmacının da hemfikir olduğu şekilde ifade edilmiştir. Üç öğretim üyesi de ABD'de lisans üstü eğitim almış, hem Türkiye hem de ABD'de turizm sektöründe çalışma tecrübesine sahip öğretim üyeleridir. Çeviri yine iki dili ve kültürü iyi bilen, 2 öğretim üyesi tarafından da kontrol edilmiş ve tavsiyeleri alınarak küçük uyarlamalar yapılarak son şekli verilmiştir. Anketin uygulanacağı grupla ilgili bilgi sağlamak amacıyla (Savaşır 1994: 30) anketin uygulanacağı evrenden seçilen 10 kişilik küçük bir örneklemle ölçekler sorgulanmıştır. Deneklere maddelerin anlaşılır olup olmadığı sorulmuş ve tavsiyeleri dikkate alınarak ankete son şekli verilmiştir.

Ankette çalışanların sektöre yönelik tutum ve algılarını ve kariyer yapma isteklerini ölçen sorulara ilaveten yaş, cinsiyet, mezun olunan lise veya üniversitede sınıf, ailenin aylık geliri, turizm eğitimi almayı isteyerek seçip-seçmeme, üniversite giriş sınavında tercih sırası, staj yapıp-yapmama, sektörde çalışma süresi gibi sorular da sorulmuştur.

Veri Toplama

Anket, araştırmacılar tarafından, ders saatlerinde gönüllülük esasına göre katılım yoluyla toplanmıştır. Veriler haftanın farklı günlerinde ve farklı sınıflardan derste bulunan öğrencilerinden toplanmıştır. Araştırmacılar, öğrencilere ders başlangıcında anket hakkında kısa bilgi vermiş ve öğrencilerin kimlik bilgilerinin talep edilmediğini, elde edilen bilgilerin yalnızca araştırma amaçlı kullanılacağını bildirmişlerdir. Anket toplamak amacıyla okul yöneticilerinden ve ders sorumlularından gerekli izin alınmıştır.

BULGULAR

Tablo 1'de, anketin ilk kısmında yer alan, öğrencilerle ilgili çeşitli demografik bilgilerle, öğrencilerin sektör hakkındaki bilgileri ve sektöre bakış açısıyla ilgili çeşitli veriler yer almaktadır. Bu verilere göre örnekleme de yer alan öğrencilerin %55,1'i lisans, %25,2'si önlisans ve %19,7'si lise eğitimi almaktadır. Ankete katılan öğrencilerin %68,5'i erkeklerden oluşmaktadır. Bu dağılım okullardaki toplam erkek ve kız öğrenci sayıları ile paralellik göstermektedir. Önlisans ve lisans seviyesinde turizm eğitimi alan öğrencilerin %40'ı Turizm Meslek lisesi ve %27,1'i düz lise mezunlarından oluşmaktadır. Ailelerinin aylık geliriyle ilgili soruyu yanıtlayan öğrencilerin yaklaşık %85'inin aylık hane geliri 1.000 YTL'nin altındadır. Bu durum turizm eğitimi alan öğrencilerin çoğunlukla alt ve orta gelir guruba mensup olduklarını göstermektedir.

Anket dolduran öğrencilerin %71'i turizm eğitimi almayı isteyerek seçmişlerdir. Ayrıca ön lisans ve lisans seviyesinde turizm eğitimi alan öğrencilerin yarısından fazlası (%64,8) üniversite sınav tercihlerinde turizmi ilk 7 tercih içerisine yazmışlardır. Bu durum öğrencilerin kariyer konusunda turizm eğitimi almadan önce turizm sektöründe kariyer yapacaklarına dair ön bir karar vermiş oldukları şeklinde değerlendirilebilir. Öğrencilerin üçte ikilik bir bölümü (%74,2) sektörde kariyer olanakları hakkında bilgi sahibi olduklarını belirtmişlerdir. Anket dolduran öğrencilerin büyük bir çoğunluğu (%68,5) geleceklerini turizm sektöründe görmesine karşın azımsanmayacak bir oranı (%26,0) geleceklerini turizm sektöründe görmemektedirler. Öğrencilerin büyük çoğunluğu (%78,4) sektörde staj yapmıştır. Bu bulgular, daha önceki, özellikle de son yıllarda yapılan, çalışmalarda elde edilen rakamlarla önemli oranda örtüşmektedir.

Veriler 5'li Likert tipi ölçekle sürekli veri olarak toplandığı için (ya da sürekli olarak kabul edilmesinden) parametrik testlerin kullanılması planlan-

Tablo 1. Örneklemin demografik ve sektörel özellikleri

Değişkenler	n	%
Öğrencinin okumakta olduğu okul		
Lise (Turizm Meslek lisesi)	72	19,7
MYO (Önlisans)	92	25,2
Üniversite (Lisans)	201	55,1
Cinsiyet		
Kız	115	31,5
Erkek	250	68,5
Yaş		
13-18	60	16,5
19-21	106	29,0
22-24	167	45,8
25-30	27	7,7
Öğrencinin mezun olduğu Lise		
Turizm	146	40,0
Genel Lise	99	27,1
Endüstri / Kız Meslek	14	3,8
Diğer	34	9,3
Öğrencinin ailesinin aylık geliri		
249 YTL ve altı	40	11,0
250 - 499 YTL arası	112	30,7
500 - 749 YTL arası	102	27,1
750 - 949 YTL arası	48	13,2
1.000 YTL ve üstü	55	15,1
Turizm eğitimi almayı isteyerek seçip seçmediği		
Evet (isteyerek)	259	71,0
Hayır (istemeyerek)	50	13,7
Kararsız	47	12,9
Üniversite sınavında kazanılan bölümün kaçıncı tercih olduğu		
1-3	121	41,3
4-7	69	23,5
8-11	50	17,1
12-15	16	5,5
16 ve üzeri	25	8,5
Bu sektördeki kariyer olanakları hakkında bilgi sahibi olunması		
Evet (Bilgi sahibiyim)	271	74,2
Hayır (Bilgi sahibi değilim)	76	20,8
Gelecekteki meslek yaşamının turizm sektöründe görülmesi		
Evet	250	68,5
Hayır	76	20,8
Staj yapıp-yapılmadığı		
Evet (Yaptım)	286	78,4
Hayır (Yapmadım)	68	18,6

* Eksik verilerden dolayı yüzdeler %100'ü tamamlamamaktadır.

mıştır. Analizler öncesi verinin parametrik testlere uygunluğu kontrol edilmiş ve gerekli şartları sağladığı belirlendikten sonra takip eden analizler gerçekleştirilmiştir. Verilerin normal dağılıma sahip olduğu grafik analizlerine ilaveten, simetrik dağılım eğiliminden bozulma miktarı (skewness) ve dağılım içindeki piklik (kurtosis) seviyelerinin 1'den küçük olmasıyla saptanmıştır (Tabachnick ve Fidell 1996). Verilerin doğrusallığı ve varyanslarının homojen olduğu ve tahmin hatalarının birbi-

rinden bağımsız olduğu grafik (histogram) analizleri ve regresyon analizleriyle belirlenmiştir.

Yapılacak istatistiksel analizler örneklem büyüklüğünün en az ne kadar olması üzerinde belirleyici olmaktadır. Bu çalışmada en fazla örneklem gerektirebilecek olan faktör analizi için, ölçekteki her bir madde (item) sayısının en az beş katı örnekleme ihtiyacı duyulmaktadır (Hair, Anderson, Tatham ve Black 1998:98-99). Bu çalışmadaki örneklem sayısı olan 365, öğrencilerin sektördeki çalışma koşullarını nasıl algıladıklarını ölçen 39 maddelik ölçekte toplanan verilerin faktör analizi yapılabilmesi için oldukça yeterlidir.

Faktör Analizi

Toplanan veriler üzerinde temel bileşenler yöntemi ve varimax dönüştürmesine göre faktör analizi yapılarak turizm eğitimi alan öğrencilerin sektöre bakış açılarının boyutları ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır. Öğrencilerin sektördeki çalışma koşullarını nasıl algıladıklarını ölçen 39 madde ile yapılan ilk faktör analizinde, 11 faktör elde edilmiştir. Ancak bu 11 faktör için yapılan içerik analizi sonucunda düşük yüklenme değerine (<.40) sahip ve/veya çapraz yüklenen 14 madde bir sonraki faktör analizine dahil edilmemiştir. Kalan 25 maddenin faktör analizine tabi tutulması sonucunda yüklenme değeri .50'nin ve özdeğeri 1'in üzerinde toplam varyansın yaklaşık %56'sını açıklayan 7 faktör elde edilmiştir. Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği, .754 (p<.000), verinin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir.

Tablo 2, her bir faktördeki maddelerin yüklenme değerini, her bir faktörün özdeğerini ve açıkladığı varyansı ve faktörlerin güvenilirlik (iç tutarlılık) değerlerini göstermektedir. Faktör analizi sonuçları beklenen faktör yapısından farklılıklar göstermektedir. Verinin analizinde en yüksek varyansı açıklayan (%17.465) Faktör 1 (Kişi-endüstri uyumu ve terfi imkanları), 5 maddenin bir araya gelmesiyle oluşmuştur. Beş maddeden üç tanesi kişi-endüstri uyumu, 2 tanesi de terfi imkanları boyutlarının maddelerindedir. Maddeler anlam olarak incelendiğinde aslında bu beş maddenin bir araya gelerek tek bir faktör boyutu oluşturmaları beklenebilir. Örneğin "Kısa sürede sektörde iyi noktalara geleceğimi düşünüyorum" terfi imkanları olarak düşünülen madde, kişinin sektörle uyum hissi içinde olup, gereken eğitimi alarak, kısa sürede yüksek bir pozisyonda çalışabileceği beklentisi içinde olmasını sağlayabilir.

Faktör 2 (*İşin doğası*) varyansın %10.237'ini açıklayıp 4 maddeden oluşmuştur. Bu maddeler, beklendiği gibi çalışma saatlerinin uzunluğu ve dü-

zensizliği, çalışma ortamının stresli ve işlerin yorucu oluşu özelliklerini bir araya getirmiştir. Faktör 3 (Yöneticiler ve iş arkadaşları) varyansın %7.027'sini açıklayıp 4 maddeyi içermektedir. Bu faktör öğrencilerin birlikte çalışacakları yönetici ve iş arkadaşları ile ilgili tutumlarını birlikte değerlendirdiklerini göstermektedir. Faktör 4 (Sosyal statü) varyansın %6.258'ini açıklayıp 4 maddeden oluşmuştur. Üç sosyal statü maddesine ilaveten, terfi imkanları içerisinde yer alması beklenen "Daha önceki mezunlar sektörde iyi pozisyonlarda değiller." maddesi bu faktöre yüklenmiştir. Bu maddede "iyi pozisyon" kavramı olarak sosyal statü olarak da algılanmış olabilir.

Faktör 5 (*Yetki devri ve motivasyon*) varyansın %5.645'ini açıklayıp 3 maddeyi içermektedir. Bu maddelerin yöneticiler, kişi-endüstri uyumu ve işin doğası faktörlerinde ayrı ayrı yüklenmesi beklenirken yeni bir faktör oluşturması söz konusu olmuştur. Çalışanların yetkilendirilmesi ve motivasyonları varyansın açıklanmasında etkili olmasından bu faktör yetki devri ve motivasyon olarak adlandırılmıştır. Faktör 6 (*Ücret ve ek gelirler*) varyansın %5.071'ini açıklayıp bir araya gelmesi beklenen 3 maddeden oluşmuştur. Son olarak, Faktör 7 (*Özel hayat-zamanı*) varyansın %4.490'ını açıklayıp, işin doğası faktör boyutunda bir araya gelmesi beklenen 2 maddeden oluşmuştur. Hafta sonu tatili ve özel hayatın çalışanlar açısından önemini yansıtabileceğinden bu isim verilmiştir.

Faktörlerin güvenilirlik (iç tutarlılık) katsayıları Cronbach alpha ile hesaplanıp Tablo 2'de verilmiştir. Bu katsayılar .6264 ve .7360 arasında olup faktörlerin iç tutarlılıklarını, genel olarak kabul edilen güvenilirlik katsayısı olan .70'den düşük de olsa, yeni geliştirilen bir ölçekte, ortalama olarak sağladıklarını göstermektedir (Hair vd. 1998:118). Herbir faktördeki iç tutarlılık katsayılarını düşüren maddeler çıkarılması yöntemiyle faktör güvenilirlik katsayıları hesaplanmıştır. Yetki devri ve motivasyon faktör boyutunda "Turizm sektöründe çalışmayı eğlenceli buluyorum." maddesi çıkarıldığında güvenilirlik katsayısı .6166 dan .6278'e yükseldiğinden bu madde faktör skoru oluşturulmasında kullanılmamıştır. Diğer faktörlerde herhangi bir madde çıkarıldığında faktör güvenilirlik katsayısını yükseltmediğinden, faktörleri oluşturan tüm maddeler faktör veya yapı oluşturmada ve bundan sonraki analizlerde kullanılmıştır.

Faktör ortalamaları

Güvenirlik katsayıları kabul edilebilir oranda çıktığından her bir faktörü oluşturan maddelerden faktörleri temsil edecek bir skor (maddelerin orta-

Tablo 2. Turizm sektörü çalışma koşulları faktör analizi

Faktörler	Faktör yükleri	Özdeğer	Açıklanan varyans	Cronbach alpha
Faktör 1:Kişi endüstri uyum ve terfi imkanları		4,366	17,465	.7213
Kısa sürede sektörde iyi noktalara geleceğimi düşünüyorum	.749			
Turizm sektöründeki işlerde bilgi ve becerilerimi kullanabilirim	.640			
Çalışanlar terfi ettirilirken tecrübeleri dikkate alınır	.632			
Tempolu iş ortamını severim	.608			
Kişiliğim turizm endüstrisinde çalışmaya uygundur	.566			
Faktör 2:İşin doğası ve çalışma koşulları		2,559	10,237	.7360
Turizm endüstrisinde çalışma saatleri çok uzundur	.790			
Turizm endüstrisindeki işler çok yorucudur	.789			
Turizm sektöründeki çalışma ortamı streslidir	.740			
Turizm endüstrisinde çalışma saatleri düzensizdir	.582			
Faktör 3:Yöneticiler ve iş arkadaşları		1,757	7,027	.6579
Yöneticiler çalışanların önerilerini değerlendirirler	.728			
Turizm sektöründe genelde çalışanlar arasında işbirliği vardır	.715			
Yöneticiler gerektiğinde çalışanların mesleki eğitim almasını sağlarlar	.596			
Turizm sektöründe çalışanların genelde eğitim seviyesi düşüktür	.529 @			
Faktör 4:Sosyal statü		1,565	6,258	.6264
Turizm sektöründe çalışmak ahlaki değerlerden ödün vermeyi gerektirir	.713			
aha önceki mezunlar sektörde iyi pozisyonlarda değiller	.698			
Turizm sektöründe çalışmak toplumda fazla saygı görmüyor	.621			
Bazen çevreme turizm endüstrisinde kariyer yapacağımı söylemeye çekiniyorum	.614			
Faktör 5:Yetki devri ve motivasyon		1,411	5,645	.6278
Yöneticiler işlerini daha iyi yapabilmeleri için çalışanlarına yetki vermektedirler	.755			
Sektörde çalışanların çalışma isteği ve motivasyonu yüksektir	.699			
Turizm sektöründe çalışmayı eğlenceli buluyorum	.660			
Faktör 6: Ücret ve ek gelirler		1,268	5,071	.6573
Sektörde ücret dışındaki ek gelirler (prim, ikramiye, ulaşım, konaklama, vb.) yetersizdir	.813			
Bu sektörde çok para kazanabileceğimi düşünmüyorum.	.648			
Turizm sektöründeki bir çok işin ücreti düşüktür	.613			
Faktör 7:Özel hayat (zaman)		1,123	4,490	.6295
Hafta sonu tatili benim için çok önemlidir	.781			
Özel hayatım benim için çok önemlidir	.575			
Açıklanan toplam varyans			(56.19)	

Notlar: Varimax Rotasyonlu Temel Bileşenler Faktör Analizi Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliği= .754 Bartlett's Test of Sphericity: p<.000 (Chi-Square 1545.67, df=300). @ ters kodlanmıştır.

laması) hesaplanmıştır. Faktör ortalamalarının 5'li Likert tipi derecelendirmede orta değer olan 3 (kararsızım) değerinden farklı olup-olmadığı t-testiyle analiz edilip Tablo 3'de sunulmuştur. Faktör ortalamaları değerlendirilirken, tabloda belirtildiği gibi faktörlerin olumlu ya da olumsuz ifade edilişi de dikkate alınmalıdır. Çalışma saatlerinin uzun ya da yorucu olması, işin doğası ve çalışma koşulları faktör ortalaması ($x=4,0058$) anlamlı olarak orta değer olan 3'ten yüksek bulunmuştur ($t=28,071$, $p<.000$). Bu sonuç, sektörün çalışma koşullarının ağırlığını ve zorluklarını anlatan birçok çalışma sonuçlarını teyit etmiştir.

Özel hayat-zaman faktör boyutunda, öğrenciler hafta sonu tatili ve kendileri için özel zamanın önemli olduğunu belirtmişlerdir ($x=3,9986$). Öğrencilerin uzun yıllar geçirecekleri iş hayatlarında hafta sonu tatili ve özel zaman beklentileri doğal karşılanabilir. Kişi-endüstri uyumu ve terfi imkanları faktör ortalaması ($x=3,7934$), öğrencilerin kendi kişilikleriyle endüstrinin özellikleri arasında benzerlikler gördüklerini ve terfi imkanlarıyla kendilerine iyi bir kariyer imkanları olduğunu düşündüklerini göstermektedirler. %70'den fazla bir oranda, turizm eğitimi almayı isteyip, sektördeki kariyer olanakları hakkında bilgi sahibi olan bir

Tablo 3. Faktör ortalamaları ve T-testi sonuçları

Faktör Boyutları	Ortalama (x)	Standart sapma	t-değeri	p-değeri
İşin doğası ve çalışma koşulları (-)	4,0058	,6627	28,071	,000
Özel hayat-zaman	3,9986	,8524	22,011	,000
Kişi-endüstri uyumu ve terfi imkanları	3,7934	,7001	20,679	,000
Ücret ve ek gelirler (-)	3,4697	,8155	10,805	,000
Yetki devri ve motivasyon	3,3912	,7324	9,848	,000
Yöneticiler ve iş arkadaşları	3,0089	,7734	,211	,833
Sosyal statü (-)	2,7854	,8090	-4,833	,000

* 5'li Likert tipi ölçek (1=hiç katılmıyorum, 3=kararsızım, 5=tamamen katılıyorum). Negatif işaretlenen faktör boyutları, olumsuz ifadeleri içermektedir.

öğrenci grubunda kişi-endüstri uyumunun olması beklenmelidir. Turizm konusunda eğitim alıp, okul sürecinde staj yaparak çalışma tecrübesi kazanan öğrencilerin yüksek pozisyonlarda kariyer sahibi olmayı düşünmeleri beklenmektedir.

Ücret ve ek gelirler faktörü, diğer bir çok çalışmada olduğu gibi ($x=3,4697$) yetersiz ve düşük bulunmuştur. İşsizlik oranlarının yüksek olduğu, sektör yöneticilerinin maliyetleri düşürme aracı olarak gördüğü ücretler, sektörde kalifiye eleman tutmayı zorlaştırmaktadır. Yetki devri ve motivasyon faktör ortalaması ($x=3,3912$) öğrencilerin turizm sektöründe yöneticilerin yetki paylaşabildiklerini ve çalışanların motivasyonlarının yüksek olduğunu düşündüklerini göstermektedir. Yöneticiler ve iş arkadaşları boyutunda öğrenciler kararsız kalmışlardır. Son olarak, sosyal statü faktör boyutunda, öğrenciler, sektörün saygınlığı düşük bir sektör olduğu düşüncesine katılmamaktadırlar ($x=2,7854$).

Anova analizi

Tablo 4'de faktör ortalamaları ve kariyer yapma isteği ortalaması ANOVA (Varyans) analizleri ile üç eğitim seviyesi grup ortalamaları karşılaştırılmıştır. Tablodan görüldüğü gibi gruplar arasında 5 faktör boyutu ve sektörde kariyer yapma isteği ortalaması arasında anlamlı bir fark ortaya çıkmıştır ($p<.05$). Eğitim seviyeleri arasındaki farkın hangi grup ortalamaları arasında olduğunun belirlenmesi için, grup varyanslarının eşitliğinden dolayı (Özdamar 2002:394) Tukey HSD testi yapılmış ve sonuçlar ortalamaların yanında harflerle gösterilmiştir. Buna göre Kişi-endüstri uyumu-terfi imkanları boyutunda üniversite eğitimi alan öğrenciler ve lise eğitimi alan öğrenciler, önlisans (MYO) eğitimi alan öğrencilere göre daha yüksek oranda uyum ve terfi imkanı hissetmektedirler. Üniversite ve lise öğrencileri arasında bu boyutta anlamlı bir fark görülmemektedir.

Yönetim ve iş arkadaşları boyutunda lise öğrencileri üniversite ve MYO öğrencilerine göre anlamlı olarak daha olumlu tutum içerisindeyler. Aynı

şekilde üniversite öğrencileri MYO öğrencilerine göre anlamlı olarak daha fazla olumlu düşüncededirler. Yetki devri ve motivasyon boyutunda lise öğrencileri üniversite ve MYO öğrencilerine oranla daha yüksek oranda sektörden olumlu izlenimlerini ifade etmektedirler. Sosyal statü boyutunda üniversite öğrencileri lise öğrencilerine göre sektörün sağladığı sosyal statü imkanlarını daha olumlu değerlendirmektedirler. Olumsuz ifadeler içeren sosyal statü maddelerinin orta değer olan 3 (kararsız) puanından aşağıda olması üniversite öğrencilerinin kendilerine sektörün sağlayabileceği üst pozisyonların iyi imajının olduğunu düşünüyor olabirler.

Ücret ve ek gelirler boyutunda, üniversite ve MYO öğrencileri lise öğrencilerine oranla ücret ve ek gelirleri daha düşük bulmaktadırlar. Üniversite ve MYO öğrencileri arasında ücretlerin seviyesini algılamaları açısından anlamlı bir fark bulunamamıştır. İşin doğası ve çalışma koşulları ve özel hayat faktör boyutlarında eğitim seviyelerine göre anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($p>.05$).

Sektörde kariyer yapma isteği açısından ise üniversite ve lise öğrencileri, MYO öğrencilerine oranla sektörde daha fazla kariyer yapma tutumu içerisindeyler. Üniversite ve lise öğrencileri arasında sektörde kariyer yapma isteği açısından anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Korelasyon analizi

Faktörler arasındaki korelasyonlara bakıldığında ilginç ilişkiler gözükmemektedir (Tablo 5). İşin doğası ve ücret ve ek gelirler arasındaki korelasyon ($r=.250$, $p<.01$), işlerin yoruculuğu ve zorluğu arttıkça, alınan ücret ve ek gelirlerin de düştüğünü göstermektedir. Kişi-endüstri uyumu ve terfi imkanları ile yetki devri ve motivasyon ($r=.428$, $p<.01$) ve yöneticiler ve iş arkadaşları ($r=.346$, $p<.01$) arasında pozitif bir ilişki görülmektedir. Kişi-endüstri uyumu ve terfi imkanları ile sosyal statü arasında ters yönlü bir ilişki vardır ($r=-.261$, $p<.01$). Kişi-endüstri uyumu ve terfi imkanları arttıkça, öğrenciler

Tablo 4. Faktör boyutları ve sektörde kariyer yapma isteğinin eğitim seviyesine göre değişimi

Faktör boyutları ve kariyer yapma isteği	Eğitim seviyesi	N	A.O.	S.S.	F-değeri	p-değeri
Kişi-endüstri uyumu-terfi imkanları	Lise	66	3,95 (b)	,6682	12,781	,000
	MYO	79	3,46 (a) (b)	,7344		
	Üniversite	190	3,88 (a)	,6543		
İşin doğası ve çalışma koşulları	Lise	67	3,92	,7470	,768	,465
	MYO	84	4,00	,6835		
	Üniversite	194	4,04	,6235		
Yönetim ve iş arkadaşları	Lise	66	3,36 (a)	,6356	13,016	,000
	MYO	82	2,73 (a)	,8293		
	Üniversite	190	3,01 (a)	,7457		
Yetki devri ve motivasyon	Lise	68	3,76 (a) (b)	,5869	13,862	,000
	MYO	81	3,16 (b)	,8686		
	Üniversite	195	3,36 (a)	,6697		
Sosyal statü	Lise	67	2,99 (a)	,8094	4,797	,009
	MYO	81	2,89 (b)	,8694		
	Üniversite	188	2,67 (a)	,7652		
Ücret ve ek gelirler	Lise	69	3,12 (a) (b)	,7775	8,199	,000
	MYO	86	3,57 (b)	,8630		
	Üniversite	197	3,55 (a)	,7778		
Özel hayat	Lise	69	4,21	,8735	2,524	,082
	MYO	89	3,96	,8926		
	Üniversite	196	3,94	,8193		
Sektörde kariyer yapma isteği	Lise	66	3,72 (b)	8577	5,657	,004
	MYO	73	3,38 (a) (b)	,7389		
	Üniversite	187	3,73 (a)	,9149		

Not: Grup karşılaştırmalarında aynı harfi taşıyan ortalamalar .05 anlamlılık düzeyinde birbirinden önemli ölçüde farklıdır. N: Örneklem sayısı, AO: Aritmetik ortalama, SS: Standart sapma.

sektörün sunduğu sosyal statü imajını daha olumlu görmekteyiz. Yöneticiler ve iş arkadaşları ile ücret ve ek gelirler arasındaki korelasyon ($r=-.307$, $p<.01$), yöneticiler ve iş arkadaşları konusundaki olumlu tutumlar arttıkça ücret ve ek gelirlerin seviyesinin de daha olumlu algılandığını göstermektedir. Yetki devri ve motivasyon ile yöneticiler ve iş arkadaşları arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur ($r=.374$, $p<.01$). Yöneticiler ve iş arkadaşları ile sosyal statü arasındaki negatif ilişki ($r=-.278$, $p<.01$) öğrencilerin yöneticiler ve iş arkadaşları boyutunda olumlu algıları arttıkça, sektörün sosyal statüsünü daha olumlu yönde gördüklerini göstermektedir.

Sektörde kariyer yapma isteği ve faktör boyutları ilişkisi incelendiğinde en yüksek ilişkinin kişi-endüstri uyumu-terfi imkanları ($r=.615$, $p<.01$) ile olduğu görülmektedir. Yetki devri ve motivasyon ($r=.346$, $p<.01$), sosyal statü ($r=-.332$, $p<.01$) ve yöneticiler ve iş arkadaşları ($r=.300$, $p<.01$) büyükten küçüğe doğru ilişkilerin düzeyini göstermektedir. Sosyal statü faktörüyle kariyer yapma isteği arasında negatif bir ilişki görülse de aslında bu, sosyal

statü maddelerinin, olumsuz ifade edilmesinden dolayı doğru yönlü bir ilişkidir. Yani, öğrenciler sektörün statüsünü olumlu algıladıkça kendilerinin kariyer yapma istekleri de artmaktadır.

Sektörde kariyer yapma isteği ve faktör boyutları ortalamalarının cinsiyete göre farklılıkları

Sektörde kariyer yapma isteği Ek 2 de görülen 10 madde ile ölçülmüştür. Değişken, sektörde kariyer yapma isteği olarak adlandırıldığı için, faktör analizi öncesi olumsuz ifade içeren maddeler ters kodlanmıştır. Faktör skoru oluşturmadan önce 10 madde faktör analizine tabi tutulmuş, ilk analizde 2 ayrı yapı ortaya çıkmıştır. Ancak çapraz yüklenen maddeler çıkarıldıktan sonra Ek 2 de verilen ilk 6 madde tek bir faktör yapısı oluşturmuştur. Bu 6 maddenin güvenilirlik katsayısı .7836 olarak bulunmuş ve 6 maddeyle faktör skoru hesaplanmıştır. Sektörde kariyer yapma isteği ortalama değeri ($x=3,6439$, $SS=.8101$) orta değer olan 3 (kararsız) değerinden anlamlı olarak yüksek çıkmıştır ($t=14,417$, $p<.001$). Bu durum öğrencilerin genel

Tablo 5. Turizm sektöründe çalışma koşulları faktörleri ve kariyer yapma isteği korelasyonları

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8
1.İşin doğası	1	,195	,145	,250	-,022	-,120	,196	-,030
2.Özel hayat (zaman)		1	,015	,052	-,004	-,050	,120	-,048
3.Kişi-endüstri uyumu ve terfi			1	-,155	,428	,346	-,261	,615
4.Ücret ve ek gelirler				1	-,165	-,307	,215	-,183
5.Yetki devri ve motivasyon					1	,374	-,132	,346
6.Yöneticiler ve iş arkadaşları						1	-,278	,300
7.Sosyal statü							1	-,332
8. Sektörde kariyer yapma isteği								1

Değişkenler arasındaki >.11 korelasyonlar 0.05, >.15 ise 0.01 düzeyinde anlamlıdır.içermektedir.

olarak sektörde kariyer yapma isteğinde olduğunu göstermektedir.

Tablo 6 incelendiğinde, kişi-endüstri uyumu ve terfi imkanları, yetki devri ve motivasyon ve yöneticiler ve iş arkadaşları boyutlarında ve sektörde kariyer yapma isteğinde erkek öğrenciler kız öğrencilere oranla daha yüksek ortalama skora sahiptirler.

Regresyon analizi

Elde edilen faktörlerin kariyer yapma isteği ile olan ilişkilerinin incelenmesi amacıyla çoklu regresyon analizi uygulanmış ve sonuçlar Tablo 7'de sunulmuştur. Tabloda görüldüğü gibi faktörler sektörde kariyer yapma isteğini %44 oranında açıklamaktadır (F=28.723, p<.001). Kişi-endüstri uyumu-terfi imkanları (Beta=.541, p<.001) ve sosyal statü (Beta=-.142, p<.01) kariyer yapma isteğinin en güçlü göstergeleri olarak ortaya çıkarken, işin doğası (Beta=-.097, p<.056) kariyer yapma isteğini açıklamada daha sınırlı bir etkiye sahiptir. Buna göre kişi-endüstri uyumu-terfi imkanları arttıkça kariyer yapma isteği artmaktadır. Diğer taraftan, sosyal statü ve işin doğası konularındaki olumsuz tavır kariyer yapma isteğini azaltmaktadır.

TARTIŞMA

Bu araştırma, Mersin'de lisans, önlisans ve lise düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilerin sektördeki çalışma koşullarını algılamaları ve kariyer olanaklarına bakış açılarını ortaya çıkarmaktadır. Araştırma kapsamında, sekiz araştırma sorusuna cevap aranmakta ve elde edilen bulgular konu ile ilgili daha önce yapılan araştırmalarla karşılaştırılmaktadır. Birinci araştırma sorusunda öğrencilerin turizmde çalışma şartları ve kariyer olanaklarını değerlendirmelerinin temel boyutları sorgulanmıştır. Yapılan faktör analizi sonuçları yedi boyut ortaya çıkarmıştır. Bu boyutlar daha önce yapılan araştırmalarda ortaya çıkan boyutlarla paralel doğrultudadır (Özdemir vd. 2005; Kuşluvan ve Kuşluvan 2003; Riegel ve Dallas 1998). Ortaya çıkan faktörler

öğrencilerin turizmde kariyer yapma düşüncelerini etkileyebilecek unsurları geniş bir şekilde kapsamaktadır.

İkinci araştırma sorusu, öğrencilerin değerlendirmelerinin eğitim düzeylerine göre (lisans, önlisans, lise) farklılık gösterip göstermediğini sorgulamaktadır. Bu konuda Türkiye'de daha önce yapılmış bir araştırma sonucuna rastlanmamıştır. Elde edilen bulgular, lisans, önlisans ve lise öğrencileri arasında sektör ve iş şartlarını değerlendirmeleri bakımından önemli farklılıklar olduğunu ortaya koymaktadır. Örneğin, lisans ve lise öğrencileri önlisans öğrencilerine göre daha fazla endüstri uyumu göstermekte ve terfi imkanlarını daha olumlu değerlendirmektedirler. Aynı şekilde lisans ve lise öğrencileri önlisans öğrencilerine göre daha fazla sektörde kariyer yapma isteği ortaya koymaktadır. Bu durum Türkiye'de son yıllarda önlisans eğitimi ile ilgili yapılan değişikliklerin bir sonucu olabilir. Meslek Yüksek Okullarına sınavsız geçiş hakkı verilmesi öğrencilerin aldıkları eğitimden beklentilerini azaltmış ve kariyer beklentilerini olumsuz bir şekilde etkilemiş olabilir. Aynı durum yönetim ve iş arkadaşları konusunda da ortaya çıkmakta ve önlisans öğrencileri sektör çalışanları ile uyum ve işbirliği konusunda zorlandıklarını belirtmektedirler. Diğer bir deyişle, yönetim ve iş arkadaşları ile ilişkiler konusunda lise öğrencileri en olumlu tavır sergilerken lisans öğrencileri bu konuda kararsız kalmakta önlisans öğrencileri ise olumsuz bir tavır ortaya koymaktadır. Benzer bir durum yetki devri ve motivasyon konusunda ortaya çıkmakta ve lisans ve lise öğrencilerinin motivasyonu ve yetki beklentileri önlisans öğrencilerine göre daha yüksek gözükmektedir. Bu sonuçların nedenlerinin belirlenmesi ayrı bir araştırmanın yapılmasını gerekli kılmaktadır.

Sosyal statü açısından ise, lisans öğrencileri önlisans ve lise öğrencilerine göre daha olumlu bir tavır sergilemektedirler. Bu konuda önlisans ve lise öğrencileri kararsız bir tavır içerisindedir. Lisans öğrencilerinin sosyal statü değerlendirmeleri

Tablo 6. Faktör boyutlarının cinsiyete göre karşılaştırılması

Faktör boyutları ve sektörde kariyer yapma isteği	Cinsiyet	Sayı (n)	Ortalama	Standart sapma	t-değeri	p-değeri
Kişi endüstri uyumu ve terfi imkanları	Bay	237	3,8802	,6382	3,618	,000
	Bayan	96	3,5792	,7976		
Yetki devri ve motivasyon	Bay	242	3,4728	,6921	3,204	,001
	Bayan	102	3,1980	,7905		
Yöneticiler ve iş arkadaşları	Bay	236	3,0699	,7379	2,220	,027
	Bayan	102	2,8676	,8367		
Özel hayat (zaman)	Bay	244	3,9447	,8654	-1,783	,075
	Bayan	109	4,1193	,8134		
Ücret ve ek gelirler	Bay	244	3,4276	,8152	-1,458	,146
	Bayan	108	3,5648	,8120		
İşin doğası	Bay	242	3,9719	,6819	-1,457	,146
	Bayan	103	4,0858	6108		
Sosyal statü	Bay	231	2,8090	,8113	,791	,430
	Bayan	105	2,7330	,8054		
Sektörde kariyer yapma isteği	Bay	230	3,7152	,7744	2,454	,015
	Bayan	99	3,4781	,8692		

Kuşlivan ve Kuşlivan (2003) bulguları ile farklılık göstermektedir. Öğrenciler sektörün sağladığı sosyal statü imkanlarını sınırlı da olsa olumlu olarak değerlendirmektedirler. Bu durum öğrencilerin dört yıllık lisans eğitimi almaları sonucu ortaya çıkan beklentilerini ifade ediyor olabilir. Ücretler ve ek gelirler açısından ise lisans ve önlisans öğrencileri, lise öğrencilerine göre ücretleri daha düşük bulmaktadır. Bu sonuç, eğitim seviyesinin yükselmesi ile birlikte öğrencilerin ücret beklentilerinin arttığı anlamına gelebilir.

Üçüncü araştırma sorusu, öğrencilerin turizmde çalışma şartları ve kariyer olanakları değerlendirmelerinin cinsiyetlerine göre farklılık gösterip göstermediğini sorgulamaktadır. Erkek öğrenciler kız öğrencilere göre, kişi-endüstri uyumu ve terfi imkanları, yetki devri ve motivasyon, yöneticiler ve iş arkadaşları ve sektörde kariyer yapma isteği açılarından daha olumlu tavır içerisindeyler. Bu bulgular, Ross'un (1997; 1994) lise mezunlarının seyahat endüstrisi ve diğer turizm endüstrisi işlerine karşı olan tavırları ile ilgili araştırmalarında elde ettiği sonuçlarla farklılık göstermektedir. Ross, seyahat endüstrisi ve diğer turizm sektörü işlerine karşı, kız öğrencilerin daha olumlu ve istekli tavır içerisinde olduğunu ortaya çıkarmış ve bu sonucu kızların klasik bayan işi olarak kabul edilen hemşirelik, sekreterlik gibi işler dışındaki işlere yönelme istekleri olabileceği yorumu ile açıklamıştır. Aynı zamanda Ross, çalışmalarında kızların yönetim işleri konusunda daha istekli davrandıklarını ortaya çıkarmıştır. Bu araştırma sonuçları ile Ross'un

araştırmalarında elde edilen bulgular arasındaki fark belli ölçüde kültür ve ülke farklılıkları ile izah edilebilse de Türkiye'de kız öğrencilerin turizmde kariyer beklentileri konusunda yeni araştırmalara ihtiyaç bulunmaktadır. Türkiye'de turizm sektörünün sezonluk olması ve sahil turizminin endüstri-deki iş imkanlarında büyük yer tutması, kız öğrencileri turizm eğitimini kariyer amaçlı değil eğitim amaçlı değerlendirdikleri sonucunu doğurabilir.

Dördüncü araştırma sorusu, öğrencilerin sektörün saygınlığı ile ilgili düşüncelerini ortaya çıkarmayı hedeflemektedir. Araştırma sonuçlarına göre, genel olarak öğrenciler sektörün saygınlığı düşük bir sektör olduğu düşüncesine katılmamaktadırlar. Daha önce belirtildiği gibi bu tavır lisans öğrencileri arasında biraz daha belirgin iken önlisans ve lise öğrencileri daha kararsız bir tutum içerisindeyler. Daha önce bu konuda Kuşlivan ve Kuşlivan (2003) tarafından yapılan araştırmada, katılımcı öğrencilerin çoğunluğunun ailesi ve arkadaşlarının mesleklerine olumlu baktıklarını fakat öğrencilerin yarısının mesleklerinin toplumda fazla saygı görmediğini düşündüklerini ortaya çıkarmıştır. Bu araştırma ve Kuşlivan ve Kuşlivan (2003) araştırmasında elde edilen sonuçlar karşılaştırıldığında, öğrenciler çevrelerinden meslekleri ile ilgili olumlu bir tepki almakta fakat kendileri meslek yaşamlarının erken safhalarında oldukları için net bir olumlu tavır ortaya koyamamaktadırlar. Ayrıca, turizm sektöründeki meslek alanlarının bir bütün olarak değerlendirilmesinden çok sektördeki alanların (seyahat, yiyecek-içecek, konaklama vb.)

Tablo 7. Kariyer yapma isteğini etkileyen faktörlerin belirlenmesi için yapılan regresyon analizi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişkenler	Beta değeri	t değeri	p değeri	R-square (Düz.)	F değişim	F değ. anlam
Kariyer yapma isteği	Kişi-endüst uyum-terfi	,541	9,728	,000	,440 (.424)	28,713	,000
	İşin doğası	-,097	1,817	,056			
	Yöneticiler işarkadaşlar	-,008	-,137	,891			
	Yetki devri motivasyon	,086	1,597	,112			
	Sosyal statü	-,142	2,686	,008			
	Ücret, ve ek gelirler	-,073	-1,424	,156			
	Özel hayat	-,015	,306	,760			

ayrı ayrı değerlendirilmesi farklı sonuçların ortaya çıkmasına neden olabilir. Bu konuda son zamanlarda Özdemir vd. (2005) tarafından yapılan bir araştırmada, turizm eğitimi alan lisans öğrencilerinin sektörde yiyecek-içecek bölümünde çalışma istekleri incelenmiş ve öğrencilerin bu bölümdeki işlere karşı olumsuz bir tutum içerisinde oldukları ve bu bölümlerde çalışmak istemedikleri ortaya çıkarılmıştır.

Beşinci ve altıncı araştırma soruları bir önceki araştırma sorusu ile oldukça ilgilidir. Bu sorularda, öğrencilerin sektördeki çalışma koşullarını ve ücretleri nasıl değerlendirdikleri ortaya çıkarılmaya çalışılmaktadır. Daha önce yapılan araştırmalar, sektörde çalışma saatlerini uzun ve düzensiz, ücretleri düşük, ek gelirleri ve yükselme olanaklarını yetersiz, kişisel, sosyal ve aile için zamanın sınırlı, yaşam kalitesini düşük, iş güvenliğini yetersiz ve çalışma ortamını stresli ve kötü olarak değerlendirdiklerini ortaya koymaktadır (Özdemir vd. 2005; Kuşluyan ve Kuşluyan 2003; Avgoustis ve Brothers 1993; Charles 1992; Pavesic ve Brymer 1990; 1989). Bu araştırmada elde edilen sonuçlar önceki araştırma sonuçlarını desteklemektedir. Her üç eğitim grubundaki öğrenciler de ortak bir şekilde turizm sektöründeki işlerin yorucu ve stresli olduğunu ve çalışma saatlerinin çok uzun olduğunu düşünmektedirler. Benzer şekilde, öğrenciler sektördeki ücret ve ek gelirleri yetersiz bulmaktadırlar. Sektörün mevsimsellik özelliği ve çoğunlukla gençleri ve öğrencileri istihdam etmesi öğrencilerin bu yönde bir değerlendirme yapmaları sonucunu doğurmuş olabilir.

Yedinci araştırma sorusu, öğrencilerin sektörde kariyer yapmak isteyip istemediklerini sorgulamaktadır. Araştırma sonuçları öğrencilerin turizm eğitimi isteyerek seçtiklerini ve sektörde kariyer yapmak istedikleri sonucunu ortaya koymaktadır. Sektörde kariyer yapma isteği lisans, önlisans ve lise gruplarının tümü için geçerli olsa da lisans ve lise öğrencileri bu konuda daha güçlü bir tavır sergilemektedirler. Elde edilen bu sonuç, Kuşluyan ve Kuşluyan (2003) ve Özdemir vd. (2005) elde

ettiği bulgularla çelişmektedir. Bu araştırmada öğrenciler, sektördeki çalışma şartlarını ve ücretleri olumsuz değerlendirirler de belirgin bir şekilde sektörde kariyer yapma eğilimindedirler. Önceki iki çalışma ve bu çalışmanın sonuçları arasındaki fark araştırma verilerinin toplandığı zamanda ülkenin ve turizm endüstrisinin durumundan kaynaklı olabilir. Bu araştırmanın verilerinin toplandığı 2003 yılı turizmde umutların arttığı ve ülkenin ekonomik olarak daha istikrarlı bir döneme girdiği bir zamanken diğer araştırma verileri ülkenin ve turizm endüstrisinin ekonomik krize sürüklendiği yıllarda toplamıştır. Bu durum araştırma sonuçlarında dönemsel farkı şeklinde açıklanabilir.

SONUÇ

Araştırma sonuçlarına göre turizm eğitimi alan lisans, önlisans ve lise öğrencileri sektörde kariyer yapmak istemekte, fakat sektördeki çalışma şartlarını olumsuz olarak değerlendirmektedirler. Sektör ve kariyer olanaklarının değerlendirilmesi bakımından lisans ve lise öğrencileri önlisans öğrencilerine göre daha olumlu tavır içerisinde dirler. Elde edilen bulgular, Türkiye'de turizm sektörünün ve turizm eğitiminin, turizm eğitimi alan öğrenciler açısından değerlendirilmesi ve ileriye dönük politikaların belirlenmesi bakımından önem arz etmektedir. Elde edilen bulgular doğrultusunda, günümüzde öğrenciler turizm eğitimi almayı isteyerek tercih etmekte ve turizm sektöründe kariyer yapmaya sıcak bakmaktadırlar denebilir. Ayrıca, öğrenciler turizmde kariyer yapmanın sosyal statüsünün düşük olduğu görüşüne katılmamakta veya bu konuda kararsız kalmaktadırlar. Önceki yıllarda Türkiye'de yapılan araştırma sonuçlarına göre (Özdemir vd. 2005; Kuşluyan ve Kuşluyan 2003; Birdir 2002; METARGEM 2000) bu araştırma sonuçları sektörde kariyer değerlendirmeleri bakımından daha olumlu sonuçlar ortaya çıkarmaktadır. Bunun bir nedeni Türkiye'de turizm eğitiminin gözardı edilmeyecek ölçüde mesafe katetmesi ve turizm işletmeciliğinin günümüzde önemli alanlardan birisi haline gelmesi olabilir. Diğer bir ne-

den olarak da sektörde profesyonel yöneticilerin, ulusal ve uluslararası zincir işletmelerin artması, öğrencilerin turizm sektöründe kariyer yapma beklentilerini arttırmıştır (Kozak 2005-3-4-5). Ayrıca, ülkenin turizmde elde ettiği başarılar ve turist sayısındaki önemli artışlar ve bu konuların medya da sık sık yer alması, öğrencilerin daha olumlu değerlendirmeler yapmalarına neden olabilir.

Diğer taraftan, sektördeki olumsuz çalışma koşulları ve düşük ücretler bakımından öğrencilerin görüşleri geçmiş yıllardaki ile aynıdır ve eğitim seviyelerine göre değişmemektedir. Bu durum bir taraftan turizm sektöründeki iş şartlarının genel olarak ağır olması ile izah edilebilirken bir taraftan da sektörün kalifiye elemanlara uzun dönemli çalışma imkanları sunmak yerine mevsimlik ve stajyer istihdamını tercih etmesi ile açıklanabilir (Kozak 2005-6). Türkiye’de turizm eğitimi almış çalışanların çalışma şartlarının iyileştirmesine yönelik yapılması gereken çalışmaların birçoğunun halen yapılmamış olması da öğrencilerin çalışma şartlarını olumsuz değerlendirmeleri üzerinde etkili olabilir. Örneğin, turizmde meslek yasalarının çıkarılmamış olması, hizmet kalitesi değerlendirmelerinde personel hizmetine yer verilmemesi gibi sorunlar, öğrencilerin çalışma şartlarını olumsuz olarak değerlendirmelerinde ve turizmde kariyer tercihleri üzerinde olumsuz yönde etkili olabilir (Kozak 2005-6-7-8). Son olarak, 2000 öncesi yıllara göre turizm işletmeciliği akademisyenlerindeki niteliksel ve niceliksel gelişmelerin eğitimciler ve sektör temsilcileri tarafından yeterince duyurulmaması ve bunun geleceğin çalışanları tarafından bilinmemesi, öğrencilerin sosyal statü ve kariyer planlamaları üzerindeki olumsuz düşüncelerin azaltılmasını sınırlandırıyor olabilir (Kozak 2005-1-2). Bu açıdan, turizm eğitimindeki olumlu gelişmelerle doğru orantılı olarak politikacıların gerekli yasal düzenlemeleri yapması ve sektörün kalifiye elemanlara yönelik daha güvenilir kariyer olanakları sunması öğrencilerin daha olumlu değerlendirmeler yapmaları sonucunu doğuracaktır.

Her araştırmada olduğu gibi, bu araştırmada da bir dizi sınırlılık, araştırma sonuçlarının daha dikkatli değerlendirilmelerini gerekli kılmaktadır. Bu sınırlılıkların başında kaynak yetersizliği nedeni ile istenen örneklem sayılarına ulaşamamış olması gelmektedir. İleriki araştırmalar, araştırma bulgularını özellikle daha fazla önlisans ve lise öğrencisi ile tekrar etmelidir. Ayrıca, ileriki araştırmalar üzerinde daha sınırlı araştırma yapılan önlisans ve lise öğrencileri ile daha ayrıntılı araştırmalar yapılmalıdır. Özellikle önlisans öğrencilerinin değerlendirmelerindeki olumsuzluklar daha ayrıntılı ince-

lenmelidir. Ayrıca, elde edilen bulgular ülke çapında yapılacak araştırmalarla desteklenmelidir.

KAYNAKÇA

- Airey, D. ve Frontistis, A. (1997). Attitudes to Carrers in Tourism: An Anglo Greek Comparison, *Tourism Management*, 18 (3): 149-158.
- Altman, L.A., ve Brother, L.R. (1995). Career Longevity of Hospitality Graduates, *FIU Review*, 13 (2): 77-83.
- Avgoustis, S.H. ve Brother L.R. (1993). Education and Career Concerns of Hospitality Management Students in an Associate Degree Program, *Hospitality and Tourism Educator*, 5 (3): 11-20.
- Aydemir, N. (1995). 2000’li Yıllara Doğru Özel Sektör İmalat Sana-yinde İnsan Kaynakları Yönetimi ve Kariyer Arayışlar. İstanbul: TÜGİAD yayını.
- Barrows, C.W., Partlow C.G. ve Montgomery, R.J. (1993). Students’ Perceptions of Career Opportunities in Club Management, *Hospitality and Tourism Educator*, 5 (4):17-20.
- Barutçugil, İ. (04-07-2005). Kariyer Planlama ve Kariyer Yönetim i. www.rcbadoor.com/makalevekitaplar/makaleler/kariyer.htm.
- Birdir, K. (2002) Turizm ve Otel İşletmeciliği Eğitimi Alan Lisans Öğrencilerinin Turizm Endüstrisinde Çalışmayı Tercih Etmemelerinin Temel Nedenleri: Bir Nominal Grup Tekniği Araştırması, *Turizm Eğitimi Konferansı-Workshop*. 495-594, Ankara: T.C. Turizm Bakanlığı Turizm Eğitimi Genel Müdürlüğü.
- Bireyler ve Kariyer Yönetimi Kavramı, (05-07-2005). www.wobifinans.com.tr/icerik.php?Article=143&Where=danisma_merkezi&Category=020706.
- Boella, M. J. (2000). *Human Resource Management in the Hospitality Industry*. (7th ed). Cheltenham: Stanley Thornes.
- Buchholz, R. A. (1978). An Emprical Study of Contemprrary Work Beliefs About Work in American Society, *Journal of Applied Psychology*, 63: 219-227.
- Charles, R.K. (1992). Career Influences, Expectations, and Perceptions of Caribbean Hospitality and Tourism Student: A third World Perspective, *Hospitality and Tourism Educator*, 4 (3): 9-14.
- Choy, D.J.I. (1995). The Quality of Tourism Employment, *Tourism Management*, 16 (2): 129-139.
- Cooper, C.; Shepherd, R. ve Westlake, J. (1996). *Educating the Educators in Tourism: A manual of Tourism and Hospitality Education*. World Tourism Organization and University of Surrey.
- Cothram, C. ve Combrink, T. E. (1999). Attitudes of Minority Adolescents towards Hospitality Industry Careers, *International Journal of Hospitality Management*, 18 (2): 143-158.
- Crafts, C. P. (1989). Career Development Programs How to Recruit and Retain Groving People in a Shrinking Market, *Hospitality & Tourism Educator*, 1 (2): 30-33.
- Çalışma ve Sosyal güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü İstatistik Şubesi, (2004). Yıllar İtibarıyla Günlük ve Aylık Asgari Ücretler, http://www.csgeb.gov.tr/istatistik/cgm/yillar_asgari_ücret.htm.
- Gatty, B. (1992, 17 Ağustos).Minority Work Force Tries to Break Glass Ceeling, *Hotel and Motel Management*.
- Hacıoğlu, N. (1985). Turizm Eğitimi Yeterli mi?, Milliyet Gazetesi, s.8.

- Hair J. F., R. E. Anderson, R. L. Tatham, ve W. C. Black (1998). *Multivariate Data Analysis* (Fifth Edition). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall, Inc.
- Hudman, L.E. (1989). *Tourism in Contemporary Society*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall Inc.
- International Labor Organization. (2001). *Human Resource Development, Employment and Globalization in the Hotel, Catering and Tourism Sector: Report for Discussion at the Tripartite Meeting on the Human Resource Development, Employment and Globalization in the Hotel, Catering and Tourism Sector*. Geneva: International Labor Organization.
- Kariyer Planlama Süreci, (2005, 5 Temmuz). www.bilgikariyer.com/studentCPS.asp?r=6%2F21%2F2005+3%3A23%3A37+...
- Kaynak, T. (1996). *İnsan Kaynakları Planlaması*. İstanbul: Kal-Der Yayınları.
- Kılıç, C. (2000). *Turizm Sektöründe İstihdam Niteliğini Etkileyen Faktörler ve Türkiye'de Beş Yıldızlı Otellerin Analizi*. Ankara: Gazi Kitabevi
- Koyuncu, M. (2000). Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Turizm İşletmeleri Yöneticilerinden Beklentileri. *Hafta Sonu Semineri VII*, Nevşehir: Erciyes Üniversitesi Nevşehir Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu.
- Kozak, M.A. (1999). Konaklama Sektöründe Kariyer Planlama Yöntemleri ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar Üzerine Bir Araştırma, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 10 (Mart-Haziran): 9-16.
- Kozak, M.A. ve Kızıllırmak, İ., (2001). Türkiye'de Meslek Yüksekokulu Turizm Otelcilik Programı Öğrencilerinin Turizm Sektörüne Yönelik Tutumlarının Demografik Değişkenlere Göre Değişimi: Anadolu, Akdeniz ve Karadeniz Teknik Üniversitesi Öğrencileri Üzerine Bir Uygulama, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 12 (Bahar): 9-16.
- Kozak, M.A. (2001). *Konaklama İşletmelerinde Kariyer Planlaması*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Eskişehir Meslek Yüksekokulu Yayınları.
- Kozak, N. (2005-1). Turizm Eğitimi Tartışmaları -1- Alanı Sahiplenmek, <http://www.turizm gazetesi.com/articles/article.aspx?id=21327>, (29-06-2005).
- Kozak, N. (2005-2). Turizm Eğitimi Tartışmaları -2- Turizm Alanı Masa Başında Kaybediyor, <http://www.turizm gazetesi.com/articles/article.aspx?id=21501>, (29-06-2005).
- Kozak, N. (2005-3). Turizm Eğitimi Tartışmaları-3-Akademik Turizm Eğitiminde Model Arayışları I, <http://www.turizm gazetesi.com/articles/article.aspx?id=21633>, (29-06-2005).
- Kozak, N. (2005-4). Turizm Eğitimi Tartışmaları -4- Akademik Turizm Eğitiminde Model Arayışları II, www.turizm gazetesi.com/articles/article.aspx?id=21821, (29-06-2005).
- Kozak, N. (2005-5). Turizm Eğitimi Tartışmaları -5- Uluslararası Rekabete Hazır mıyız?, <http://www.turizm gazetesi.com/articles/article.aspx?id=22048>, (29-06-2005).
- Kozak, N. (2005-6). Sektörün Kalifiye Eleman Eksikliğinden Şikayet Etmeye Hakkı Var mı?, <http://www.turizm gazetesi.com/articles/article.aspx?id=23648>, (29-6-2005).
- Kozak, N. (2005-7). Hizmet Kalitesinde Personelin Niteliklerine Yine Yer Yok!., <http://www.turizm gazetesi.com/articles/article.aspx?id=22945>, (29-6-2005).
- Kozak, N. (2005-8). "Turizm Meslek Yasaları Öcü mü?" <http://www.turizm gazetesi.com/articles/article.aspx?id=22490>, (29-6-2005).
- Kuşluvan, S. (2003). Characteristics of Employment and Human Resource Management in the Tourism and Hospitality Industry. S. Kuşluvan (Ed.) *Managing Employee Attitudes and Behaviors in the Tourism and Hospitality Industry*. 3-25, New York: Nova Science Publishers Inc.
- Kuşluvan, S. ve Kuşluvan, Z. (2003). Perceptions and Attitudes of Undergraduate Tourism Students Towards Working in the Tourism and Hospitality Industry in a Developing Economy. S. Kuşluvan (Ed.) *Managing Employee Attitudes and Behaviors in the Tourism and Hospitality Industry*. 77-98, New York: Nova Science Publishers Inc.
- Kuşluvan, S., Kuşluvan, Z. ve Eren, D. (2003). Undergraduate Tourism Students' Satisfaction With Student Work Experience And Its Impact On Their Future Career Intentions: A Case Study, İçinde S. Kuşluvan (Ed.) *Managing Employee Attitudes and Behaviors in the Tourism and Hospitality Industry*. 77-98, New York: Nova Science Publishers Inc.
- Külebi, A. (2005, 3 Temmuz). Turizm Politikamız ve Darboğazları, *Cumhuriyet Gazetesi*: 2.
- Lee, C. ve Kang, S. (1998). Measuring Earnings Inequality and Median Earning in the Tourism Industry, *Tourism Management*, 19(4): 341-348.
- Leiper, N. (1999). A Conceptual Analysis of Tourism-Supported Employment Which Reduces the Incidence of Exaggerated, Misleading Statistics About Jobs, *Tourism Management*, 20: 605-613.
- Milli Eğitim Bakanlığı Mesleki ve Teknik Eğitim Araştırma ve Geliştirme Merkezi Başkanlığı, (2000). *Turizm Sektörünün Ara Kademe İnsan Gücü İhtiyacı ve Turizm Eğitimi Araştırması*. Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı Mesleki ve Teknik Eğitim Araştırma ve Geliştirme Merkezi Başkanlığı.
- Milli Eğitim Bakanlığı, (2005, 6 Temmuz). <http://ttoqm.meb.gov.tr/okullari/aotml%202005%20telfaks.htm>
- OLEYİS, (1997). *Turizm Sektöründe Çalışanların Sorunları, Sendikadan Beklentileri ve Ülke Gündemine Bakışları*. Ankara.
- Özdemir, B., Aktaş, A. ve Altıntaş, V. (2005). Turizm ve Otelcilik Eğitimi Görmekte Olan Lisans Düzeyindeki Öğrencilerin Otel İşletmelerinin Yiyecek-İçecek Bölümüne Yönelik Tutumları, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 16 (1): 46-58.
- Pavesik, D.V. ve Breymer, R.A. (1989). Industry Retention and Attrition of Hospitality Graduates, *Hospitality Education and Research Journal*, 13 (3): 267-275.
- Pavesik, D.V. ve Breymer, R.A. (1990). Job Satisfaction: What is Happening to the Young Managers, *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 31 (1): 90-96.
- Pizam, A. (1999). The State of Travel and Tourism Human Resources in Latin America, *Tourism Management*, 20 (5): 575-586.
- Pizam, A. ve Telismen-Kosuta, N. (1989). Tourism as a Factor of Change: Results and Analysis. J. Bystrzanowski (Ed.). *Tourism as Factor of Change: A Sociological Study*, 69-93, Vienna: Central Library of the Slovak Academy of Sciences.
- Plunket, W. ve Atner, R. (1992). *Introduction to Management* (4th ed). Boston: Kent Publishing.
- Querrier, Y. (1999). *Organizational Behavior in Hotels and Restaurants: An International Perspective*. Chichester: John Wiley.
- Riegel, C. And Dallas, M., (1998). *Hospitality and Tourism Careers: A Blue Print for Success*. Prentice Hall Inc.: New Jersey.
- Ross, G. F. (1994). What do Australian School Leavers Want of Industry? *Tourism Management*, 15 (1): 62-66.
- Ross, G. F. (1997). Travel Agency Employment Perceptions, *Tourism Management*, 18 (1): 9-18.
- Savaşır, I. (1994). Ölçek Uyarlamasındaki Sorunlar ve Bazı Çözüm Yolları, *Türk Psikoloji Dergisi*, 9 (33): 27-32.
- Sümer, C. (2005, 4 Temmuz). İnsan Kaynakları Yönetimi Olarak Örgütsel Kariyer Planlama ve Geliştirme, www.sosyalhizmetleruzmani.org/kariyerplanlama.htm.

- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (1996). *Using Multivariate Statistics* (Third Edition). New York, NY: Harper-Collins College Publishers Inc.
- Tatlıdil, H. (1998). Turizm Sektöründe Çalışanların Sorunları ve Sendikalar, *1. Turizm Şurası*, 57-65. Ankara: Turizm Bakanlığı.
- Turizm Bakanlığı ve Uluslararası Çalışma Örgütü (1994). *Turizm Endüstrisi İşgücü Araştırması 1993*. Ankara: Levent Ofset Matbaacılık ve Yayıncılık Tic. Ltd. Şti.
- TURSAB (2005, 30 Haziran). www.tursab.org.tr/content/turkish/istatistikler/gostergeler/04istihdam.htm.
- Umbreit, W.T. and Diaz, P.E. (1994). Women in Hospitality Management: An Exploratory Study of Major and Occupation Choice Variables, *Hospitality and Tourism Educator*, 6 (4): 7-9.
- United Nations Environment and Development UK Committee. (1999). *Gender and Tourism: Women's Employment and Participation in Tourism-Summit of UNED-UK's Project Report*. London: United Nations Environment and Development UK Committee.
- Unur, K., Duman, T. ve Tepeci, M. (2004). Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Alan Öğrenciler Sektörde Kariyer Yapmaya Nasıl Bakıyor? *Balıkesir Üniversitesi 1. Ulusal Turizm Kongresi*, 390-414, 15-16 Nisan, Balıkesir.
- Wood, R. J. (2003). The Status of Tourism Employment. S. Kuşluvan (Ed.) *Managing Employee Attitudes and Behaviors in the Tourism and Hospitality Industry*, 53-65, New York: Nova Science Publishers Inc.
- Gönderilme tarihi : 04 Nisan 2005
Birinci düzeltme : 14 Haziran 2005
İkinci düzeltme : 11 Temmuz 2005
Üçüncü düzeltme : 10 Ağustos 2005
Kabul : 15 Ağustos 2005
- Yrd. Doç. Dr. Teoman Duman, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksek Okulu, Zile, Tokat.
E-posta: teoman@gap.edu.tr
- Doç. Dr. Mustafa Tepeci, Mersin Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksek Okulu, Tece, Mersin.
E-posta: mtepeci@yahoo.com
- Yrd. Doç. Dr. Kamil Unur, Mersin Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksek Okulu, Tece, Mersin.
E-posta: kunur@mersin.edu.tr

Ek 1. Çalışanların turizm sektörüne yönelik tutum/algılarını ölçen maddeler ve boyutlar

Turizm endüstrisinde çalışma saatleri düzensizdir.	İşin doğası ve fiziksel çalışma koşulları
Mevsimsellik özelliğinden dolayı turizm sektöründe daimi bir iş bulmak zordur.	
Turizm sektöründe fiziksel çalışma koşulları genelde iyidir.	
Turizm sektöründeki çalışma ortamı streslidir.	
Turizm endüstrisinde çalışma saatleri çok uzundur.	
Hafta sonu tatili benim için çok önemlidir.	
Özel hayatım benim için çok önemlidir.	
Turizm endüstrisindeki işler çok yorucudur.	
Turizm sektöründe çalışmayı eğlenceli buluyorum.	
Sektörde çalışarak aile yaşantısı sürdürmek zor.	Sosyal statü
Bazen çevreme turizm endüstrisinde kariyer yapacağımı söylemeye çekiniyorum.	
Turizm sektöründe çalışmak toplumda garsonluk mesleği ile eşdeğer olarak algılanıyor.	
Turizm sektöründe çalışmak ahlaki değerlerden ödün vermeyi gerektirir.	
Turizm sektöründe çalışmak toplumda fazla saygı görmüyor.	
Sektörde çalışanların çalışma isteği ve motivasyonu yüksektir	Kişi endüstri uyumu
Kişiliğim turizm endüstrisinde çalışmaya uygundur.	
Turizm sektöründeki işlerde bilgi ve becerilerimi kullanabilirim.	
Tempolu iş ortamını severim.	
İnsanlara hizmet etmek beni mutlu eder.	
Turizm sektöründeki bir çok işin ücreti düşüktür.	Ücret ve ek gelirler
Sektörde ücret dışındaki ek gelirler (prim, ikramiye, ulaşım, konaklama,vb.) yetersizdir.	
Bu sektörde çok para kazanabileceğimi düşünmüyorum.	
Turizm sektöründeki bir çok işin ücreti ekonomik olarak rahat bir yaşam sürdürmek için yetersizdir.	
Turizm sektöründe terfiler liyakate (hak edişe) göre yapılır.	Terfi
Daha önceki mezunlar sektörde iyi pozisyonlarda değiller.	
Turizm işletmelerinde terfi kararları verilirken çalışanların eğitim düzeyi dikkate alınmaz.	
Kısa sürede sektörde iyi noktalara geleceğimi düşünüyorum.	
Sektörde terfi imkanları kısıtlıdır.	
Sektörde tanıdığı (torpili) olmayanın terfi etmesi zordur.	
Çalışanlar terfi ettirilirken tecrübeleri dikkate alınır.	
Sektörde turizm eğitimi almayan çalışanlar alanlarla geçinemezler.	İş arkadaşları
Turizm sektöründe çalışanların genelde eğitim seviyesi düşüktür.	
Turizm sektöründe genelde çalışanlar arasında işbirliği vardır.	
Turizm sektörü çalışanlarında ekip ruhu gelişmemiştir.	
Yöneticiler çalışanların işletmelerine olan bağlılıklarını artırmak için yeterince çaba göstermezler.	Yöneticiler
Sektörde çalışan yöneticilerin bir çoğu turizm eğitimi almamıştır.	
Yöneticiler işlerini daha yapabilmeleri için çalışanlarına yetki vermektedirler.	
Yöneticiler çalışanların önerilerini değerlendirirler.	
Yöneticiler gerektiğinde çalışanların mesleki eğitim almasını sağlarlar.	

Not: Yöneticiler, iş arkadaşları, terfi ve kişi endüstri uyumu içerisindeki olumsuz ifadeler faktör analizi öncesi ters kodlanmıştır. Ayrıca, işin doğası ve çalışma koşulları içerisindeki olumlu ifadeler faktör analizi öncesi ters kodlanmıştır.

Ek 2. Turizmde kariyer yapma isteği maddeleri

1. Mezun olunca turizm sektöründe çalışacağını sanmıyorum.®
 2. Bu sektörde uzun yıllar çalışmam.®
 3. Okuldan mezun olunca ne iş yapacağımı bilmiyorum.®
 4. Turizm endüstrisinde kariyer yapmamın bana kazandıracığı fazla bir şey yok.®
 5. Bu mesleği seçmem benim için bir hata idi.®
 6. Kendi geleceğimin turizm endüstrinin geleceği ile ilgili olduğunu düşünüyorum.
 7. Turizm sektöründeki iş olanakları ile ilgileniyorum.
 8. İşyeri değiştirmeyi hiç sevmem.
 9. Turizm endüstrisinde kariyer yapmamın bana kazandıracığı fazla bir şey yok.
 10. Farklı bir endüstride kariyer yapacağımı düşünmüyorum.
 11. Genellikle arkadaşlarla turizm endüstrisindeki iş olanakları hakkında olumlu konuşuruz.
-