



# Turizm Akademik Dergisi

## Tourism Academic Journal

www.turizmakademik.com



## Turizm Öğrenimi Gören Öğrencilerin Sektör Çalışma Koşullarını Algılamaları ve Sektörde Çalışmaya Yönelik Tutumları: Meslek Yüksekokulu, Yüksekokul ve Fakülte Öğrencilerine Yönelik Bir Araştırma

Muharrem TUNA<sup>a</sup>, İbrahim AKÇA<sup>b</sup>, Ayşen AKBAŞ TUNA<sup>c</sup>, Mert GÜRLEK<sup>a</sup>

<sup>a</sup> Gazi Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Turizm İşletmeciliği Bölümü, ANKARA

<sup>b</sup> Dumlupınar Üniversitesi, Tavşanlı T.İ.O.Y., Turizm ve Otel İşletmeciliği Bölümü, KÜTAHYA

<sup>c</sup> Gazi Üniversitesi, Bankacılık ve Sigortacılık Yüksekokulu, Bankacılık Bölümü, ANKARA

### Öz

Emek yoğun bir özelliğe sahip turizm sektöründe hizmet kalitesi büyük ölçüde işgörenlerin gayretlerine bağlıdır. Bu nedenle, sektörde çalışacak işgörenlerin nitelikli olması hizmet kalitesinin sağlanması ve sürdürülmesi açısından önemlidir. Türk turizminin, 2023 Turizm Stratejisi doğrultusunda istenilen konuma taşınması ve belirlenen hedeflere ulaşılması için sektör problemlerinin bir an evvel çözüme kavuşturulması gerekmektedir. Bu doğrultuda, nitelikli işgörenlerin sektöre çekilmesi ve sektörde tutulması önemli bir husus olarak güncelliğini korumaktadır. Bu kapsamda, turizm öğrenimi gören öğrencilerin sektöre yönelik tutumları ve kariyer beklentileri önem taşımaktadır. Bu araştırma, meslek yüksekokulu, yüksekokul ve fakülte düzeyinde turizm öğrenimi gören öğrencilerin turizm sektöründeki çalışma koşullarına ve sektörde çalışmaya yönelik algılarına odaklanmakta olup bulgulardan yola çıkarak, turizm sektöründeki nitelikli işgücü ihtiyacının karşılanmasının önündeki engellerin ortadan kaldırılmasına ilişkin çözüm önerilerinin geliştirilmesini hedeflemektedir. Bu kapsamda turizm eğitim kurumları öğrencileri içerisinde 679 öğrenciye anket uygulanmış, elde edilen veriler t-testi, tek yönlü varyans analizi (Anova), çoklu karşılaştırma (Tukey) testi ve regresyon analizi ile analiz edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, turizm eğitimi alan öğrenciler sektör çalışma koşullarını olumsuz olarak değerlendirmektedir. Bununla birlikte, kişiliği ile çalıştığı sektör arasında bir uyum olan, iş yerinde yetki devri-motivasyon uygulamalarına ilişkin olumlu algıya sahip, yöneticileri ve iş arkadaşları ile iyi ilişki içerisinde olan öğrenciler sektörde çalışmaya yönelik olumlu algıya sahipken; buna karşılık iş yerindeki çalışma koşullarını (çalışma saatlerinin uzun ve düzensiz olması gibi) kötü algılayan öğrenciler sektörde çalışmaya yönelik negatif bir algıya sahip olduğu tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Turizm Sektörü, Turizm Eğitimi, Çalışma Koşulları.

### Abstract

With a labor-intensive nature, in the tourism sector the quality of the services largely depends on the efforts of employees. Therefore, the employee who works in the sector must be qualified in terms of ensuring and maintaining high quality service. In order to move Turkish tourism sector to the desired position in line with 2023 Tourism Strategy and to reach the determined targets, it is necessary to solve sector problems as soon as possible. In this direction, attracting the qualified employees in the sector and keeping them in the sector maintains as an important current issue. In this context, the attitudes and career expectation of the students who are studying tourism are important. This research focuses on the working conditions of the sector and perceptions of tourism students to working in the sector at the vocational school, college and faculty levels. Within the scope of the research, it is aimed to develop proposals for possible solutions regarding the elimination of obstacles in meeting the need for qualified labor in the tourism sector. In this context, data were collected from 679 students who are studying at tourism education institutions and the obtained data were analyzed by t-test, Anova, multiple comparison (Tukey) test and regression analysis. According to the research results, the students who are studying tourism evaluate working conditions of the sector negatively. The findings also indicated that students who have a positive perception of subsidiarity and motivation in the workplace and have good relations with their managers and colleagues, and who have a personality-sector fit, has a positive perception towards working in the sector; whereas those who perceive poor working conditions (such as long and irregular working hours) have a negative perception of working in the sector.

**Keywords:** Tourism Sector, Tourism Education, Working Conditions.

JEL CODE: JEL Kodu: L84, I23

*Makalenin Geçmişi:*

Gönderim Tarihi : 15.11.2017

Düzeltilme : 30.11.2017

Kabul : 14.12.2017

Tuna M. & Akça İ. & Tuna A. A. & Gürlek M. (2017). Turizm Öğrenimi Gören Öğrencilerin Sektör Çalışma Koşullarını Algılamaları ve Sektörde Çalışmaya Yönelik Tutumları: Meslek Yüksekokulu, Yüksekokul ve Fakülte Öğrencilerine Yönelik Bir Araştırma, Turizm Akademik Dergisi, 4 (2), 41-60.

## Giriş

Turizm, özellikle 20. yüzyılın ikinci çeyreğinden sonra hızla gelişme göstermiş ve önemli bir sektör haline gelmeye başlamıştır (Gülbahar, 2009:151). Turizmin ülke ekonomilerine önemli etkilerini fark eden birçok ülke hızla gelişen bu sektörden ve küresel ekonomide oluşturduğu pastadan pay alabilmek için turizm sektörünü desteklemiştir (Yıldız, 2011: 54). Turizm, gelişmekte olan ülkeler için önemli bir sektör olarak gösterilmektedir (Bahar &Bozkurt, 2010: 263). Türkiye gibi gelişmekte olan ülkeler için artan rekabetle birlikte hızla gelişen, değişen turizm sektörüne yetişmiş iş gücü sağlamak önemli bir zorunluluk halini almıştır (Köksalan, Sevindik & Olcay, 2011; Kuşluyan & Kuşluyan, 2000).

Turizm emek yoğun bir sektör olduğundan, yapısı itibari ile yüksek düzeyde insan kaynağına ihtiyaç duymaktadır. Bu nedenle, istihdam edilen çalışanların sektörün ihtiyaç duyduğu niteliklere sahip olması kritik öneme sahiptir (Grobelna & Marciszewska, 2016; Nzonzo & Chipfuva, 2013; Ross, 1997). Emek-yoğun bir özelliğe sahip olan turizm sektöründe sürdürülebilir rekabet avantajı işgücünün kalitesine bağlıdır (Kılıç, 2014; Kozak & Kızıllırmak, 2001). Bu bağlamda, iyi donanımlı çalışanları sektöre çekmek ve sektörde tutmak turizm piyasasında her işletmenin kendi başarısı için öncelik verdiği bir husus olmalıdır. Turizm sektörü, farklı yetenekler gerektiren çok çeşitli düzeylerde ve türde iş fırsatları sunmaktadır (Liu & Liu, 2008: 165; Szivas, Riley & Airey, 2003: 66). Turizm faaliyetlerini destekleyen pek çok ülkede de, sektöre etkinlik kazandırabilmek ve turizm piyasasında rekabet üstünlüğü sağlamak için, nitelikli işgücü yetiştirmenin temel amaç olduğu turizm eğitim sistemine ve bu sistemin kurumlarına önem verilmektedir (Pehlivan, 2008; Orhan, 2015). Geleneksel olarak, turizm eğitimi ve öğretiminin geliştirilmesi hizmet standartlarının yükseltilmesinin ana parametreleri olmuştur (Liu & Wall, 2006:167). Turizmde istihdam edilen personelin eğitilmiş olması ve aldığı eğitimin kaliteli olması turizmde hizmet kalitesinin artırılması ile doğrudan ilgiliyken, kaliteli hizmet ise sektörün rekabetçi başarısı için son derece önemlidir (Duman, Tepeci & Unur, 2006: 51).

Türkiye'nin uluslararası turizm alanında rekabet edebilirliğini geliştirmek ve hizmet kalitesini artırmak amacı ile çok sayıda turizm eğitim kurumu açılmış, ancak, turizm eğitimi verilen bu yükseköğretim kurumlarının coğrafi dağınıklığı, öğretim kurumlarındaki akademik personelin nitelik ve nicelik olarak yetersiz kalması (Köksalan ve ark., 2011; Okumuş & Yağcı, 2005), ders müfredatlarındaki eksiklikler (Yenipınar & Zorkirişçi, 2013), eğitim alan öğrenci sayılarının fazla olması (Köksalan ve ark., 2011), sektörle güçlü bağların

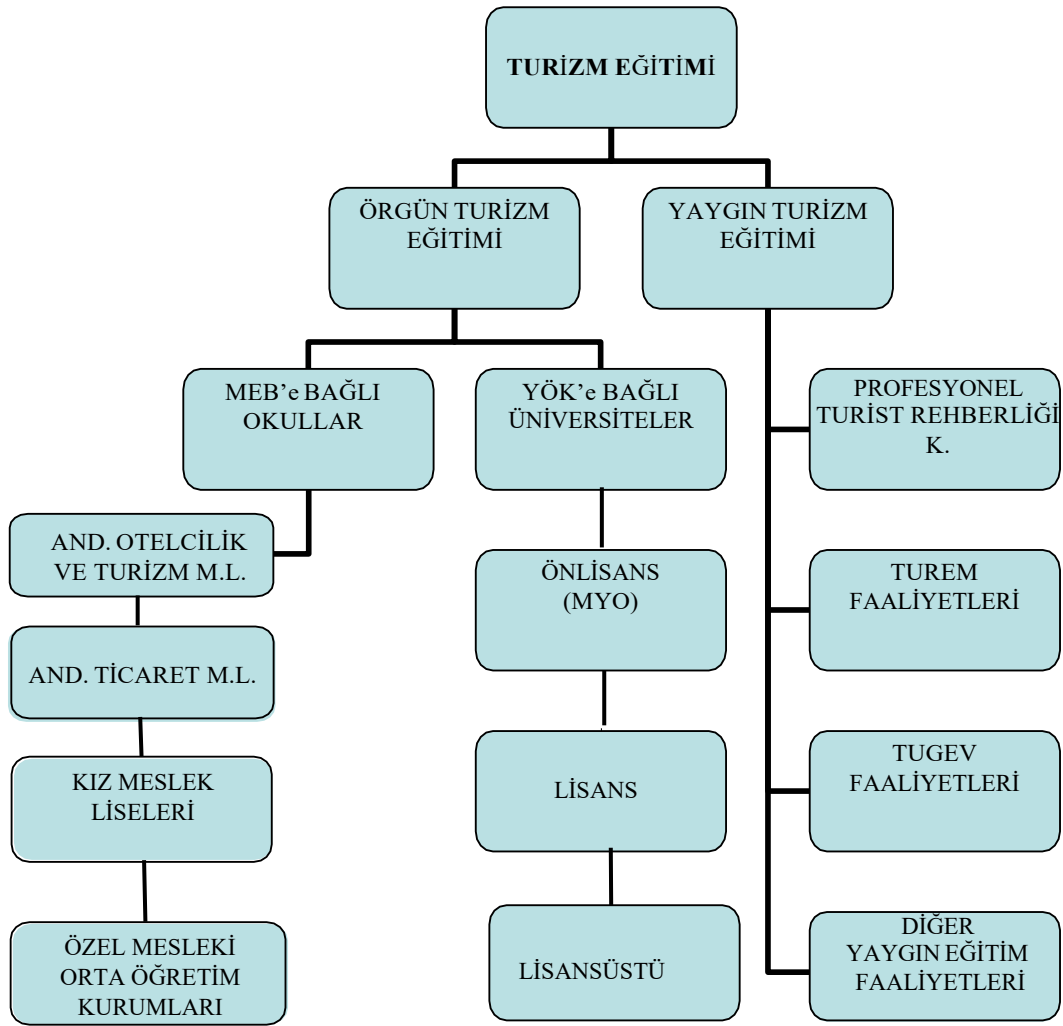
olmaması (Çimen & Akbaba, 2006), eğitim verilen kurumların genel misyonlarının açıklığa kavuşturulmamış olması (Demirkol & Pelit, 2002), fiziki ortamların yetersizliği, akademik takvimin uygun olmayışı (Akinacı, 2015), verilen eğitimin sektörden uzak kalması (Üzümcü, Alyakut & Günşel, 2015) ve staj uygulamalarının amacına uygun olmaması (Emir, Pelit & Arslan, 2010; Pelit & Güçer, 2006) gibi faktörler eğitimde kalitenin istenilen seviyede olmasını engellemiştir.

Bu araştırmada, öncelikle mevcut turizm eğitiminin tarihsel gelişimi ele alınmış ve genel çerçevesi oluşturulmuştur. Daha sonra turizm eğitiminde karşılaşılan sorunlar ile diğer eksiklikler, ulusal ve uluslararası literatürde yapılan çeşitli çalışmalar da dikkate alınarak tespit edilmeye çalışılmıştır. Yine araştırmanın gerçekleştirilmesinde çıkış noktası olarak kabul edilen, Türk turizm sektörünün nitelikli işgücü ihtiyacının karşılanmasının önündeki engellerin ortadan kaldırılmasına yönelik turizm eğitimi alan öğrencilerin sektörün çalışma koşullarını algılamaları ve sektöre yönelik tutumların ortaya konulması ile muhtemel çözüm önerilerinin geliştirilmesi hedeflenmiştir.

## KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Eğitim kurumlarının “etkin toplum” oluşturma çerçevesinde şekillenmesi gerektiğini savunan eğitim bilimciler bu kurumların sosyal ve ekonomik düzenin gerektirdiği insan gücünü yetiştirmek amacıyla şekillenmesi gerektiğini de bildirmektedirler (Kılıç, 2014: 420). Eğitim, belirli bir amaca yönelik birtakım davranışları geliştirmeye yönelik olduğundan mesleki eğitim programları sistemli bir şekilde ele alınmalıdır. Turizm eğitiminin amacı, sektörün ihtiyaç duyduğu her kademedeki işgücüne mesleki biçimlenme (formasyon) vermektir (Üzümcü ve ark, 2015: 182). Turizm eğitimi veren kurumlarının amacı ise, toplumda ve sektörde çalışacak iş görenlerde turizm bilinci ve felsefesini oluşturmak, turizm kaynaklarını koruyan; ilkeli, dürüst hizmet anlayışına sahip, sektörün ihtiyaç duyduğu işgücünü ve çağdaş yönetim teknikleri ile donatılmış orta-üst düzey profesyonelleri yetiştirmektir (Baltacı, Üngüren, Avsallı & Demirel, 2012:18).

Nitelikli insan gücü, turistik ürünün üretimi ve tüketiminin insan odaklı olması özelliği nedeniyle turizm faaliyetleri ile üst ve alt yapı unsurlarına anlam ve etkinlik kazandıran bir unsurdur (Kızıllırmak, 2012; Pelit ve Güçer,2006:140). Emek-yoğun sektör yapısı itibari ile turizmde beşeri sermayeye yapılacak yatırımlar diğer yatırımlarla birlikte ayrı bir önem ifade etmektedir (Wang, Ayres & Huyton, 2010: 8). Beşeri sermaye oluşturma yolu da sosyal üst yapı yatırımı içerisinde yer alan eğitim kurumlarına gereken önemi vermektir. Türkiye'de turizm eğitimi



Şekil 1: Türkiye'de Turizm Eğitiminin Genel Görünümü

**Kaynak:** Yağcı, Ö. (2001). "Türkiye'de Turizm İstihdamında Karşılaşılan Temel Sorunlar ve Çözüm Önerileri" Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı:4,s 23-39 (Çimen & Akbaba, 2006'dan eklemeler yapılmıştır).

örgün ve yaygın eğitim olmak üzere iki şekilde yürütülmektedir. Türkiye'de örgün eğitim veren öğretim kurumları ortaöğretim ve yükseköğretim kurumlarından oluşmaktadır. Yaygın turizm eğitim ise hem resmi hem de özel kurumlar tarafından verilen kısa süreli mesleki kurslardan oluşmaktadır. Bu araştırmada yükseköğretim düzeyinde örgün turizm eğitimi incelenmiştir. Örgün eğitim şeklinde üniversite düzeyinde turizm eğitimi, ilk olarak 1965-1966 öğretim yılında Ankara Ticaret ve Turizm Yüksek Öğretmen Okulu altında öğretmen yetiştirmek amaçlı verilmiştir. 1960'ların sonu ile 1970'lerin başlarında Ege Üniversitesi, Boğaziçi Üniversitesi, Hacettepe Üniversitesi ve Uludağ Üniversitesi gibi üniversiteler bünyelerinde çeşitli turizm programları açmaya başlamışlardır. Bu üniversitelerden sadece Hacettepe Üniversitesi 2

yıllık program olarak kalmıştır diğer üniversiteler 2 yıllık programları 4 yıllık programa çevirmişlerdir. Yine 1980'lerin başlarında Erciyes ve Çukurova Üniversitesi 4 yıllık turizm programları sunmaya başlamışlardır. Master düzeyinde turizm eğitimi ilk kez 1969 yılında, İstanbul Üniversitesi'nde verilmeye başlanmıştır. Doktora seviyesinde ise 1975-1976 eğitim öğretim yılında Boğaziçi ve Ege Üniversitesi'nde verilmeye başlanmıştır. Bu tarihten sonra Gazi ve Dokuz Eylül Üniversitesi, Türkiye'deki turizm eğitiminde önemli rol oynamaya başlamıştır (Okumuş ve Yağcı, 2005: 94). Türkiye'de turizm alanında okullaşma 1960'lı yıllardan itibaren başlasa da 1990'lara kadar sınırlı sayıda gelişme göstermiştir (Dinçer, Akova & Kaya, 2013: 43). Ancak, 1992'den itibaren birçok üniversitenin kurulması, takip eden yıllarda yeni üniversitelerin kurulmaya devam

etmesi ile birlikte Türkiye'nin bu sektöre önem veremeye başlaması, turizm programlarının önemli oranda artmasına sebep olmuştur (Baltacı ve ark., 2012:18). Mevcut diğer üniversitelerle birlikte yeni kurulan bu üniversitelerin çoğu iki yıllık turizm programlarından doktora derecesine kadar çeşitli düzeylerde eğitim vermeye başlamışlardır. Bu durum, ülkemizdeki turizm sektörüne yönelik birtakım olumlu çıktılar sağlasa da birçok problemi de beraberinde getirmiştir (Okumuş ve Yağcı, 2005: 95).

Türkiye'de ve dünyanın çeşitli ülkelerinde gerçekleştirilen pek çok çalışma turizm öğrenimi gören öğrencilerin büyük bir kısmının turizm sektöründe geleceklelerini görmediklerini veya sektörde çalıştıktan kısa süre sonra sektörü terk ettiklerini ortaya koymaktadır (Avcıkurt, Devenci & Türkmen, 2012; Aymankuy & Aymankuy, 2013; Barron, 2008; Duman ve ark., 2006; Emir, Pelit & Arslan, 2010; Hjaleger & Andersen, 2001; King, McRcher & Waryszak, 2003; Kuşluvan & Kuşluvan, 2000; Pavesic & Brymer, 1990; Pelit & Güçer, 2006; Pınar, 2014; Üngüren & Ehtiyar, 2009; Üzümcü ve ark., 2015). Bununla birlikte, Purcell ve Quinn (1996)'in, konaklama işletmeciliği alanında eğitim-istihdam dengesinin, meslek yüksekokulu mezunu ile lisans mezunları açısından karşılaştırıldığı, 712 farklı düzeyde mezun ile yapılmış araştırmasında; meslek yüksekokulu diplomasına sahip çalışanların sektörde kalmaya daha eğilimli olduğu ortaya konulmuştur. Araştırmada, turizm sektöründe çalışanların diğer sektörlerdeki çalışanlara göre eğitim durumlarının daha düşük kaldığı tespit edilmiştir. Ayrıca, Okumuş ve Yağcı'nın (2005) Türkiye'deki turizm yüksek eğitimini ele aldıkları çalışmaya göre meslek yüksekokulu düzeyindeki turizm programlarının lisans ve lisansüstü programlara göre eksikliklerinin fazla olduğu ve turizm eğitiminin kalitesi bu seviyede daha düşük olduğu belirtilmiştir.

Türk turizm sektörü, turizm alanında eğitime sahip nitelikli işgücünün istihdam edilmesine ihtiyaç duymasına rağmen, bu alanda eğitim görmüş işgücünün önemli bir bölümü turizm sektörünü tercih etmemekte veya diğer sektörlerde istihdam edilmektedir (Duman ve ark., 2006; Kuşluvan & Kuşluvan, 2000). Kuşluvan & Kuşluvan (2000), Türkiye'de eğitim gören lisans öğrencilerinin sektörde çalışmaya yönelik algı ve tutumlarını ölçtükleri çalışmalarında, öğrencilerin eğitim gördükleri programa yönelik algıları ile mezuniyet sonrası iş imkânlarını değerlendirmeleri ile ilgili algılarının zamanla olumsuz yönde değiştiği tespit edilmiştir. Oysa ki, turizm gibi önemli çarpan etkiye sahip olan bir sektörün rekabet üstünlüğü, sahip olduğu iş gücü potansiyelinin sunacağı kaliteli hizmet ile sağlanabilir. Kaliteli hizmetin sunulabilmesi ve sürekliliğinin sağlanabilmesi ise turizm eğitimi almış iş görenlerin sektörde istihdam edilmesi ile gerçekleşebilir.

Ulusal ve uluslararası literatürde yapılan pek çok çalışma, turizm eğitimi almış kişilerin sektörde çalışmamasının veya sektörde çalışmaya olumsuz bakmasının nedeni olarak birçok faktörü işaret etmektedir. Bu durum, hem kalifiye personel sorunu hem de yüksek düzeyde iş gören devri anlamına gelmektedir. Her iki durum da yüksek maliyetleri nedeniyle turizm sektörü için ciddi bir problem olarak ortaya çıkmaktadır (Brown, Thomas & Bosselman, 2015:131). Yapılan çeşitli araştırmalara göre turizm eğitimi almış iş görenler, sektördeki kariyer olanaklarının yetersiz bulunması ve sektörde kademe yükselmenin sistematik ve belirgin olmaması (Çimen, 2008; Qiu, Ye, Hung & York, 2015; Tahtaloğlu, 2012), mesleğin toplumda itibarlı bir meslek olarak görülmemesi (Kuşluvan & Kuşluvan, 2000; Pizam, 1999; Tan ve ark., 2015), mesleğin sosyal ve ekonomik statüsünün düşük olması (Szivas ve ark., 2003), alınan ücretlerin ve elde edilen ek gelirlerin az olması (Brown ve ark., 2015; Duman ve ark., 2006; Hjaleger & Andersen, 2001), çalışma koşullarının yetersiz olması (Barron, 2008), çalışma koşullarının ağır olması (Pizam, 1999), turizm mesleğini icra edenlerin herhangi bir yasal güvencesinin olmaması (Mısırlı, 2002), sosyal güvencesizlikler (Aymankuy & Aymankuy, 2013), sektördeki işverenlerin turizmde istihdam edilmek için turizm eğitim almış olmayı dikkate almamaları (Evans, 2001), çalışma saatleri ve günlerinin düzensizliği (Brown ve ark., 2015; Hjaleger & Andersen, 2001; Qiu ve ark., 2015), iş-aile çatışmasına sebep olması (Brown ve ark., 2015; Kuşluvan & Kuşluvan, 2000) gibi nedenlerden dolayı sektörde çalışmaya karşı olumsuz tutum içersindedir. Lyons (2010: 52)'a göre turizm sektöründe kariyer imkânları yüksek düzeyde işgücü devri tarafından şekillenmektedir. Bu durum ise, sektörün daha çok küçük ve orta ölçekli işletmelerden oluşmasından kaynaklanmaktadır. Başka bir şekilde ifade etmek gerekirse, sektördeki küçük ve orta ölçekli işletmelerdeki kariyer imkanları daha büyük ölçekli işletmelerin içsel kariyer imkanlarından daha kısıtlıdır. Richardson (2009) ise, turizm ve konaklama işletmeciliği öğrencilerinin turizmdeki kariyer olanakları ile çalışma koşulları konusunda yeterli bilgiye sahip olmadığını ifade etmektedir. Bu nedenle de kariyer tercihinin etki eden faktörlerin incelenmesini önemini vurgulamıştır.

Cho, Erdem & Johnson (2006), turizm eğitiminde genel yönetim yeteneklerinin eğitim kurumları (eğiticiler), sektör temsilcileri ve öğrenciler tarafından değerlendirilmesine yönelik yaptıkları araştırmada, paydaşların turizm eğitimine ilişkin algı ve beklentilerinde farklılık olduğunu ortaya koymuşlardır. Buna göre, sektördeki yöneticiler, eğitimcilere göre turizm öğrencilerinde uygulamaya dönük daha fazla bilgili ve yetenekli olmasını beklerken, eğitimciler öğrencilerin bilgi analiz yeteneklerinin daha önemli olduğunu vur-

gulamışlardır. Öğrencilerdeki finansal yetenekler eğitimciler göre ikinci derecede önemliken, yöneticiler bu yeteneği son derece önemli bulmaktadır. Bununla birlikte, öğrenciler eğitim yaklaşım modelinin kişiye özel yaklaşıma sahip olmasını beklerken yöneticiler ve eğitimciler genel bir yaklaşımdan yanadır. Buradan da anlaşılacağı üzere, turizm eğitim kurumlarının sektör beklentilerini karşılayamaması turizm mezunlarının sektörde çalışmasını önünde önemli bir bariyer olarak görünmektedir.

Merchante, Ortega & Pagan (2007), turizm sektöründe eğitim uyumsuzluğu ve iş gören hareketliliğini araştırdıkları çalışmalarında, araştırmaya katılan katılımcıların neredeyse yarısının eğitim düzeyi ile mevcut işi arasında bir uyumsuzluk olduğunu belirtmiştir. Araştırmacılar, "eğitim uyumsuzluğunu" iki şekilde tanımlamaktadır; mevcut yaptığı işe göre fazla eğitilmiş olmak ya da mevcut yaptığı işe göre daha az eğitilmiş olmak. Araştırmaya göre daha az eğitilmiş çalışanlar, eğitim açıklarını daha çok deneyim ile kapatabileceklerini düşünmektedirler.

Jiang & Tribe (2009), Çin'de lisans düzeyinde turizm eğitimi alan öğrenciler ile gerçekleştirdikleri nitel araştırmada turizmi "kısa ömürlü meslek" olarak tanımlamışlardır. Araştırmada, turizm eğitimi alan öğrencilerin sektörde çalışmaya yönelik tutumları beş kategori altında incelenmiştir. Buna göre öğrencilerin sektöre yönelik tutumlarını kişisel faktörler, işin doğası (mevsimsellik, istikrarsızlık, düşük gelir, fiziksel iş çevresi vb. ), insan ilişkileri (müşteri-çalışanlar ile ilişkiler, sosyal statü gibi), eğitim faktörü (pratik uygulama fırsatı, eğitim avantajı gibi) ve yönetim faktörü (kariyer geliştirme fırsatları, yönetici tutumları gibi) belirlemektedir. Araştırma sonuçlarına göre öğrencilerin neredeyse hiçbiri turizm sektörünü uzun süreli çalışılacak bir alan olarak görmemektedir. Buna karşılık Tan ve ark. (2015), Malezya'da turizm öğrenimi gören son sınıf öğrencileri ile gerçekleştirdikleri araştırmada, işin doğası, öğrencilerin sektördeki işlere bağlılıklarında önemli bir faktör olarak görülmezken, turizm mesleğinin toplumda algılanan sosyal statüsü ile elde edilen ücretlerin öğrencilerin sektöre devam etmesinde önemli etken olduğunu ortaya koymaktadırlar.

Wong & Ko (2009), çalışmalarında konaklama hizmetleri sektöründe tükenmişlik sendromu ve iş-yaşam dengesi üzerinde durmaktadır. Wong & Ko, sektördeki yiyecek içecek birimi yöneticilerinin işlerini aniden bırakmalarını yöneticilerin tükenmişlik düzeyine yormaktadır. Araştırmacılar, kronik işgücü kıtlığı, aşırı rol yüklemeleri, uzun ve düzensiz çalışma saatlerine bağlı olarak tükenmişliğin turizm sektöründe daha çok görüldüğünü ifade etmektedirler. Bununla birlikte, boş zaman faktörü, çalışanların iş yerinde gördükleri des-

tek, esnek çalışma saatleri, çalışmaya bağlılık ve fazla mesailerin ödüllendirilmesi gibi faktörler konaklama sektöründe çalışan iş görenlerin kariyerlerine etki eden önemli diğer faktörler olarak sıralanmaktadır.

Brown, Arendt & Bosselman (2014: 59), turizm sektöründe çalışan iş görenlerin yaş çeşitliliği dikkate alındığında Y jenerasyonunun iş yerinde eğlenceye önem verdiğini belirtmektedir. Bu nedenle, yöneticiler yapılacak işleri dizayn ederken çalışanların eğlenebileceği şekilde tasarlamalıdır. İş görenlerin görevlerini yerine getirirken işleri eğlenceli hale getirebilme, Y jenerasyonunun sektöre çekilebilmesini olumlu yönde etkileyecektir.

Qiu ve ark. (2015), Çin'deki 4 yıldızlı zincir bir otelde yönetici pozisyonunda çalışan farklı departmanlardan 13 personelin işgücü devir eğilimini ölçmek amacıyla ile gerçekleştirdikleri odak grup çalışmasında, personellerin yaptıkları işi terk etme eğilimlerinin gerekçelerini altı boyut altında toplamışlardır. Buna göre, terfi ve yükselme imkânları (kariyer geliştirme ve eğitim imkânları alt boyutları ile) , iş yaşam dengesi, topluma uyum (fiziksel çevre uyumu ve kültürel çevreye uyum alt boyutları ile) ,iş-grup uyumu, liderle alakalı faktörler ve ücret, işgücü devrine neden olan temel faktörlerdir.

Walsh, Chang & Tse (2015), Amerika ve Hong Kong' ta eğitim gören ve stajlarını tamamlamış 246 lisans öğrencisine yönelik gerçekleştirdikleri araştırmada, öğrencilerin sektöre devam etmelerine yönelik tutumlarında duygusal zekâ faktörünün etkili olduğunu belirtmektedirler. Buna göre, duygusal zekâsı gelişmiş bireylerin sektörde çalışması daha uygundur. Başka bir ifade ile, duygusal zekâsı gelişmiş bireyler duygusal zekâsı gelişmemişlere göre daha kolay iş bulabilirler. Araştırmacılara göre bu bireyler, hizmetle alakalı işlerde görevleriyle daha kolay başa çıkabilirler. Bu sonuç, kişi-endüstri uyumunun önemini ortaya koymaktadır. Ayrıca, duygusal zekâsı gelişmiş öğrencilerin sektöre çekilebilmesi sektördeki genel memnuniyet düzeyini artırabilir. Duygusal zekâ, başkalarının duygularını anlama, sezinleme, yönetme ve yönlendirme yetisi olarak tanımlanabilir.

Barlett, Johnson & Scheneider (2016)'e göre, son yıllarda artan güvenlik sorunları ile birlikte değişen seyahat etme davranış kalıpları, dünya ekonomilerinde yaşanan durgunluklar, terör olayları, askeri çatışmalar, doğal afetler, ulaşım ve enerji maliyetlerindeki dalgalanmalar, yerel, ulusal ve global düzeyde turizm hareketlerini dolayısıyla da turizm istihdamını etkilemektedir. Bu nedenle, turizm sektöründe istihdam arzı ve gelişiminde yaşanan zorluklar işgücü piyasasında önemli bir sorun olarak görülmektedir.

Turizm eğitimi ile ilgili yapılan çalışmalar genel olarak eğitim alan öğrencilerin kariyerlerini planlarken turizme yönelik olumsuz tutum içerisinde olduğunu göstermekle birlikte, turizm sektöründe çalışmaya olumlu tutumlar olduğunu gösteren araştırmalar da bulunmaktadır (Avcı, 2011; Duman ve ark., 2006; Gezen & Köroğlu, 2014; Hjaleger, 2003; Kışioğlu & Çakırlı, 2012; Roney & Öztin, 2007). Örneğin, Hjaleger (2003:33)'in yürüttüğü araştırmaya göre, öğrenciler sektörde çalışmaya heveslidirler ve öğrenciler aldıkları eğitimin iyi yönetsel işler yapabilmelerine katkı sağlamasını beklemektedirler.

Roney & Öztin (2007:7-8), Türkiye'de lisans düzeyinde turizm eğitimi alan 450 öğrencinin kariyer algılarına yönelik gerçekleştirdikleri araştırmada, katılımcıların % 28.9'u turizm ve otel işletmeciliği meslek lisesi mezunu iken, % 64.7'si üniversitede turizm eğitimi almayı isteyerek seçtiklerini bildirmişlerdir. Bununla birlikte, araştırmaya katılan öğrencilerin % 65.6'sı mezun olduktan sonra sektörde çalışmak istediklerini belirtmişken sadece % 8.9'u sektörde çalışmak istemediğini belirtmiştir.

Bir başka çalışmada ise Lu & Adler (2009), Çin'de konaklama ve turizm işletmeciliği eğitimi alan 503 öğrenci ile gerçekleştirdikleri araştırmada, araştırmaya katılan öğrencilerin % 68,4'ü mezun olduktan sonra turizm sektöründe çalışmak istedikleri beyan etmişlerdir. Araştırma sonuçlarına göre, sektördeki iş ve gelişim imkânları, öğrencilerin aldığı eğitimi sektörde uygulama fırsatı ve yeni insanlarla tanışma fırsatı öğrencilerin sektörde çalışmasına etki eden en önemli faktörlerdir.

### Araştırma Problemi

Türkiye'de, mesleki ve yönetim yetenekleri geliştirilmiş nitelikli turizm personeli yetiştirilmek üzere sayıları yıldan yıla artan turizm eğitim kurumları açılmaktadır. Bu doğrultuda 2017-2018 eğitim-öğretim yılı itibarı ile Yükseköğretim Kurumu'na bağlı 82 üniversitede (25'i Vakıf/Özel) lisans düzeyinde, 105 üniversitede (26'sı Özel/Vakıf) ise ön lisans düzeyinde çeşitli programlar altında turizm eğitimi verilmektedir (ÖSYM,2017). Bu kurumlarda, 2016-2017 eğitim öğretim yılı (YÖK tarafından bir önceki eğitim öğretim yılı istatistikleri verilmektedir) itibarı ile 101945 öğrenci turizm eğitimi almaktadır. Bu öğrencilerin 57429'u ön lisans düzeyinde, 44516'sı lisans düzeyinde eğitim almaktadır (YÖK,2017).

Yukarıda verilen 2017-2018 eğitim öğretim yılı istatistikleri (101945), Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi'nin 2000-2001 eğitim öğretim yılı yükseköğretim istatistikleri (25919) ile karşılaştırıldığında ise aradan geçen 16 eğitim-öğretim yılı içerisinde ön lisans ve lisans düzeyinde kayıtlı öğrenci sayısı toplam 76026

kadar artmıştır (ösym.gov.tr). Yine aynı istatistikler, 2010-2011 eğitim-öğretim yılı verileri ile (51835) karşılaştırıldığında (Tahtalıoğlu,2012) aradan geçen 6 eğitim öğretim yılı içerisinde, ön lisans ve lisans düzeyinde turizm eğitimine kayıtlı öğrenci sayısı 50110 kadar artmıştır. Buna göre, 2001'den 2011 yılına kadar turizm bölümlerine kayıtlı öğrenci sayısı 25916 kadar artarken, 2011-2017 yılları arasında 50110'luk artışla neredeyse ikiye katlanmıştır. Buradan hareketle, son yıllarda turizm bölümlerine yönelik önemli ölçüde artan bir eğilim olduğu söylenebilir. Fakat bu artışı etkileyen değişkenlerin, bölümü tercih eden öğrencilerdeki bu eğilimin sebeplerinin neler olduğu cevap bekleyen konulardır. Bununla birlikte, mezunların sektörde çalışmaya yönelik tutumların olumsuz olması veya yukarıda da ele alındığı gibi belirli bir süre sonra sektörü terk etme eğilimleri nasıl yorumlanmalıdır?

Bu çalışma ile araştırma sınırlılıkları dahilinde, turizm eğitimi alan öğrencilerin sektörün çalışma koşullarını algılamaları ve sektöre yönelik tutumlarının ortaya konulması ile Türk turizm sektörünün nitelikli işgücü ihtiyacının karşılanmasının önündeki engellerin ortadan kaldırılmasına ilişkin muhtemel çözüm önerilerinin geliştirilmesi hedeflenmektedir. Bu kapsamda, aşağıdaki sorular araştırma soruları olarak belirlenmiştir.

**Soru 1:** Türkiye'deki yükseköğretim kurumlarında farklı düzeylerde (meslek yüksekokulu-yüksekokul-lisans) turizm eğitimi alan öğrenciler sektör çalışma koşullarını nasıl algılamaktadır?

**Soru 2:** Türkiye'deki yükseköğretim kurumlarında farklı düzeylerde (meslek yüksekokulu-yüksekokul-lisans) turizm eğitimi alan öğrenciler sektörde çalışmak istemekte midirler?

**Soru 3:** Türkiye'deki yükseköğretim kurumlarında farklı düzeylerde (meslek yüksekokulu-yüksekokul-lisans) turizm eğitimi alan öğrencilerin çalışma koşullarını algılamaları ile sektöre yönelik tutumları arasında farklılık var mıdır?

**Soru 4:** Türkiye'deki yükseköğretim kurumlarında farklı düzeylerde (meslek yüksekokulu-yüksekokul-lisans) turizm eğitimi alan öğrencilerin sektörde çalışmasına/çalışmamasına yönelik eğilimlerini etkileyen faktörler nelerdir?

### Araştırmanın Amacı ve Önemi

1980'lerden bu yana hızla gelişen Türk turizm sektörü birçok problemi de beraberinde getirmiştir. Bu problemler arasında plansız yapılaşmaya bağlı çevresel tahribatın yanı sıra eksik pazarlama stratejilerinden kaynaklanan kötü destinasyon imajı ve en önemlisi de

sektörde iyi eğitim almış iş gücünün istihdam edilmiyor olmasıdır (Kuşluvan & Kuşluvan, 2000: 251; Gürlek, Düzgün ve Meydan-Uygur, 2017:412-413).

Günümüz turizm sektöründe yoğun rekabet ortamı mevcutken (Gürlek & Tuna, 2017), donanımlı iş görenlerin firma açısından önemli rekabet avantajı sağlayacağı bilinen bir gerçektir (Pizam,1999:585; Richardson,2009:382). Bu nedenle, ülke ekonomilerine yapmış olduğu katkıları yükseliş trendi gösteren turizm sektöründe (Keung,2000:121), nitelikli insan kaynağı yetiştirmek ve istihdam etmek yoğun rekabetin yaşandığı küresel iş dünyasında önemli bir husus olarak karşımıza çıkmaktadır. Turizm sektöründe istihdam edilecek personelin niteliği, kaliteli hizmet sunmanın yanında bu hizmetin belirli standartlarda sürdürülebilmesini sağladığından, sektörde istihdam edilecek iş görenlerin sahip olduğu yeterlilikler ile sektöre yönelik beklentileri önem bir husus olarak değerlendirilmektedir (Dinçer ve diğerleri,2013:42).

Dünya Turizm Örgütü'ne göre turizm, dünyadaki tüm mal ve hizmet ihracılarının %7'sini oluşturmaktadır. Bunun yanında, turizm sektörü dünya çapında bir ihracat kalemi olarak tüm ihracat kalemleri içerisinde, gıda ve otomotiv ürünlerinin önünde, petrol(yakıt) ve kimyasallardan sonra üçüncü sırada gelmektedir. Yine Dünya Turizm Örgütü'ne göre, 2015 yılında 1 milyar 186 milyon turist dünya turizm hareketlerine katılmış, bu hareketlilikten de 1 trilyon 280 milyar Amerikan Doları gelir elde edilmiştir. 2030 yılında 1.8 milyar insanın dünya turizm hareketine katılması beklenirken, bu hareketliliğe paralel olarak turizmden elde edilen gelirin de artacağı öngörülmektedir. Aynı araştırma verilerine göre, gelişmekte olan ülkeler 1980'lerde dünya turizm pastasından %30 pay alırken bu oranın 2030 yılı itibarı ile %57'lere çıkması beklenmektedir (UNWTO, Tourism Highlights 2016:2-3). Gelişmekte olan bir ülke olarak Türkiye için pastadan hak ettiği payı almak stratejik bir hedeftir. Bu nedenle ülkemizde turizmi ile ilgili her hususta gerekli tedbirler alınmalıdır. Turizm eğitimi standartlarının geliştirilmesi ve etkinliğinin sağlanması ile birlikte turizm eğitimi almış nitelikli işgücünün turizm sektöründe çalışmasının önündeki engellerin belirlenip çözüm önerilerinin sunulması bu hususların en önemlisi olarak görülmektedir (Okumuş & Yağcı, 2005: 89-90).

Turizm eğitimi alan mezun öğrenci sayısı her geçen yıl artarken, mezun olan öğrencilerin sektörde çalışma oranlarının istenilen düzeyde olmadığı ortadadır. Mezunların sektörde kabul görmemesi veya sektörde tutunamaması ile farklı nedenlerle sektörü terk etmesi, mevcut sistemin eksik yönlerinin olduğunu göstermektedir. Türk turizminin, 2023 Turizm Stratejisi doğrultusunda istenilen konuma taşınması ve belirlenen

hedeflere ulaşılması için sektör problemlerinin bir an evvel çözüme kavuşturulması gerekmektedir. Turizm sektörünün emek yoğun özelliği, kalifiye işgücü gerektirdiğinden sektördeki kalifiye işgören eksikliği bu problemler arasında en öncelikli konu olarak ön plana çıkmaktadır. Bu doğrultuda, iyi mesleki eğitim almış, donanımlı mezunların sektöre çekilmesi ve sektörde tutulması çözüme kavuşturulmayı bekleyen önemli bir sorun olarak öne çıkmaktadır. Bu çalışma ile, turizm eğitimi alan öğrencilerin sektörün çalışma koşullarını algılamaları ve sektöre yönelik tutumlarının ortaya konulması ile muhtemel çözüm önerilerinin kapsamlı bir şekilde ele alınacak olması araştırmanın önemini ortaya koymaktadır.

## YÖNTEM

### Evren ve Örneklem

Araştırma evrenini Türkiye sınırları içerisinde ön lisans ve lisans düzeyinde turizm öğrenimi gören öğrenciler oluşturmaktadır. Araştırmada tabakalı örneklem yönteminde yararlanılarak, Türkiye'nin çeşitli bölgelerinde öğrenim gören öğrencilere çevrimiçi anket formu uygulanmıştır. 679 öğrenciden geri dönüş alınarak elde edilen veriler istatistiksel analizlere tabi tutulmuştur. Araştırmada, turizm öğrencilerinin sektör çalışma koşullarını nasıl algıladıklarını belirlemek için veri toplama aracı olarak, Duman ve diğerleri (2006) tarafından geliştirilen çalışanların turizm sektörüne yönelik tutum/algılarını ölçen ölçekten yararlanılmıştır. Anket formu katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin 12 ifade, öğrencilerin yeterlilikleri ile ilgili 5 ifade ve çalışma koşullarına ilişkin 5'li Likert tipi 25 ifade olmak üzere toplam 42 ifadeden oluşmaktadır. Araştırma kapsamında elde edilen veriler SPSS22 paket programı yardımıyla analiz edilmiştir. Verilerin çözümlenmesinde yüzde ve frekans dağılımı, t-testi, tek yönlü varyans analizi (Anova), çoklu karşılaştırma (Tukey) testi ve regresyon analizinden faydalanılmıştır.

## BULGULAR

Orjinal ölçek, Duman ve ark. (2006: 58) tarafından faktör analizine tabi tutulmuş ve elde edilen yapının toplam varyansın yaklaşık %56'sını açıklayan 7 boyuttan (kişi endüstri uyumu ve terfi imkanları boyutu, işin doğası boyutu, yöneticiler ve iş arkadaşları boyutu, sosyal statü boyutu, yetki devri ve motivasyon boyutu, ücret ve ek gelirler boyutu, özel hayat-zaman boyutu) oluştuğu tespit edilmiştir. Bu araştırmada ölçek orijinal şekliyle kullanılmış olup veri toplama aracının güvenilirliğini test etmek için Cronbach Alpha katsayısından yararlanılmıştır. Cronbach Apha değeri 0,865 olarak hesaplanmıştır. Test sonucu, anket formunun oldukça

güvenilir olduğunu ortaya koymaktadır. Elde edilen verilerin örneklem uygunluğunu gösteren Kaiser-Mayer-Olkin (KMO-Barlett) test sonuçlarına (0,875) göre örneklem büyüklüğü de yeterli bulunmuştur.

### Demografik Bulgular

Demografik bulgulara ilişkin veriler aşağıda Tablo 1'de verilmiştir. Demografik veriler özet olarak değerlendirilecek olursa araştırmaya katılan katılımcıların 332'si kadın (%48,8), 347'si (%51,2) ise erkektir. 293'ü fakülte olmak üzere araştırmaya katılan öğrencilerin 462'si (%68,1) 4 yıllık turizm öğrenimi görmektedir.

217 öğrenci ise ön lisans düzeyinde öğrenim görmektedir. 634 öğrenci (%93,4) Devlet okullarında öğrenim görürken 45 öğrenci (%6,6) Vakıf/Özel okullarda öğrenim görmektedir. Araştırmaya en çok turizm işletmeciliği ve otelcilik bölümünden 181 kişi (%26,6), en az ise 35 kişi (%5,1) açılış programından öğrenci katılmıştır. Araştırmaya katılan öğrencilerden 457'si (%67,4) hazırlık eğitimi almadığını belirtmişken, 51'i (%7,5) 1.sınıf, 225'i (%33,1) 2.sınıf, 116'sı (%17,1) 3.sınıf ve 287'si (%42,3) 4.sınıf öğrencisidir. Araştırmaya katılan öğrencilerden 459'u (%67,6) turizm meslek liseleri dışındaki liselerden mezun olmuşken,

**Tablo 1:** Demografik Bilgilere Ait Bulgular

Cinsiyet	N	%	Eğitim	N	%
Kadın	332	48,8	Meslek Yüksekokulu	217	31,9
Erkek	347	51,2	Yüksekokul	169	24,9
<b>Toplam</b>	<b>679</b>	<b>100</b>	Fakülte	293	43,2
<b>Yükseköğretim Kurumu</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>Toplam</b>	<b>679</b>	<b>100</b>
Vakıf/Özel	45	6,6	<b>Bölüm/Program</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Devlet	634	93,4	Konaklama işletmeciliği	104	15,3
<b>Toplam</b>	<b>679</b>	<b>100</b>	Seyahat İşl. ve Turist Rehberliği	91	13,4
<b>Hazırlık Eğitimi Alma Durumu</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik	181	26,6
Evet	222	32,6	Turizm İşletmeciliği	103	15,1
Hayır	457	67,4	Gastronomi ve Mutfak Sanatları	46	6,8
<b>Toplam</b>	<b>679</b>	<b>100</b>	Yiyecek-İçecek İşletmeciliği	37	5,4
<b>Sınıf Durumu</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	Turizm ve Seyahat İşletmeciliği	56	8,2
1.Sınıf	51	7,5	Açılış	35	5,1
2.Sınıf	225	33,1	Diğer	26	3,9
3.Sınıf	116	17,1	<b>Toplam</b>	<b>679</b>	<b>100</b>
4.Sınıf	287	42,3	<b>Bölümü İsteyerek Seçme Durumu</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Toplam</b>	<b>679</b>	<b>100</b>	Evet	368	54,1
<b>Turizm Meslek Lisesi Çıkışlı</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	Kısmen	260	38,2
Evet	220	32,4	Hayır	51	7,7
Hayır	459	67,6	<b>Toplam</b>	<b>679</b>	<b>100</b>
<b>Toplam</b>	<b>679</b>	<b>100</b>	<b>Okuduğu Bölümü Tercih Sırası</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Turizm sektöründe en çok çalışılan alan</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	1-5 arası	413	60,8
Yiyecek-İçecek	256	37,7	6-10 arası	112	16,5
Önbüro	119	17,6	11-15 arası	65	9,6
Mutfak	110	16,1	16-20 arası	51	7,5
Muhasebe-İnsan kaynakları	15	2,2	21-25 arası	19	2,8
Turist rehberliği	14	2,1	26-30 arası	19	2,8
Satınalma	6	0,9	<b>Toplam</b>	<b>679</b>	<b>100</b>
Kat Hizmetleri	24	3,6	<b>Turizm sektöründe çalışmayı düşünüyor musunuz?</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Seyahat Acentası/Tur Operatörü	83	12,2	Evet	260	38,4
Havayolu Firması ve Bağlı Ofisler	8	1,2	Belki	266	39,2
Diğer	44	6,5	Hayır	153	22,4
<b>Toplam</b>	<b>679</b>	<b>100</b>	<b>Toplam</b>	<b>679</b>	<b>100</b>



368 (%54,1) öğrenci eğitim aldığı bölümü isteyerek seçmiştir. 260 öğrenci (%38,2) kısmen isteyerek seçmişken, sadece 51 öğrenci (%7,7) bölümü istemeyerek seçmiştir. Öğrencilerden 413'ü (%60,8) ilk 5 tercihi arasındaki bir bölüme kayıtlıdır. Öğrenciler en çok yiyecek-içecek (256 öğrenci, %37,7), önbüro (119 öğrenci, %17,6) ve mutfak (110 öğrenci, %16,1) birimlerinde çalışmış/staj yapmıştır. Toplam katılımcıların %71,4'ü bu üç alanda staj yapmış ya da çalışmıştır.

statü algılamalarını ölçmeye yönelik “turizm sektöründe çalışanların genelde eğitim seviyesi düşüktür” ifadesi negatif şekilde yer alırken, yöneticiler ve iş arkadaşları algılarını ölçmeye ilişkin “turizm sektöründe genelde çalışanlar arasında işbirliği vardır” ifadesi yer almaktadır. Bu doğrultuda araştırmada kullanılan ölçeğin boyutlarına ilişkin betimsel analiz sonuçları Tablo 2’de verilmiştir. Buna göre, bütün boyutların ortalamaları orta değer olan 3’ün üzerindedir. İşin doğası ve çalışma

**Tablo 2:** Ölçek Boyutlarının Ortalamalarına İlişkin Betimsel Analiz ve T-Testi Sonuçları

N=679	Ortalama	Standart Sapma	t-değeri	p değeri
Sosyal Statü	3,24	0,82	102,779	0,000
Yetki Devri Mot.	3,10	0,79	101,389	0,000
Ücret-Ek Gelirler	3,81	0,84	117,486	0,000
Özel Hayat	4,14	0,78	137,664	0,000
İşin Doğası ve Çalışma Koş.	4,20	0,72	151,346	0,000
Kişi-Endüstri Uyumu ve Terfi İmk.	3,62	0,78	120,082	0,000
Yöneticiler ve İş Arkadaşları	3,09	0,62	129,818	0,000

Öğrencilere turizm sektöründe çalışmaya yönelik tutumlarını ölçmek amacıyla sorulan “Turizm sektöründe çalışmayı düşünüyor musunuz?” sorusuna 153 öğrenci (%22,4) sektörde çalışmayı düşünmüyorum cevabı verirken, 260 öğrenci (%38,4) çalışmayı düşünüyorum cevabı vermiştir. 266 öğrenci (%39,2) ise “belki” çalışacağını belirtmiştir.

Ölçek boyutlarına ilişkin betimsel analiz sonuçlarına geçmeden önce, araştırmada kullanılan ölçek boyutlarından kişi-endüstri uyumu, yöneticiler ve iş arkadaşları, yetki devri-motivasyon ve özel hayat boyutu olumlu algıları ölçerken; işin doğası ve çalışma koşulları, sosyal statü ve ücret ile ek gelirler boyutlarının negatif algıları ölçtüğü bilinmelidir. Örneğin, sosyal

koşulları boyutu skorları incelendiğinde, öğrencilerin çalışma saatlerinin düzensiz ve uzun olması ile yapılan işlerin yorucu olması konusunda çok güçlü ve olumsuz bir algıya sahip olduğu görülmektedir (=4,20). Benzer şekilde, öğrenciler için özel hayatları çok önemlidir (=4,14). Sektörde elde edilen ücret ve diğer ek gelirlerin düşük olduğuna yönelik güçlü algı da öğrencilerin göz önünde bulundurduğu bir diğer önemli faktördür (=3,81). Sosyal statüye ilişkin ortalamaların orta değer olan 3’ün üzerinde olması ifadeler negatif algıları ölçtüğünden öğrencilerin mesleğin sosyal statüsüne ve nitelikliliğine ilişkin algısının olumsuz olduğunu göstermektedir (=3,24). Buna karşılık, öğrenciler kişilik algıları ile sektörü uyumlu bulmakta ve sektör

**Tablo3:** Çeşitli Değişkenlere Göre Sektör Çalışma Koşullarını Algılamaları Arasında Karşılaştırma (t-testi)

	Ortalama	Standart Sapma	t- değeri	Sig. (2-Tailed)
Cinsiyete Göre				
Kadın (N=332)	3,33	0,53	,412	,680
Erkek (N=347)	3,31	0,52		
Eğitim Kurumunun Statüsüne Göre				
Vakıf/Özel (N=45)	3,38	0,58	,141	,888
Devlet (N=634)	3,32	0,52		
Turizm Meslek Lisesi Çıkkı Olma Durumlarına Göre				
Evet (N=220)	3,32	0,53	-,095	,924
Hayır (N=459)	3,32	0,52		

tecrübesinin terfi etmede etkili olabileceğine ilişkin olumlu bir algıya sahiptirler (3,62). Bununla birlikte, öğrencilerin yöneticiler ve çalışma arkadaşlarına (=3,09) ve yetki devri motivasyon (=3,10) boyutuna ilişkin olumlu bir tutum eğiliminde oldukları görülmektedir.

### Çoklu karşılaştırmalara ilişkin bulgular

Katılımcıların çeşitli değişkenlere göre çalışma koşullarını algılamaları arasındaki farka bakmak için bağımsız örneklem t-testi uygulanmıştır. Test sonuçlarına göre (Tablo 3) tüm değişkenler için  $p > 0,05$  olduğundan cinsiyete göre, eğitim kurumunun statüsüne göre ve turizm meslek lisesi çıkışlı olma durumuna göre turizm sektöründeki çalışma koşulları algılamaları arasında anlamlı bir fark yoktur. Ancak, Vakıf/Özel kurumlarda eğitim alan öğrencilerin daha fazla sayıda katılımı sağlanması durumunda bu durumun değişebileceği öngörülebilir.

Tablo 4'den de anlaşılacağı gibi öğrencilerin kayıtlı olduğu bölümlere göre sektör çalışma koşullarını algılamaları arasında da anlamlı bir fark vardır. Bu farkın hangi gruptan/gruplardan kaynaklandığını anlamak için Tukey testi uygulanmıştır. Buna göre Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik bölümü öğrencileri ile Yiyecek İçecek İşletmeciliği bölümü öğrencileri arasında ve yine Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik bölümü öğrencileri ile Seyahat İşletmeciliği ve Turist Rehberliği öğrencilerinin çalışma koşullarını algılamaları arasında anlamlı bir farklılık vardır ( $p < 0,05$ ; sırasıyla  $p = 0,025$ ,  $p = 0,008$ ). Bu sonuçlara göre, Seyahat İşletmeciliği ve Turist Rehberliği bölümü öğrencileri ile Yiyecek-İçecek İşletmeciliği bölümü öğrencileri sektör çalışma koşullarını daha olumsuz algılamaktadır denilebilir.

Yine Tablo 4'e göre öğrencilerin buldukları sınıflara göre sektör çalışma koşullarını algılamaları

**Tablo 4:** Çeşitli Değişkenlere Göre Sektör Çalışma Koşullarının Algılanması Arasında Karşılaştırma (Anova)

	Ortalama	Standart Sapma	F Değeri	p
<b>Eğitim Düzeylerine Göre</b>				
Meslek Yüksekokulu (N=217)	3,19	0,55	11,222	,000
Yüksekokul (N=169)	3,37	0,51		
Fakülte (N=293)	3,40	0,51		
<b>Kayıtlı Bölümlere Göre</b>				
	<b>Ortalama</b>	<b>Standart Sapma</b>	<b>F değeri</b>	<b>p</b>
Konaklama İşletmeciliği (N=104)	3,30	0,52	3,040	,002
Seyahat İşl. ve Turist Rehb. (N=91)	3,45	0,46		
Turizm İşl. ve Otelcilik (N=181)	3,20	0,53		
Turizm İşletmeciliği (N=103)	3,34	0,48		
Gastronomi (N=46)	3,39	0,53		
Yiyecek-İçecek (N=37)	3,52	0,64		
Turizm ve Seyahat İşl. (N=56)	3,24	0,46		
Aşçılık (N=35)	3,37	0,53		
Diğer (N=26)	3,45	0,65		
<b>Öğrencilerin Buldukları Sınıfa Göre</b>				
	<b>Ortalama</b>	<b>Standart Sapma</b>	<b>F değeri</b>	<b>p</b>
1.Sınıf (N= 51)	3,03	0,49	14,309	,000
2.Sınıf (N=225)	3,26	0,54		
3.Sınıf (N=116)	3,23	0,47		
4.Sınıf (N=287)	3,46	0,51		

Tablo 4 incelendiğinde ise, öğrencilerin öğrenim gördükleri eğitim düzeylerine göre sektör çalışma koşullarını algılamaları arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ( $p < 0,05$ ). Bu farkın hangi gruptan kaynaklandığını anlamak için Tukey testi uygulanmış, çıkan sonuçlara göre farkın Meslek Yüksekokulu öğrencilerinden kaynaklandığı anlaşılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, meslek yüksekokulu öğrencileri sektör çalışma koşullarını daha olumlu algılamaktadır. Bu sonuç Purcell ve Quinn (1996)'ın sonuçları ile örtüşmektedir.

arasında anlamlı bir fark vardır. Bu farkın hangi gruptan kaynaklandığını anlamak için Tukey testi uygulanmıştır. Tablo 5 incelendiğinde Tukey testi sonuçlarına göre, 4. Sınıfta bulunan öğrencilerin algılamaları diğer öğrencilerin algılamalarından farklılık göstermiştir. Bunun nedeni, son sınıfa gelen öğrencilerin genellikle sektör hakkında daha fazla bilgi sahibi olması ve sektör çalışma koşullarına yönelik gittikçe olumsuz hale gelen algılarından kaynaklanabileceği gibi öğrencilerin mezuniyet sonrası geleceklerine yönelik endişelerinin artması da bu konuda önemli bir rol oynuyor olabilir. Ayrıca 1. Sınıf öğrencilerinin algılamaları ile 2. Sınıf

öğrencilerinin algılamaları arasında da anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir.

öğrencilerinin fakülte ve yüksekökol öğrencilerine göre sosyal statü ve özel hayat boyutu dışındaki boyutlara

**Tablo 5:** Tukey HSD Testi Sonuçları (Öğrencilerin Buldukları Sınıfa Göre)

		Std. Error	Sig.
1.Sınıf	2.Sınıf	,08016	,016
	3.Sınıf	,08684	,090
	4.Sınıf	,07854	,000
2.Sınıf	1.Sınıf	,08016	,016
	3.Sınıf	,05908	,938
	4.Sınıf	,04602	,000
3.Sınıf	1.Sınıf	,08684	,090
	2.Sınıf	,05908	,938
	4.Sınıf	,05687	,000
4.Sınıf	1.Sınıf	,07854	,000
	2.Sınıf	,04602	,000
	3.Sınıf	,05687	,000

Tablo 6'ya bakıldığında öğrencilerin toplam staj sürelerine göre sektör çalışma koşullarını algılamaları arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Bu farkın hangi gruptan kaynaklandığını anlamak için Tukey testi uygulanmıştır. Post Hoc Test sonuçlarına göre farkın staj yapmayan gruptan kaynaklandığı tespit

ilişkin algıları daha olumludur. Söz konusu iki boyut için ise benzer bir algıya sahip oldukları söylenebilir.

Staj yapan öğrenciler ile yapmayan öğrencilerin ölçek boyutlarından özel hayat, sosyal statü ve kişi endüstri uyumu boyutlarına ilişkin algıları arasında

**Tablo 6:** Toplam Staj Sürelerine Göre Öğrencilerin Çalışma Koşullarını Algılamalarına İlişkin Karşılaştırma

Yok (N=96)	1 aydan fazla 4aydan az (N=187)	4aydan fazla 7 aydan az (N=66)	7 aydan fazla 10 aydan az (N=47)	10 aydan fazla 1 yıldan az (N=46)	1 yıl ve üstü (N=237)	F değeri	Sig.
Ortalama: 3,05	Ortalama: 3,34	Ortalama: 3,32	Ortalama: 3,24	Ortalama: 3,47	Ortalama: 3,41	7,542	,000
s= 0,47	s= 0,51	s= 0,51	s= 0,47	s= 0,55	s= 0,54		

edilmiştir. Başka bir şekilde ifade etmek gerekirse, hiç staj yapmayan/sectörde çalışmayan öğrencilerin sektöre yönelik algıları staj yapanların algılarından daha olumludur. Yapılan staj süresi arttıkça öğrencilerin çalışma koşullarını algılamaları olumsuzlaşmaktadır denilebilir. Bu durum, önceki çalışma sonuçlarını (Jenkins, 2001; Kozak & Kızırmak, 2001; Kuşluvan & Kuşluvan, 2000), yani öğrencilerin bir üst sınıfa geçtikçe ve sektör tecrübesi arttıkça algılarının olumsuzlaştığını doğrulamaktadır.

Öğrencilerin eğitim gördüğü okul türüne göre kişi-endüstri uyumu boyutu, işin doğası boyutu, yöneticiler-iş arkadaşları boyutu, yetki devri motivasyon boyutu ile ücret ve ek gelirler boyutuna ilişkin algılamaları arasında anlamlı bir fark varken, öğrencilerin sosyal statü ve özel hayat boyutuna ilişkin algılarında anlamlı bir fark yoktur. Buna göre, meslek yüksekökolü

anlamlı bir fark bulunamamışken, staj yapan ve yapmayan öğrenciler arasında, ücret ve ek gelirler boyutu, yetki devri motivasyon boyutu, yöneticiler ve iş arkadaşları boyutu ile işin doğası boyutuna ilişkin anlamlı bir farklılık vardır. Öğrencilerin sektör tecrübesinin olup olmamasına bağlı olmaksızın turizm sektöründe yapılan işlerin sosyal statüsü düşük olarak algılanmaktadır.

### Lojistik Regresyon Analizi

Araştırmada test edilen bağımlı değişken (turizm sektöründe çalışmayı düşünüyor musunuz?) 2'den fazla kategoriye sahip değişken olduğundan (evet, belki, hayır), değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemek için multinomial lojistik regresyon analizi uygulanmıştır. Washington, Karlaftis & Mannering (2003:263)'e göre multinomial lojistik regresyon, 2'den fazla kategorik değişkene sahip ve sınıflama düzeyinde ölçüm yapan bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasındaki

**Tablo 7:** Olabilirlik Oran Testi Sonuçları

Etkiler	-2 Log Likelihood of Reduced Model	Ki-Kare (X <sup>2</sup> )	Serbestlik Derecesi (df)	Sig.
Sabit	1585,525	5,734	3	0,125
Yön. ve iş ark.*	1596,641	16,850	3	0,001
Sosyal statü*	1597,679	17,888	3	0,000
Yetki devri motivasyon*	1613,507	33,716	3	0,000
Ücret	1582,532	2,741	3	0,433
Özel hayat*	1597,970	18,179	3	0,000
İşin doğası çalışma koşulları*	1607,569	27,779	3	0,000
Kişi-endüstri uyumu*	1627,802	48,011	3	0,000

(\*) simgesi ile belirtilen değişkenler anlamlı ilişkiye sahiptir (p < 0,05).

ilişkiyi açıklamaya yönelik bir analizdir. Araştırmada oluşturulan modelin araştırmaya uygun bir model olması, söz konusu analiz için bir ön varsayımdır. Araştırmada oluşturulan modelin en uygun olduğuna karar verilmiştir (LR X<sup>2</sup>=218,226; sd.=21; sig.=0,000). Dolayısıyla bu varsayım sağlanmıştır. Turizm sektöründe çalışmaya yönelik tutum ile çalışma koşullarına ilişkin algıyı ölçen ölçek boyutları arasındaki ilişki, olabilirlik oran testi (likelihood ratio tests) ile incelenmiştir. Bu incelemeye ilişkin sonuçlar Tablo 7'de verilmiştir.

ücret boyutu çalışmaya yönelik tutum üzerinde anlamlı bir etkiye sahip değildir.

Olabilirlik test sonuçlarına göre bağımlı değişken ile ölçek boyutları arasındaki anlamlı bulunan etki düzeyi multinomial lojistik regresyon analizi kullanılarak tahmin edilmiştir. Söz konusu analize ilişkin sonuçlar Tablo 8'de verilmiştir.

**Tablo 8:** Multinomial Regresyon Analizi Sonuçları

	B	Standart Hata	Wald	Sig.	Exp (B)
<b>Evet</b>					
Yön. ve iş ark.*	,752	,320	5,522	,019	2,122
Sosyal Statü	,224	,298	,567	,451	1,252
Yetki devri-motivasyon*	1,117	,251	19,813	,000	3,055
Ücret	,328	,258	1,611	,204	1,388
Özel hayat	,348	,212	2,712	,100	1,417
Çalışma koşulları*	-3,189	1,341	5,656	,017	,041
Kişi-endüstri uyumu*	1,772	346	26,163	,000	5,884
Sabit	-3,519	1,598	4,850	,028	.
<b>Belki</b>					
Yön. ve iş ark.	,184	,298	,383	,536	1,202
Sosyal Statü	,096	,285	,114	,736	1,101
Yetki devri-motivasyon*	,741	,230	10,342	,001	2,098
Ücret	,250	,243	1,063	,303	1,284
Özel hayat	,215	,199	1,164	,281	1,240
Çalışma koşulları	-1,361	1,302	1,092	,296	,256
Kişi-endüstri uyumu	,551	,318	2,994	,084	1,734
Sabit	-1,288	1,486	,751	,386	.

(\*) simgesi ile belirtilen değişkenler anlamlı etkiye sahiptir (p < 0,05).

Tablo 7'deki sonuçlara göre; yönetici ve iş arkadaşları, sosyal statü, yetki devri ve motivasyon, özel hayat, işin doğası ve çalışma koşulları, kişi-endüstri uyumu boyutları katılımcıların turizm sektöründe çalışmaya yönelik tutumları üzerinde anlamlı bir etkiye sahipken,

Turizm sektöründe çalışmaya yönelik algının ölçülmesinde "hayır" seçeneği referans kategori olarak ele alınmıştır.

Tablo 8 incelendiğinde, sektörde çalışmaya yönelik evet cevabının tercihinde; yönetici ve iş arkadaşları, yetki devri ve motivasyon, ve kişi endüstri uyumu boyutlarının pozitif etki ettiği görülürken, çalışma koşulları boyutunun negatif etki ettiği görülmektedir. Buna göre, kişiliği ile çalıştığı sektör arasında bir uyum olan, iş yerinde yetki devri-motivasyon uygulamalarına ilişkin olumlu algıya sahip, yöneticileri ve iş arkadaşları ile iyi ilişki içerisinde olan katılımcının, bu kriterler açısından düşünüldüğünde sektörde çalışmaya yönelik “hayır” cevabına kıyasla evet cevabını verme olasılığı değişkenlere göre sırasıyla 5,884, 3,055 ve 2,122 kat daha fazladır. Buna karşılık, iş yerindeki çalışma koşullarını kötü algılayan katılımcının sektörde çalışıp çalışmayacağına yönelik hayır seçeneğine karşılık evet seçeneğini tercih etme olasılığı 0,041 kat daha azdır. Başka bir ifade ile, çalışma koşullarını kötü algılayan katılımcı hayır cevabını vermeye daha eğilimlidir. Elde edilen araştırma sonuçlarının daha önceki araştırma sonuçları ile uyumlu olduğu söylenebilir (Jiang & Tribe, 2009; Kuşluyan & Kuşluyan, 2000; Qui ve ark., 2015; Tan ve ark., 2015, Walsh ve ark., 2015).

Sektörde çalışmaya yönelik belki cevabının verilmesinde ise sadece yetki devri ve motivasyon faktörü etkilidir. Buna göre, iş yerinde yetki devri ve motivasyon uygulamalarına ilişkin olumlu algıya sahip katılımcının sektörde çalışma konusunda hayır cevabına karşılık belki cevabını verme olasılığı 2,098 kat daha fazladır. Diğer bir deyişle, belki cevabını veren katılımcılara göre yetki devri ve motivasyon uygulamalarının varlığı hayır cevabını veren katılımcılara göre daha önemlidir.

Multinomial regresyon analizi sonuçlarına göre çalışma koşullarına ilişkin faktörlerin, katılımcıların turizm sektöründe çalışmaya yönelik tutumlarındaki değişimin % 29,6’sını açıkladığı görülmektedir (Pseudo R-Square, Nagelkerke: 0,296). Araştırmada oluşturulan modelin elde edilen sonuçları tahmin etme gücü %58 olarak hesaplanmıştır.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Gelişmekte olan bir ülke olarak Türkiye’nin uluslararası pastadan hak ettiği payı alması stratejik bir hedeftir bu nedenle, ülkemizde turizm ile ilgili her hususta gerekli tedbirler alınmalıdır. Turizm eğitimi standartlarının geliştirilmesi ve etkinliğinin sağlanması ile birlikte turizm eğitimi almış nitelikli işgücünün sektörde çalışmasının önündeki engellerin belirlenip çözüm önerilerinin sunulması bu hususların en önemlisi olarak görülmektedir (Okumuş & Yağcı, 2005: 89-90).

Çalışmada elde edilen sonuçlara göre sektörün düşük ücretli profili bu araştırmayla da desteklenmiştir

(Brown ve ark., 2015; Duman ve ark., 2006; Hjalager & Andersen, 2001; Tan ve ark., 2015). Sektörde çalışmaya yönelik herhangi bir meslek kanunun olmayışı ve işletme için düşük maliyetleri nedeniyle niteliksiz personellerin düşük ücret karşılığında istihdam edilmesi, sektörde yapılan işlerin düşük ücretli iş olarak algılanmasına etki ediyor olabilir. Örneğin, nasıl ki bir avukat avukatlık belgesi olmadan bu mesleği yapamıyorsa turizmde çalışan işgörenler de turizm diplomasına sahip olmadan sektörde çalışmamalıdır. Bu nedenle, hem herkesin yapamayacağı bir meslek olmasının sağlanması hem de turizm eğitimi alanların almayanlara göre avantajlı olmasının sağlanabilmesi için turizm meslek yasası çıkartılmalıdır. Bununla birlikte, öğrencilerin sektör tecrübesi arttıkça ve üst sınıflara geçildikçe çalışma koşullarına ilişkin algılamalarının negatif yönde değiştiği tespit edilmiştir. Yine elde edilen sonuçlar doğrultusunda, katılımcıların büyük bir bölümünün (%39,2) sektörde çalışma konusunda kararsız olduğu, katılımcıların %22,4’ünün ise sektörde çalışmayı hiç düşünmediği ortaya konmuştur. Buna karşılık, çalışma koşulları kötü algılsa da katılımcıların %38,4’ü sektörde çalışmayı düşünmektedir.

Katılımcı beyanları doğrultusunda, turizmde yapılan işlerin düşük sosyal statüde olduğuna yönelik algının (Kuşluyan & Kuşluyan, 2000; Roney & Öztin, 2007; Szivas ve ark., 2003; Tan ve ark., 2015) devam ettiği görülmektedir. Katılımcıların yaklaşık 2/3’sinin ortak algısı bu yöndedir. Burada yine meslek kanununun eksikliğinin etkisi olduğunu söylemek yerinde olacaktır. Çünkü, meslek kanunu ile yasal güvence altına alınan turizm mesleği herkesin çalışabildiği bir alan olmaktan çıkarak sadece bu yeterliliğe sahip kişilerin çalışabildiği spesifik bir alan olacaktır. Bununla birlikte, öğrenciler, özel hayatlarına zaman ayırmayı ve haftasonu tatillerini önemsemektedirler (=4,14). Sektördeki birçok işte haftasonu tatillerinin olmaması ve çalışma saatlerinin düzensizliği öğrencilerin çalışma koşullarını algılamalarına ilişkin olumsuz etkiye sahip olabilir (Brown ve ark., 2015; Hjalager & Andersen, 2001; Kuşluyan & Kuşluyan, 2000; Qiu ve ark., 2015).

Sektörde çalışma saatlerinin uzun ve düzensiz olması öğrencilerin göz önünde bulundurduğu önemli bir diğer husustur. Zira her 5 katılımcıdan 4’ü çalışma saatlerinin uzun ve düzensiz olmasından çeşitli derecede şikayetçidir (=4,20). Gerek çalışma saatlerinin düzensiz ve uzun olmasına ilişkin, gerekse sosyal haklarla ilgili eksikliklerin giderilmesi için Bakanlık kontrolleri sıklaştırılmalı ve konuyla ilgili denetimler artırılmalıdır (örneğin, mesai saatleri için yapılan ödemelerin sıkı denetlenmesi gibi).

Öğrencilerin sektör tecrübesi arttıkça çalışma koşullarına ilişkin algılamaları olumsuzlaşmaktadır. Bu

durum öğrencilerin belirli bir süre sonra sektörü terk etme eğiliminde olmasının önemli bir açıklaması olarak kabul edilebilir. Araştırma kapsamında öğrencilerin işin doğası ve çalışma koşullarını ağır ve yetersiz buldukları bir kez daha tespit edilmiştir (Barron, 2008; Jiang & Tribe, 2009; Kuşluvan ve Kuşluvan, 2000; x=4,20).

Araştırma sonuçlarından da anlaşılacağı üzere işletmeler stajyer öğrencilerden genellikle ağır ve vasıf gerektirmeyen alanlarda yararlanmaktadır. Staj dönemleri, genellikle öğrencilerin sektörle ilk tanıştığı dönem olduğundan, öğrencilerin ağır koşullar altında ve nispeten geri plandaki işlerde çalıştırılması yine öğrencilerin ilk izlenimleri üzerinde olumsuz etki bırakıp sonraki değerlendirmelerini etkiliyor olabilir. Staj uygulamaları amacına uygun olarak usta eğitimciler nezaretinde gerçekleştirilebilir. Her işletme staj yapan öğrencilerin eğitim ve diğer sosyal hakları ile ilgilenecek bir sorumlu atayabilir, böylece öğrencilerin sektördeki uygulamalı eğitimleri sağlanabilir.

Araştırma sonuçlarına göre, yönetici ve iş arkadaşları, sosyal statü, yetki devri ve motivasyon, özel hayat, işin doğası ve çalışma koşulları, kişi-endüstri uyumu boyutları katılımcıların turizm sektöründe çalışmaya yönelik tutumları üzerinde anlamlı bir etkiye sahipken, ücret boyutu çalışmaya yönelik tutum üzerinde anlamlı bir etkiye sahip değildir.

Araştırma sonuçlarına göre, sektörde çalışmak isteyenleri sektörde çalışmak istemeyenlere göre en çok etkileyen faktör kişi-endüstri uyumudur. Buna göre kişi endüstri uyumu, sektörde çalışmak isteyenleri çalışmak istemeyenlere göre 5,884 kat daha fazla etkilemektedir. Benzer şekilde, iş yerindeki yetki devri-motivasyon uygulamaları, sektörde çalışmak isteyenleri çalışmak istemeyenlere göre 3,055 kat daha fazla etkilemektedir. Bu faktörlere ek olarak, işyerinde yöneticileri ve iş arkadaşları ile iyi ilişki içerisinde olma durumu, sektörde çalışmayı düşünenleri düşünmeyenlere göre 2,122 kat daha fazla etkilemektedir. Buna karşılık, iş yerindeki çalışma koşullarını kötü algılayan katılımcının sektörde çalışıp çalışmayacağına yönelik hayır seçeneğine karşılık evet seçeneğini tercih etme olasılığı 0,041 kat daha azdır. Başka bir ifade ile, çalışma koşullarını kötü algılayan katılımcı sektörde çalışmayı düşünmemeye daha eğilimlidir.

Araştırma sonuçlarına göre, turizm eğitimi alan öğrenciler sektör çalışma koşullarını olumsuz değerlendirmelerine rağmen sektörde nispeten çalışmaya yönelik bir eğilim içerisindedirler. Sanayileşmekte güçlük çeken bir ülke olarak Türkiye, turizm sektörüne devlet politikası olarak önem vermektedir. Bu durum, öğrencilerin turizm sektörüne yönelik algısını etkiliyor olabilir. Bununla birlikte, ülkemizin turizm alanındaki

başarılarının sürekli olarak medyaya yansımaları sektöre yönelik değerlendirmeler üzerinde pozitif etki yapıyor olabilir. Aynı zamanda, sektörde çalışanların genel olarak eğitim seviyesinin düşük olmasından ve sektördeki yöneticilerin turizm eğitimi almış işgörenle bu eğitimi almamış işgören arasında fark gözetmemesi de öğrencilerin sektörü değerlendirmeleri üzerinde etkili olabilir. Bu durumun düzeltilmesi için turizm meslek yasası çıkarılarak turizmin bir meslek olarak icra edilmesi sağlanabilir. Böylece, turizm eğitimi alan bir kimse hem yasal olarak diplomasının koruma altına alacak hem de toplumda turizmin özellikli bir meslek olarak algılanmasına olumlu katkı sağlanabilecektir.

**KAYNAKÇA**

- Akgöz, E., Gürsoy, Y. (2014). Turizm Eğitiminde Yabancı Dil Öğrenme, İstek ve Kararlılıkları: Selçuk Üniversitesi Beyşehir Örneği, *Journal of Gastronomy Studies*, Sayı 5, 21-29.
- Akıncı, Z. (2015). Meslek Yüksekokullarında Verilen Turizm Eğitiminin Değerlendirilmesi: Bir Odak Grup Çalışması, *Mediterranean Journal of Humanities*, Vol:1, 43-59.
- Avcı,N. (2011). Turizm Eğitimi Alan Lisans Öğrencilerinin İş Değerleri: Çeşme Turizm ve Otelcilik Yüksekokulu Örneği, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, Cilt: 22 (1), 7-18.
- Avcıkurt, C., Deveci, B. & Türkmen, S. (2012). Balıkesir Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu (BTİÖYO) Mezunlarının Turizm Sektöründeki İstihdam Profili”, *Turizm Eğitim Konferansı-Tebliğler*, 109-119.
- Ayikoru, M., Tribe, J. & Airey, D. (2009). Reading Tourism Education Neoliberalism Unveiled, *Annals of Tourism Research*, Vol: 36 (2), 191-221.
- Aymankuy, Y. & 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*, Sayı: (35), 1-21.
- Bahar, O., & Bozkurt, K. (2010). Gelişmekte olan ülkelerde turizm-ekonomik büyüme ilişkisi: dinamik panel veri analizi. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 21(2), 255-265.
- Baltacı, F., Üngüren, E., Avsallı, H. & Demirel, O. N. (2012). Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Eğitim Memnuniyetlerinin ve Geleceğe Yönelik Bakış Açılarının Belirlemesine Yönelik Bir Araştırma, *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, Cilt (4:1), 17-25.
- Barlett, K.R., Johnson, K.R. & Schneider, I.E. (2016). Comparing Strategic Human Resource Development Approaches for Tourism and Hospitality Workforce Planning, *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, Vol: 15(4), 440-461.
- Barron, P. (2008). Education and Talent Management: Implication for the Hospitality Industry, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol: (20:7), 730-742.
- Brown, E.A., Thomas, N.J. & Bosselman, R.H. (2015). Are They Leaving or Staying? A Qualitative Analysis of Turnover Issues for Generation Y Hospitality Employees with A Hospitality Education, *International Journal of Hospitality Management*, Vol: (46), 130-137.
- Brown, E.A., Arendt, S.W. & Bosselman, R.H. (2014). Hospitality Management Graduates' Perceptions Of Career Factor Importance and Career Factor Experience”, *International Journal of Hospitality Management*, Vol: (37), 58-67.
- Cho, S., Erdem, M.E., Johnson, M.M. (2006). Hospitality Graduate Education: A View From Three Different Stakeholder Perspective, *Journal of Hospitality & Tourism Education*, Vol: 18 (4), 45-55.
- Çimen, H. (2008). Turizm Lisans Öğrencilerinin Mesleki Yönelimleri: Akçakoca Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu Örneği, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, Cilt: (19:2), 194-202.
- Çimen, H. & Akbaba, A. (2006). Otel Yöneticilerinin Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Almış İşgörenleri ile İlgili Değerlendirmeleri: Ankara'daki Dört ve Beş Yıldızlı Otellerde Bir Araştırma, *Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Sayı:12, 229-251.
- Demirkol, Ş. & Pelit, E. (2002). Türkiye'deki Turizm Eğitim Sistemi ve Avrupa Birliği Sürecinde Olası Gelişmeler, *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 125-146.
- Diñer, F.İ., Akova, O. & Kaya, F. (2013). Meslek Yüksekokulu Turizm ve Otel İşletmeciliği Programı Öğrencilerinin Kariyer Planlaması Üzerine Bir Araştırma: İstanbul Üniversitesi ve Gümüşhane Üniversitesi Örneği, *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırmalar Dergisi*, Cilt: 1, Sayı: 2, 42-56.
- Duman, T., Tepeci, M. & Unur, K. (2006). Mersin'de Yükseköğretim ve Orta Öğretim Düzeyinde Turizm Eğitimi Almakta Olan Öğrencilerin Sektör Çalışma Koşullarını Algılamaları ve Sektörde Çalışma İsteklerinin Karşılaştırmalı Analizi, *Anatolia: Turizm Araştırma Dergisi*, Cilt: 17, Sayı: 1, 51-59.
- Emir, O., Pelit, E. & Arslan, S. (2010). Turizm Alanında Ön Lisans Eğitimi Alan Öğrencilerin Staj Öncesi ve Staj Sonrası Görüşlerinin Karşılaştırılması (Afyon Kocatepe Üniversitesi Örneği) , *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 9, Sayı: 33, 141-165.
- Evans, N.G. (2001). The Positioning and Development of Business Related University Tourism Education: A UK Perspective, *Journal of Travel and Tourism Teaching*, Vol:1(1), 17-36.
- Febiri, F.A. (1994). Tourism and Ghana's Development Process: Problem of and Prospects For Creating A Viable "Post-Industrial" Service Industry in A Non-Industrial Society, ( Unpublished Doctoral Dissertation, Department of The Anthropology and Sociology of The University of British Columbia), Canada.

Gezen, T. & Köroğlu, Ö. (2014). Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Kariyer Seçimine Etki Eden Kariyer Çapalarının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 16 (2), 213-234.

Gürlek, M., & Tuna, M. (2017). Reinforcing competitive advantage through green organizational culture and green innovation. *The Service Industries Journal*, Doi: 10.1080/02642069.2017.1402889

Gürlek, M., Düzgün, E., & Meydan Uygur, S. (2017). How does corporate social responsibility create customer loyalty? The role of corporate image. *Social Responsibility Journal*, 13(3), 409-427.

Grobelna, A. & Marciszewska, B. (2016). Undergraduate Students' Attitudes Towards Their Future Job in the Tourism Sector: Challenges Facing Educators and Business, Pproceeding of the European Conference on Management, Leadership & Governance, 138-145.

Gülbahar, O. (2009). 1990'dan Günümüze Türkiye'de kitle Turizminin Gelişimi ve Alternatif Yönelimler, SDÜ İktisadi İdari Bilimler Dergisi, Cilt:14, Sayı:1, 151-177.

Hjalager, A.M. (2003). Global Tourism Career? Opportunities and Dilemmas Facing Higher Education in Tourism, *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, Vol: 2(2), 26-38.

Hjalager, A.M.& Andersen, S. (2001). Tourism Employment: Contingent Work or Professional Career?, *Employee Relations*, Vol: (23:2), 115-129.

Jenkins, A. K. (2001). Making A Career of It? Hospitality Students' Future Perspectives: An Anglo-Dutch Study, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 13/1, 13-20.

Jiang, B. & Tribe, J., (2009). Tourism Jobs- Short Lived Professions?: Student Attitudes Towards Tourism Careers in China, *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, Vol: 8 (1), 4-19.

Keung, S.W. C. (2000). Tourists' Perceptions of Hotel Frontline Employees' Questinable Job-Related Behaviour, *Tourism Management*, Vol: (21), 121- 134.

Kılıç, Y. (2014). Turizm Sektörü İstihdamının Eğitim Durumu ve İnsangücü Planlaması", *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, Cilt: (4), Sayı:1, 419-428.

Kızılırmak, İ. (2012). Meslek Yüksek Okulları Turizm ve Otelcilik Programlarının Günümüz Turizm Sektörünün Beklentileri Doğrultusunda Değerlendirilmesi", <http://yayim.meb.gov.tr/dergiler/147/kizilirmak.htm>, Erişim: 18/10/2017.

King, B., McKercher, B. & Waryszak, R. (2003). A Comparative Study of Hospitality and Tourism Graduates in Australia and Hong Kong, *International Journal of Tourism Research*, Vol: (5), 409-420.

Kişioğlu, E. & Çakırlı, H. (2012), Turizm İşletmeciliği Bölümü Öğrencilerinin Turizme Bakışı: Akçakoca Meslek Yüksekokulu Örneği, *Turizm Eğitimi Konferansı, Tebliğler Kitabı, Kültür ve Turizm Bakanlığı Yayınları*, No: 3381, Ankara, 166-174.

Kozak, M. A. & Kızılırmak, İ. (2001). Türkiye'de Meslek Yüksekokulu Turizm-Otelcilik Programı Öğrencilerinin Turizm Sektörüne Yönelik Tutumlarının Demografik Değişkenlere Göre Değişimi: Anadolu, Akdeniz ve Karadeniz Teknik Üniversitesi Öğrencileri Üzerine Bir Uygulama, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, Cilt (12),9-16.

Köksalan, B., Sevindik, T. & Olcay, A. (2011). Web Tabanlı Öğretim Yönteminin Turizm Eğitiminde Akademik Başarıya Etkisi, *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: (10), Sayı:2, 1115-1142.

Kusluvan, S. & Kusluvan, Z. (2000). Perceptions and Attitudes of Undergraduate Tourism Students Towards Working in the Tourism Industry in Turkey", *Tourism Management*, Cilt: (21), 251-269.

Liu, A. & Liu, H. J. (2008). Tourism Employment Issue in Malaysia, *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, Vol:7, No:2, 163-179.

Liu, A. & Wall, G. (2006). Planing Tourism Employment: A Developing Country Perspective, *Tourism Management*, Cilt: (27), 159-170.

Lu, T. & Adler, H. (2009). Career Goals and Expectations of Hospitality and Tourism Students in China, *Journal of Teaching in Travel & Tourism*, Vol: 9(1-2), 63-80.

Lyons, K. (2010). Room to Move? The Challenges of Career Mobility for Tourism Education, *Journal of Hospitality & Tourism Education*, Vol: 20 (2), 1-55.

Merchante, A.J., Ortega, B. & Pagan, R. (2007). An Analysis Of Educational Mismatch and Labor Mobility in the Hospitality Industry, *Journal of Hospitality & Tourism Research*, Vol: 31 (3), 299-320.

Mısırlı, İ. (2002). Turizm Sektöründe Meslek Standartları ve Mesleki Belgelendirme Sistemi (Sertifikasyon), *Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi*, Cilt: 13, Sayı: 1, 39-55.

Nzonzo, J. C.& Chipfuva, T. (2013). Managing Talent in The Tourism and Hospitality Sector: A Conceptual Viewpoint, *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Science*, Vol:3, No:2, 92-97.

Okumus, F. & Yagci, O. (2005). Tourism Higher Education in Turkey, *Journal of Teaching in Travel & Tourism*, Cilt: (5:1-2), 89-116.



- Orhan, A. (2015). Türkiye’de Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Turizm Sektörü ile ilgili Algularının Çalışma Niyetleri Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Eskişehir.
- Pavesic, D.V. & Brymer, R.A. (1990). Job Satisfaction: What’s Happening to the Young Managers?, *The Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, Vol: (30:4), 90-96.
- Pehlivan, R.(2008). Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Almakta Olan Öğrencilerin Sektör ile İlgili Tutumlarının Mezuniyet Sonrası Kariyer Seçimine Etkisi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Pelit, E. & Güçer, E. (2006). Turizm Alanında Öğretmenlik Eğitimi Alan Öğrencilerin Turizm İşletmelerinde Yaptıkları Stajları Değerlendirmeleri Üzerine Bir Araştırma, *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı:1, 139-168.
- Pırnar, İ. (2014). Tourism Education in Universities in Turkey: Comparison of Different Structures and Related Effects Education Quality, *Social and Behavioral Sciences*, Vol: (116), 5070-5074.
- Pizam, A. (1999). The State of Travel and Tourism Human Resources in Latin America, *Tourism Management*, Cilt: (20), 575-586.
- Purcell, K. & Quinn, J. (1996). Exploring the Education-Employment Equation in Hospitality Management: A Comparison of Graduates and HNDs, *International Journal of Hospitality Management*, Vol:15, No:1, 51-68.
- Qiu, H., Ye, B.H., Hung, K. & York, Q.Y. (2015). Exploring Antecedents of Employee Turnover Intention: Evidence of China’s Hotel Industry, *Journal of China Tourism Research*, Vol: 11 (1), 53-66.
- Richardson, S. (2009). Undergraduates’ Perceptions of Tourism and Hospitality as Career Choice, *International Journal of Hospitality Management*, Vol: (28), 382-388.
- Roney, S.A. & Öztin, P. (2007). Career Perception of Undergraduate Tourism Students: A Case Study in Turkey, *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, Vol: 6 (1), 4-17.
- Ross, G. F. (1997). Hospitality/Tourism Job Applications and Educational Expectation, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol:9, Iss:3, 124-127.
- Szivas, E., Riley, M. & Airey, D. (2003). Labor Mobility into Tourism: Attraction and Satisfaction, *Annals of Tourism Research*, Vol:30, No: 1, 64-76.
- Tahtaloğlu, B. (2012). Turizm Eğitimi Almakta Olan Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Planlamalarına İlişkin Görüşlerin İncelenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Tan, Z. M. A., Baharun, N., Wazir, N.M., Ngelambong, A.A., Ali, N.M., Ghazali, N. & Tarmazi, S.A.A. (2015). Graduates Perceptions on The Factors Affecting Commitment to Pursue Career in the Hospitality Industry, *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, Vol: (224), 416-420.
- Üngüren, E. & Ehtiyar, R. (2009). Türk ve Alman Öğrencilerin Umutsuzluk Düzeylerinin Karşılaştırılması ve Umutsuzluk Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi: Turizm Eğitimi Alan Öğrenciler Üzerine Bir Araştırma, *Journal of Yasar University*, Vol: 4 (14), 2093-212.
- Üzümcü, T.P., Alyakut, Ö. & Günsel, A. (2015). Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Mesleğin Geleceğine İlişkin Bakış Açuları, *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 18, Sayı:33, 179-199.
- Walsh, K., Chang, S. & Tse, E.C. (2015). Understanding Students’ Intentions to Join the Hospitality Industry: The Role of Emotional Intelligence, Service Orientation, and Industry Satisfaction, *Cornell Hospitality Quarterly*, Vol: 56(4), 369-382.
- Wang, J., Ayres, H. & Huyton, J. (2010). Is Tourism Education Meeting the Needs of the Tourism Industry? An Australian Case Study, *Journal of Hospitality & Tourism Education*, 22 (1), 8-14.
- Washington, S.P., Karlaftis, M.G. & Mannering, F.L. (2003). *Statistical and Econometric Methods For Transportation Data Analysis*. Boca Raton FL.: CRC Press.
- Wong, S.C. & Ko, A. (2009). Exploratory Study of Understanding Hotel Employee’ Perception on Work-Life Balance Issues”, *International Journal of Hospitality Management*, Vol: (28), 195-203.
- Yağcı, Ö. (2001). Türkiye’de Turizm İstihdamında Karşılaşılan Temel Sorunlar ve Çözüm Önerileri, *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı:4, 23-39.
- Yenipınar, U. & Zorkirişçi, A. (2013). Türkiye ve Avrupa Birliği Ülkelerinde Turist Rehberliği Eğitimi, *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 10, Sayı: 2, 111-136.
- Yıldız, Z. (2011). Turizm Sektörünün Gelişimi ve İstihdam Üzerindeki Etkisi, *SDÜ Vizyoner Dergisi*, Cilt:3, Sayı: 5, 54-71.
- [http://dokuman.osym.gov.tr/pdfdokuman/2017/OSYS/YER/Tablo-4\\_12082017.pdf](http://dokuman.osym.gov.tr/pdfdokuman/2017/OSYS/YER/Tablo-4_12082017.pdf)

[http://dokuman.osym.gov.tr/pdfdokuman/2017/OSYS/YER/Tablo-3\\_12082017.pdf](http://dokuman.osym.gov.tr/pdfdokuman/2017/OSYS/YER/Tablo-3_12082017.pdf). Son Erişim Tarihi: 18 Eylül 2017.

UNWTO Tourism Highlights 2016 Edition

<https://www.e-unwto.org/doi/pdf/10.18111/9789284418145>, Son Erişim Tarihi: 18 Eylül 2017.

Yükseköğretim kurulu. Yükseköğretim istatistikleri (2015-2016) Öğretim yılı.

<https://istatistik.yok.gov.tr/SonErisimTarihi>: 18 Eylül 2017.

## Perceptions of Sector Working Conditions of Tourism Students and Attitudes Towards Working in the Sector: A Research on Vocational School, College and Faculty Students

Muharrem TUNA, İbrahim AKÇA\*,  
Ayşen AKBAŞ TUNA, Mert GÜRLEK

### Introduction

Tourism has developed rapidly especially after second quarter of the 20th century and has begun to become an important industry. Many countries that are aware of significant impact of tourism on the country's economy have supported the tourism industry in order to get a share from the rapidly developing sector and the global economy. Tourism is seen as an important sector especially for emerging economies which is hassle from industrialization (Febiri, 1994). It has become an important necessity to provide educated work force in terms of quantity and quality from the institutions providing tourism education for the rapidly developing and changing tourism sector with the increasing competition after the industrial revolution (Köksalan, Sevindik & Olcay, 2011, Kuşlivan & Kuşlivan, 2000).

Since tourism is a labor-intensive sector, it needs a high level of human resources as of its sectoral structure and therefore has a critical prescription for employees to be fit in the sector (Grobelna & Marciszewska, 2016, Nzonzo & Chipfuva, 2013; Ross, 1997). In other words, competition in the tourism sector, which is a labor-intensive feature, focuses on the quality of the labor force (Kılıç, 2014, Kozak & Kızıllırmak, 2001). In this context, attracting well-equipped workers and keeping them in the sector should be an issue that each of the enterprises gives priority to their success in the tourism market. Traditionally, the development of tourism education and training has become the main parameters of upgrading service standards (Liu & Wall, 2006: 167). When the employee employed in tourism are quality educated is directly related to the increase in the quality of service in tourism and the increase in the quality of service is directly related to the success of business (Duman, Tepeci & Unur, 2006: 51). In order to improve the competitiveness of Turkey in the field of international tourism and to increase the quality of service, a large number of tourism education institutions have been opened but the geographical distribution of these higher education institutions and academic staff in education institutions are inadequate in quality and quantity (Köksalan et al., 2011; Okumuş & Yağcı, 2005), deficiencies in the

\* Corresponding author at: Dumlupınar University, Tavşanlı School of Tourism and Hospitality Management,  
E-mail: ibrahim.akca@dpu.edu.tr

curriculum (Yenipınar & Zorkirişçi, 2013), high number of students studying (Köksalan et al., 2011), lack of strong links with the sector (Çimen & Akbaba, 2006), the lack of clearance of missions (Demirkol & Pelit, 2002), inadequacy of physical environments and inappropriate academic calendar (Akıncı, 2015), and non conforming education for the industry (Üzümcü, Alyakut & Günsel, 2015) and unsuitable approach for the purpose of the internship application (Emir, Pelit & Arslan, 2010; Pelit & Güçer, 2006) have prevented the quality of education to be in the desired level.

Tourism education at the level of higher education is seen as an important tool to provide customer satisfaction and to increase the competitiveness of tourism enterprises (Ayikoru, Tribe & Airey, 2009: 191). However, many studies conducted in Turkey and in various countries of the world show that most of the students studying in tourism do not see their future in the tourism sector or they leave the sector shortly after working in tourism sector (Avcıkurt, Devenci & Türkmen, 2012; Aymanıkuy & Aymanıkuy, 2013; Barron, 2008; Duman et al., 2006; Emir et al., 2010; Hjaleger & Andersen, 2001; King, McKrcher & Waryszak, 2003; Kuşlivan & Kuşlivan, 2000; Pavesic & Brymer, 1990; Pelit & Güçer, 2006; Pirnar, 2014; Üngüren & Ehtiyar, 2009; Üzümcü et al., 2015).

According to various researches, tourism educated workers, inadequate career opportunities in the sector, non systematic and unspecific employment in the sector (Çimen, 2008; Qiu, Ye, Hung & York, 2015; Tahtaloğlu, 2012), low professional and social status of the profession (Jiang & Tribe, 2009; Kuşlivan & Kuşlivan, 2000; Pizam, 1999; Szivas et al., 2003; Tan et al., 2015), low wages and additional income (Brown et al., 2015; Duman et al., 2006; Hjaleger & Andersen, 2001), reasons for lack of working conditions (Jiang & Tribe, 2009; Barron, 2008), heavy working conditions (Kuşlivan & Kuşlivan, 2000; Pizam, 1999), lack of any legal safeguards of those who are working in tourism enterprises (Mısırlı, 2002), social insecurity (Aymanıkuy & Aymanıkuy, 2013), the approach of employers in the sector to the tourism education while recruiting employees (Evans, 2001), the irregular working hours and days (Brown et al., 2015; Hjaleger & Andersen, 2001; Qiu et al., 2015; Wong & Ko, 2009) and work-family conflicts (Brown et al., 2015; Kuşlivan & Kuşlivan, 2000) are shown as the main reasons why graduates are in a negative

In this research, the historical development of the existing tourism education is discussed and the general framework is established. Later on, the problems encountered in tourism education and other shortcomings have been tried to be determined

by considering the various studies in national and international literature. Again, a variety of proposals for solutions to these problems have been compiled in both national and international summaries, and the development of various solutions for the elimination of obstacles to meet the qualified labor needs of the Turkish tourism sector, which constitutes a unique value in the research. In other words, this study aims to identify the problems experienced in tourism education within the scope of research limitations, to perceive the working conditions of the sector of tourism education students and to suggest proposals for possible solutions by putting the attitudes towards the sector.

### Method

The research population consists of students who are studying tourism at the undergraduate and graduate level within the borders of Turkey. Using the stratified sampling method in the study, an online questionnaire form was applied to the students who were educated in various regions of Turkey. 679 students were subjected to analysis of statistical data obtained from feedback. The survey utilized a scale measuring the perceptions of sector working conditions of tourism students which developed by Duman et al. (2006). The questionnaire consists of a total of 42 expressions including 12 expressions about the demographics of the participants, 5 expressions about the competences of the students and 25 Likert type expressions related to the working conditions. Obtained data were analyzed with the help of SPSS22 packet program. The data were analyzed by using percentage and frequency distribution, t-test, factor analysis (Anova), regression analysis and multiple comparison (Tukey) test.

### Findings and Conclusions

67.6% (459) of the students who participated in the survey had graduated from high schools other than tourism vocational high schools and 368 (54.1%) students voluntarily selected education section. While 260 students (38.2%) were partially willing to choose, only 51 students (7.7%) chose the part unintentionally.

In order to measure attitudes towards working in the tourism sector, for the question "Do you think to work in tourism sector?" 260 students (38.4%) answered that they thought about working while 153 students (22.4%) do not think, furthermore 266 students (39.2%) reported that they would study "maybe".

Descriptive analysis of the dimensions of the scale shows that when the dimension scores of the nature of work and working conditions are examined, it is seen that students have very strong and negative perception about the irregular and long working hours and the

exhausting work done ( $x=4,20$ ). Similarly, for students, their private life is very important ( $x=4,14$ ). The strong perception that the wages and other additional incomes in the sector are low is another important factor that students consider ( $x=3,81$ ). The fact that the average of the social status is above the medium value of 3 indicates that the perception of the students' social status and qualification is negative ( $x=3,24$ ).

Results shows that there is a meaningful difference between perceptions of sector working conditions according to the level of education in which students learn, the registered departments and by their class. According to the results of the Tukey test, the perceptions of the students in the senior year students differed from the perceptions of the other students. This may be due, in part, to the fact that students at the last year are generally more knowledgeable about the sector, as well as an increase in the anxiety about their future after graduation. A significant difference was also found between the perceptions of the freshman year students and the perceptions of the sophomore year students.

According to the results of logistic regression analysis (likelihood ratio tests), only wage dimension has not a significant effect on attitudes towards working, while managers and colleagues, social status, authority transfer and motivation, private life, nature of work and working conditions dimensions have a significant influence on participants' attitudes towards working in the tourism sector. Results also shows that in the preference of yes answer to working in the sector; managerial and colleagues, authority transfer and motivation, and person- industry adaptation dimensions seem to have a positive effect, whereas the working conditions dimension has a negative effect. According to this, when the participants who have positive perception about the applications of power transfer-motivation at work and who are in good relationship with the managers and colleagues, which is a harmony between the personality and the sector in which they work, give a yes answer compared to the "no" probability is 5,884, 3,055 and 2,122 times higher than the variance, respectively. On the other hand, it is 0.041 times less likely to choose the yes option versus the no option to allow the participant who perceives poor work conditions at work to work in the industry. In other words, the participant who perceives the working conditions poorly is more likely to give no answer. It can be said that the results of the research are in accordance with previous research results (Jiang & Tribe, 2009; Kuşlivan & Kuşlivan, 2000; Qui et al., 2015; Tan et al., 2015, Walsh et al., 2015).