

**Turizm öğrencilerinin kariyer planlama ve yönetimine ilişkin tutumlarının tespiti:
Burhaniye Uygulamalı Bilimler Fakültesi örneği**
**Determination of tourism students' attitudes towards career planning and management:
The Case of Burhaniye Faculty of Applied Sciences**

Gönderim Tarihi / Received: 28.01.2025

Oğuzhan DÜLGAROĞLU¹

Kabul Tarihi / Accepted: 18.09.2025

Doi: [10.31795/baunsobed.1628539](https://doi.org/10.31795/baunsobed.1628539)

ÖZ: Kariyer planlama ve yönetimi bireylerin yaşamlarının tüm dönemlerini etkileyen önemli bir süreç olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle emek yoğun bir özelliğe sahip olan turizm sektöründe kariyer planlama ve yönetiminin önemi büyüktür. Araştırmada turizm öğrencilerinin kariyer planlama ve yönetimine ilişkin tutumlarının tespit edilmesi amaçlanmaktadır. Araştırmanın evrenini Türkiye'deki tüm turizm öğrencileri oluşturmaktadır. Örneklemini ise Balıkesir Üniversitesi Burhaniye Uygulamalı Bilimler Fakültesi'nin Turizm İşletmeciliği ile Gastronomi ve Mutfak Sanatları bölümlerinde lisans düzeyinde eğitim-öğretim görmekte olan öğrenciler oluşturmaktadır. Dolayısıyla bu araştırmada veriler Balıkesir Üniversitesi Burhaniye Uygulamalı Bilimler Fakültesi'nde öğrenim gören turizm öğrencilerinden toplanmıştır. Araştırmada nitel araştırma yöntemlerinden görüşme tekniğine başvurulmuştur. Araştırma verilerin analizinde içerik analizi kullanılmıştır. Gerçekleştirilen analizler sonrasında turizm öğrencilerinin kariyer planlama ve yönetimine ilişkin tutumları belirlenerek "Turizm Öğrencileri Kariyer Planlama ve Yönetimi Tutumlar Modeli" açığa çıkarılmıştır. Bu modelde turizm öğrencilerinin kariyer planlamalarına ilişkin öne çıkan algılamaları, kariyere yüklenen anlam, kariyer seçiminde önem verilen unsurlar, turizm sektöründe başarı için öne çıkan kişilik özellikleri, kariyer seçiminde etkili olan kişiler, kariyer seçimi sürecinde yapılan araştırmalar, sektörden beklenen iş ortamı ve öğrencilerin diplomalarından beklentileri açığa çıkarılmıştır. Turizm öğrencilerinin kariyer planlama sürecini ağırlıklı olarak başarıya giden bir kılavuz olarak algılamaları ve kariyer seçiminde en çok işyerinde terfi olanağını dikkate almaları araştırmada elde edilen çarpıcı bulgular arasındadır.

Anahtar Kelimeler: Turizm, Turizm eğitimi, Kariyer planlama ve yönetimi

ABSTRACT: Career planning and management is an important process that affects all periods of individuals' lives. Career planning and management has great importance, especially in the labor-intensive tourism sector. The research aims to determine the attitudes of tourism students towards career planning and management. The universe of the research consists of all tourism students in Türkiye. The sample consists of students studying at the undergraduate level in Tourism Management and Gastronomy and Culinary Arts departments of Balıkesir University Burhaniye Faculty of Applied Sciences. Therefore, data has been collected from tourism students studying at Balıkesir University Burhaniye Faculty of Applied Sciences in this research. Interview technique, one of the qualitative research methods, has been used in the study. Analysis of the research data has been carried out with content analysis. After the analysis, the attitudes of tourism students towards career planning and management have been determined and the "Tourism Students Career Planning and Management Attitudes Model" has been revealed. In this model, the prominent perceptions of tourism students regarding their career planning, the meaning attributed to career, the elements given importance in career choice, the personality traits that stand out for success in the tourism sector, the people who are influential in career choice, researches conducted during the career choice process, the business environment expected from the sector and the students' expectations from their diplomas has been revealed. The striking findings of the study include that tourism students perceive the career planning process predominantly as a guide to success and consider the opportunities for promotion at the workplace in career choice.

Keywords: Tourism, Tourism education, Career planning and management

¹ Doç. Dr., Balıkesir Üniversitesi/Burhaniye Uygulamalı Bilimler Fakültesi/Turizm İşletmeciliği Bölümü, oguzhan@balikesir.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-1992-0531>

EXTENDED ABSTRACT

Literature review

Career is the gains of individuals related to their work experiences throughout their lives (Karatuzla, 2020). Career is a concept that explains the rise in status of individuals with their attitudes, actions and behaviors in their working lives and the fulfilment of both organizational support and individual responsibilities thanks to these developments according to another definition (Öge, 2017). In addition, career is defined as progress in working life (Çavmak et al., 2019).

Tourism businesses need to manage key motivation sources such as career development and promotion successfully. In order to provide this condition, businesses need to create a certain career management system and implement this system effectively. It is necessary to determine the current career paths and career positions within the business for this. In addition, it is essential for businesses to create a clear organizational scheme to ensure employee motivation. Mentoring practices should be implemented within the business, employees who have just started work and employees who are in the process of stagnation in their careers (Pelit & Çetin, 2019). In addition to mentoring practices, employees could be informed by creating brochures with content on career development and organizing events such as career days. It would not be wrong to say that one of the most important issues regarding career advancement is performance.

According to Rosen (1996), there is a close connection between wages and performance in the business world. It could be said that this connection is quite rational. The main reason for this is that individuals want to be rewarded for the efforts they have carried out. The same connection should be established between performance and career from this perspective. For this reason, employee performance evaluation processes should be carried out regularly and according to the conditions of the business. In addition to increasing the employee's performance, it will also increase their trust in the company. Thus, the company will be able to evaluate the right employees in the right and targeted positions. Since the tourism sector is a sector that open to transfer between companies keeping employees in the company is important. In this direction, keeping productive employees in tourism companies is a matter of great importance in terms of ensuring stability in companies. In this direction, tourism companies need to have an integrated attitude with employees in the career planning process.

Methodology

In this study, content analysis has been used to analyze the data by applying the qualitative research method. Content analysis is a technique used to both understand and compare records, discourses or publications. The aim here is to define the document and the message in the document in a systematic way (Arıkan, 2013: 21). Therefore, content analysis familiarizes the researcher with the collected data and facilitates the use of the data for further analysis (Coşkun et al., 2015).

The universe of the research consists of all tourism students in Türkiye. The sample consists of students studying at the undergraduate level in the Tourism Management and Gastronomy and Culinary Arts departments of Balıkesir University Burhaniye Faculty of Applied Sciences. The data in the research has been collected by applying the interview technique, one of the qualitative research methods. While preparing the research questions, Schein's (1978) Career Anchors Theory and the research questions used in the studies of Schein (2007) and Eren and Kaya (2020) have been used.

The research questions used in the Career Anchors Theory and other studies have been transformed into eight research questions suitable for the field of tourism by consulting ten experts in the field of tourism. The data has been analyzed by using content analysis and descriptive analysis methods from qualitative research methods. The raw data has been converted into codes and the frequency of each code has been included in the findings section through tables.

Findings and discussion

As a result of the analysis conducted in the study, the “Career Planning and Management Attitudes Model of Tourism Students” has been revealed. In this model, it has been determined that career

planning has been perceived as a guide to reach the goal, a process of evaluating job opportunities and an effort that motivates business life for tourism students.

It has been determined that tourism students shape their career choices mainly according to the promotion opportunities at work, suitability for their goals and the social status that the job will provide to them. In addition to these elements, reputation, goals, investment in the future, vision, money, and recognition have also been identified as other factors that tourism students describe in their careers.

The most prominent personality traits are that tourism students need to be open to communication, tolerant and adaptable for they to be successful in the tourism sector. In addition to these traits; being patient, planned, social, solution-oriented, helpful, cheerful, calm and having leadership qualities have been also identified as other personality traits necessary to be successful in the sector. In their study, Aşık and Akgül (2022) found that tourism students need to have various positive personality traits to be successful in the sector.

Results and recommendations

Career planning and management are a guiding dimension for individuals throughout their lives. Since the tourism sector is a multi-faceted sector that provides various job opportunities. The attitudes of students receiving education in the field of tourism towards career planning and management have been determined with the study.

Tourism students mostly act on their own decisions, their families' ideas and the suggestions of their educators when making their career choices. In addition to these, their friends and senior sector representatives could also be influential in their decisions. On the other hand, tourism students conduct many studies when making a career choice. They mainly investigate career opportunities in the sector, the qualifications required to be successful in the sector, working conditions and suitability of personality traits to the sector among these studies.

As a result of the findings obtained in the study, some suggestions could be presented to decision makers in order to carry out the career planning and management of tourism students more effectively. These suggestions are as follows:

- The “Career Planning and Management in Tourism” course could be given as a compulsory course in all tourism departments at the undergraduate level.
- Project assignments (personal mission, personal vision, where you see yourself in ten years, etc.) could be given to students regarding their career planning and these assignments.
- Students could be provided with the roles of sector representatives among themselves. Besides they could play roles as department managers, department employees, general managers and other positions to practise for tourism sector.

Giriş

Kariyer planlaması ve yönetimi süreci çalışanlar açısından olduğu kadar işletmelerin gelişimleri ve ilerlemeleri için de önem verilen bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Turizm sektöründe yaşanan gelişmelere ve sektörel gelişime paralel bir şekilde sektörde çalışan gereksiniminde de nicelik ve nitelik anlamında artış görülmektedir. Buna ek olarak, turizm sektörünün istihdam özelliklerine bağlı bir şekilde iş niteliklerinde şartlar gün geçtikçe daha zorlu bir hale gelmektedir (Sonia ve Neetu, 2012; Dülğaroğlu, 2024). Turizm işletmeleri teknolojide yaşanan gelişmelerle beraber bazı alanlarda insanlar yerine robotlara yer verebilmektedir. Bu durum istihdam sürecine olumsuz yansımaktadır (Liu-Lastres vd., 2023). Genel olarak yaşanan ekonomik ve diğer kaynaklı krizler işletmeleri riski azaltma adına daha az personel çalıştırmaya itebilmektedir. Özellikle turizm sektörü gibi emek yoğun sektörlerde daha az personelin çalışması personelin iş yükünün artmasını da beraberinde getirmektedir (Dülğaroğlu ve Avcıkurt, 2018; Williams, 2021). Bu durumda turizm sektöründe çalışmaya istekli personel sayısında düşüş görülebilmektedir.

Turizm işletmelerinin iyi bir beşerî sermayeye sahip olmaları ve sahip oldukları nitelikli beşerî sermayeyi koruyabilmeleri önemli ve üzerinde durulması gerekli bir konu halini almıştır (Dülğaroğlu, 2022; Liu-Lastres vd., 2023). Gün geçtikçe gelişim gösteren dünyada bireyler bakımından öne çıkan motivasyon biçimlerinden biri şeklinde kabul gören kariyer kavramının çağımızdaki çalışan bireyler bakımından ön plana alınan kişisel ve örgütsel amaçlardan biri halini aldığı görülmektedir. Bu durum işletmeler bakımından da farklı açılardan öneme sahip olabilmektedir. Bunun temel sebebi ise, işletmede verimliliğin sağlanmasında en önemli unsurun sahip olunan nitelikli insan kaynağının işletme bünyesinde kalması ve bu nitelikli insan kaynağının verimlilik düzeyinin artırılması olarak gösterilebilir. Bu sebeple bu motivasyon kaynağının iyi ve sistemli bir şekilde yönetilmesi gerekli bir durumdur (Yıldırım vd., 2016; Pelit ve Çetin, 2022).

Kariyer planlama ve yönetimi bireylerin kendilerini geliştirerek mesleklerinde yükselmeleri sürecinde büyük öneme sahiptir. Stratejik bir şekilde gerçekleştirilen kariyer planlama ve yönetimi, turizm alanında öğrenim gören öğrenciler için de önemli bir güç olarak görülebilir. Turizm öğrencilerinin kariyer ve staj deneyimleriyle ilgili çeşitli çalışmaların gerçekleştirildiği görülmektedir (Kim, 2016; Lewis vd., 2018; Akay ve Şittak, 2019; Pelit ve Çetin, 2022; Emirel ve Bozkurt, 2022). Örneğin Akay ve Şittak (2019), Trakya Üniversitesi örneğinde gerçekleştirdikleri çalışmalarında turizm öğrencilerinin staj deneyimlerinde elde ettikleri izlenimlerin kariyer seçimlerine etkisini tespit etmiştir. Yapılan alanyazın taraması neticesinde turizm öğrencilerinin kariyer planlama ve yönetimine ilişkin tutumlarının geniş kapsamda incelendiği herhangi bir çalışmaya rastlanılamamıştır. Bu çalışmada ise staj dönemi de dahil olacak şekilde genel olarak turizm öğrencilerinin kariyer planlama ve yönetimine ilişkin tutumları belirlenmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda çalışma “Burhaniye Uygulamalı Bilimler Fakültesi”nde eğitim-öğretim gören Turizm İşletmeciliği ile Gastronomi ve Mutfak Sanatları” örneğinde gerçekleştirilmiştir. Çalışmada lisans düzeyinde eğitim-öğretim gören turizm öğrencilerinin kariyer planlama ve yönetimine ilişkin tutumlarının tespit edilmesi amaçlanmaktadır. Çalışmada turizm öğrencilerinin kariyer planlama ve yönetimine ilişkin tutumları tespit edilip, bu doğrultuda geniş kapsamda bir model oluşturularak alanyazına katkı sağlanmaya çalışılmıştır.

Kavramsal çerçeve

Bu bölümde “Kariyer Kavramı ve Boyutları”, “Kariyer ve Turizm Sektöründe Kariyer”, “Kariyer Planlama ve Önemi”, “İlgili Literatür” alt başlıklarına yer verilmiştir.

Kariyer kavramı ve boyutları

Genel olarak kariyer kavramı günlük konuşmalar içinde de geçen; bireylerin iş hayatlarında ve mesleklerinde ilerlemeleri, başarı kazanımları ve tüm iş yaşantısı süresince üzerine almış olduğu rollere ilişkin elde ettikleri deneyimlerin bütünü şeklinde ifade edilmektedir (Bingöl, 2004). Konuya ilişkin alanyazın incelemesi yapıldığı durumda, kariyer kavramına ilişkin çeşitli tanımların yapıldığı görülebilmektedir. Kariyer, genel olarak bir bireyin çalışabildiği yıllar süresince herhangi bir iş alanı kapsamında kat ettiği yol ve süregelen bir şekilde bu yolda ilerlemesi, çalıştığı iş kapsamında beceriler ve deneyimler kazanmasıdır (Bayraktaroğlu, 2006). Kariyer, genel olarak çalışanların iş hayatları boyunca

gerçekleştirdikleri işleri, iş yaşamında meydana gelen gelişmeleri ve ilerlemeleri kapsayan bir kavram olarak tanımlanmaktadır (Bingöl, 2004).

Kariyer, bireylerin yaşamları süresince iş deneyimleri ile ilgili kazançlarıdır (Karatuzla, 2020). Diğer bir tanıma göre kariyer, bireylerin çalışma yaşamlarındaki tutumları, eylemleri ve davranışlarıyla beraber statü anlamında yükselmeleri ve bu gelişimleri sayesinde maddi gelir ve güç getiren, gerek örgüt desteği gerekse de bireysel sorumlulukların yerine getirildiğini açıklayan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Öge, 2017). Buna ilaveten mesleki kapsamda gelişim/ilerleme, iş yaşamı süresince üst üste gerçekleştirilen görevler, iş/meslek ve bireysel çapta elde edilen çalışma hayatına yönelik tutum ve davranışlar olarak da kariyerin tanımlaması yapılmaktadır (Çavmak vd., 2019).

Kariyer olgusunun genel olarak bireylerin işleriyle ilgili pozisyonları ve aşamaları bireysel hayat süreleri süresince üst üste kullanmaları şeklinde dikkate alınması kariyer kavramındaki üç ana bileşenin varlığını ön plana çıkarmaktadır. Bu bileşenler; iş, pozisyon ve bireydir (Şimşek ve Öge, 2007). İşin ve pozisyonun varlığı herhangi bir örgüt için gerekli kılınan unsurlar olduğundan dolayı kişi ile örgüt kariyer süreci içinde karşılıklı bir şekilde bir araya gelebilmektedirler. Diğer bir ifadeyle, kariyer kavramı öncelikli olarak işi ile örgüt gibi iki kilit bileşene sahip bir özelliktedir (Çakmak vd., 2019). Birinci boyut olarak bireysel kariyerini planlamak durumundaki kişinin kendi kişiliği üzerinde meydana gelebilmektedir. Kişi, iş hayatında ve içerisinde yer aldığı örgüt içindeki konumunu anlamalı ve gelecek dönemlerde kendini nerelerde ve ne şekilde görmeyi arzuladığını belirlemek durumundadır. Kişisel yönelim şeklinde isimlendireceğimiz bu durumlar ‘kendini gerçekleştirme’ durumu şeklinde açıklanmaktadır (Bingöl, 2004.). Bundan hareketle bu güdünün de etkisiyle birey kariyer düzeyinde ilerleme yaşamak, kariyerini geliştirmek ve kariyerinde yükselme gereksinimi içinde olabilmektedir. Diğer boyut için ise, örgüt öz amacını ön plana alarak bireylerin örgüt içerisinde hangi konuma ulaşmayı arzuladıklarıyla şimdiki konuma nasıl ve ne biçimde ulaşabileceği hususunda onlarla karşılıklı olarak iyi bir iletişim halinde olmalı ve bireylere gerekli olan danışmanlık hizmetleri vererek ilerleme durumlarını daha basit bir hale getirme yolunda üzerine düşen sorumluluk biçimini üzerine almalıdır (Şimşek ve Öge, 2007).

Kariyer ve turizm sektöründe kariyer

Kariyer olgusunda bireylerin genel olarak üst kademelere yönelik yükselmelerine fırsat tanınması ve bireylerin kişisel gelişimlerine önem verilmektedir. Bireylerin bu gelişimi hedeflemeleri kariyer konusu ve buna bağlı bir şekilde cereyan eden kariyer planlamasına önemli katkılar sunabilmektedir. Bu açıdan bakıldığında kariyer olgusunun gerek örgütler gerekse de bireyler açısından birçok yaşamsal amacın yerine getirilebildiği bir dönem olarak büyük öneme sahip olduğu söylenebilir. Kariyer olgusunda bireyin sahip olduğu kimliği, toplumsal açıdan bulunduğu durumu ve bireysel statüsünü ortaya çıkarmasında yapılan faaliyetler ön plana çıkabilmektedir. Mesleki hayatın sürdürülebilmesi açısından gerekli maddi gücü kazanabilmenin en önemli aracı kariyerdir (Kozak, 2001). Buna ek olarak, işte psikolojik doyumun sağlanmasında ve kişiliğin geliştirilmesi sürecinde kariyer etkin bir rol olabilmektedir. Kariyerin genel olarak odaklandığı temel unsur insandır. Duygusal ve fizyolojik gereksinimleri tatmin edilen birey, potansiyel bir şekilde gelişme gösterdikçe kendini gerçekleştirme güdüsü kapsamında kariyerinde de yükselme arzulamaktadır (Taşlıyan vd., 2011). Bu doğrultuda turizm sektöründe çalışan her birey için birçok fırsatın ortaya çıktığı görülmektedir. Bireyler turizm sektöründe çalıştıkça üst pozisyonlara yükselebilmekte veya farklı işletmelerdeki kariyer fırsatlarını kullanma yoluna giderek bu işletmelere transfer olabilmektedir.

Kariyer planlama kavramı ve önemi

1980’li yıllar sonrasında iş çevresinde ve ticari alanlardaki örgütsel yapılar bünyesinde, işgücü kapsamında ortaya çıkan yaklaşımlar ile başlayan değişimler ve gelişmeler iş örgütlerinde kariyer planlamanın önemi tartışılmaya başlanmıştır (Soysal, 2004). Bu doğrultuda işletmelerin başarılı bir biçimde ayakta kalabilmeleri adına ellerinde bulundurdıkları insan kaynaklarını geliştirme hususunda yeni olanakların temini ve araştırılması önem verilen konular arasına girmiştir. Kariyer planlama bu olanakları örgüt bünyesinde sağlama hususunda ve böylece birey ile örgüt arasında ortaya çıkacak bir uyum durumunun sağlanması sürecinde önemli görevler üstlenmektedir (Şimşek ve Öge, 2007). Kariyer planlama, örgüt bünyesinde kendine bir kariyer yolu seçme yoluna giderek bu yol izinde ilerlemeye

başlayan bireylerin kişisel amaçlarını ve bu kişisel amaçları gerçekleştirmeleri için yararlanabilecekleri araçları belirleme süreci olarak ele alınmaktadır (Şimşek, 1998). Bu doğrultuda teknolojiye yaşanan gelişmelerle birlikte yeni oluşumlar ve yönelimlerin ortaya çıktığından söz edilebilir.

Çevresel şartların değişmesiyle birlikte bu şartlara uyum sağlanması çabaları ile birlikte iş piyasaları bakımından açığa çıkan değişimler, işletmelerin başarılı bir şekilde ayakta kalabilmeleri, beşerî sermaye geliştirme ve esnek bir işletme yapısı inşa etme sürecinde kariyer planlamanın öneminin de gün geçtikçe arttığı söylenebilir. Yetenekli çalışanların işletme bünyesinde tutulabilmesi ve etkinliklerini artırabilmeleri bakımından kariyer planlamanın öne çıkan bir olguya dönüşen özelliğinin devam ettiğinden bahsedilebilir (Lewis vd., 2018). İşletmelerin tarafından kendi politikalarına uyumlu kariyer planlama ve geliştirme sistemlerinden yararlanılarak tatmin edilen işgörenlerin; genel olarak işlerine daha bağlı oldukları, daha üretken bir halde oldukları ve yenilikler için daha açık görüşlü oldukları gözlemlenmektedir. Bu şartlara paralel olarak da bu işgörenler, işletmelerin hedeflerini sağlamaları sürecinde çalışmaya daha istekli bir konumdadır (Soysal, 2004).

Kariyer Planlama, bireylerin kişisel kariyer hedeflerini oluştururlarken, belirledikleri hedefler doğrultusunda gerekli olarak görülen şartları sağlamaları süreci olarak ifade edilebilir. Bu süreçte bireylerin işletmelerinde çalıştıkları süre boyunca kariyer planlarını yapabilmeleri, işgörelere kendini ispatlama olanağı vermekle birlikte örgütsel açıdan da ilerleme ve yükselme fırsatı verebilmektedir. Bu sebeple kariyer planlama ve geliştirme sürecinde sadece işgörelere değil işletme yönetimine de bazı sorumluluklar yüklemektedir (Çavmak vd., 2019). Çünkü kariyer işgörenin istek, tutum ve davranışları ile işletmenin ortak hedeflerinin bütünsel bir hal almasının sonucunda meydana gelen bir süreç olarak ele alınmaktadır (Öge, 2017). Sektörel anlamda birçok fırsat ve avantajlar barındırması sebebiyle özellikle turizm sektöründe kariyer planlama süreci hem işgören hem de işletme yönetimi tarafından hassas bir şekilde dikkate alınmaktadır.

İlgili literatür

İşgörenlerin kariyer kararlarında etki sağlayan birçok unsur ortaya çıkabilmektedir. Bu unsurların engelleyici ya da destekleyici özellikler taşımaları, işgörenlerin kariyerlerinde karar alma süreçlerini olumlu veya olumsuz yönlere etki altına alabilmektedir. İşletmeden kaynaklanan güdüleyici etmenler bireysel özelliğe sahip olan etmenlere kıyasla daha olumlu nitelikteki kariyer kararını ortaya çıkarmaktadır (Martincin ve Stead, 2015). İşgörenlerin sosyal, ekonomik ve psikolojik açılardan tatminini sağlayabilecek imkanların işletmeler vasıtasıyla sağlanması, işgörenlerin kariyer karar sürecine olumlu etkiler yapabilecek diğer unsurlar şeklinde öne çıkmaktadır (Gati ve Levin, 2014). Kariyer planlama sürecinde işgörenlerin beklentileri de onlara sunulan olanakları doğru ve faydalı bir şekilde değerlendirmeleriyle ilişkili bir niteliktedir (Kim, 2016; Dülğaroğlu vd., 2024). Çünkü kariyer beklentisi yüksek olan işgörenlerin işletmenin o işgörelere sunmuş olduğu olanakları değerlendirememesi durumu açığa çıktığında kariyer engellerinden bahsetmesi pek bir anlam ifade etmeyecektir (Lewis vd., 2018). Bu koşul açığa çıktığında işgörenin vereceği kariyer kararının da rasyonel olamayacağı söylenebilir.

Turizm işletmeleri için insan kaynaklarının en verimli ve etkin biçimlerde değerlendirebilmesi adına kariyer geliştirme ve yükselme gibi kilit motivasyon kaynaklarını başarılı bir şekilde yönetmeleri gerekmektedir. Bu koşulun sağlanması açısından işletmelerin belli bir kariyer yönetim sistemi oluşturmaları ve bu sistemi etkin şekilde uygulamaya koymaları gerekmektedir. Bunun için de işletme bünyesinde mevcut kariyer yollarının ve kariyer pozisyonların belirlenmesi gerekmektedir. Buna ek olarak, işletmelerin netleşmiş bir organizasyonel şema da oluşturmaları işgören motivasyonunun sağlanabilmesi açısından elzem bir durumdur. İşletme bünyesinde bilhassa işe yeni başlayan işgörenler ve kariyerinde duraklama sürecinde olan işgörenler adına mentörlük uygulamalarının gerçekleştirilmesi gerekmektedir (Pelit ve Çetin, 2019). Mentörlük uygulamalarına ek olarak, kariyer gelişimi hususunda içeriğe sahip olan broşürler oluşturularak ve kariyer günleri gibi organizasyonlar yapılarak işgörenler bilgilendirilebilir. Kariyerde ilerleme üzerine en önemli hususlardan birinin de performans olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Rosen (1996)'a göre, iş dünyası içinde ücret ile performans arasında sıkı bir bağ bulunmaktadır. Bu bağın oldukça akılcı olduğu söylenebilir. Bunun temel sebebi bireylerin vermiş oldukları emeklerinin karşılığını almak istemeleridir (Fasone vd., 2024). Bu bakımından

bakıldığında aynı bağın performans ile kariyer arasında kurulması gerekmektedir. Bu sebeple işgören performans değerlendirme süreçlerinin nizami bir şekilde yapılması ve işletme koşullarına göre gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Burada elde edilecek sonuçlar ile işgörenlerin terfilerinde belirleyici bir nitelik aranması ve bu kıstasların işgörenlerle paylaşılma yoluna gidilmesi işgörenlerin performansını artırabilmektedir. İşgörenin performansını artırmanın yanında işletmeye olan güvenini de artıracak ve böylece işletmenin doğru işgörenleri doğru ve hedefledikleri pozisyonlarda değerlendirilmesini sağlayabilecektir. Turizm sektörü yapısal olarak işletmeler arası transfere açık bir sektör olduğu için özellikle çalışanların işletmede tutulmasının önem verildiği bir sektördür. Bu doğrultuda verimli çalışan işgörenlerin turizm işletmelerinde tutulması işletmelerde istikrarın sağlanması açısından oldukça önem verilen bir husustur (Cheung ve Woo, 2021). Bu doğrultuda turizm işletmelerinin işgörenlerin kariyer planlaması sürecinde onlarla bütünleşik bir tutum içinde olmaları gerekmektedir.

İşgörenler bakımından işletmelerin bünyesinde kariyer basamaklarının yeterli olması ve çekici niteliğe sahip olması önem arz eden bir konudur. Bu durum turizm işletmeleri için de geçerlidir (Michael ve Fotiadis, 2022). Turizm işletmeleri bünyesinde işgörenin geçirmiş olduğu belli bir süre sonunda ulaşabileceği kariyer konumunun ileriki boyutlarda olmadığı görülmesi işgörenin umut ve beklentileri seviyesini azaltacak ve bu sebeple işgörenin iş performansında duraklama ortaya çıkacaktır (Pelit ve Çetin, 2022). Bu nedenle özellikle turizm işletmeleri kendi kurdukları yönetim yapısına uyumlu kariyer basamakları oluşturmali ve bu basamakları çeşitlendirmek için işletme bünyesinde çalışma yapmalıdır (Vinh vd., 2022). Böylece işgörenler işletme bünyesinde kendini geliştirebilecekleri ve görevde yükselebilecekleri bir alanın somut bir şekilde var olduğunu hissederek hedef belirleme yapabilirler. İşgörenler bakımından kariyer süreçlerinde kilit bir sorun olarak ortaya çıkan kariyer stresinin en öne çıkan etmeni belirsizliktir (Emirel ve Bozkurt, 2022). Özellikle turizm sektörünün mevsimsel özellikte bir sektör olması bireylerde kariyer stresini açığa çıkarabilmektedir. Bu doğrultuda turizm işletmeleri bünyesinde bilhassa kariyere ilişkin belirsizlik durumlarının ortadan kaldırılması kariyer stresi sorununun önlenmesi üzerinde etkili olabilir. Ayrıca bu politikalar işgörenlerin işletmeye örgütsel açıdan bağlılığını da artırabilmektedir. Böylece daha verimli bir şekilde çalışmalarını sağlayacaktır. Sonuç olarak, işgörenler manevi ve maddi kapsamlarda gelişim sağlayabilecekleri ve ilerleme olanağı olan bir işletmede çalışmaya devam etmeyi tercih edebilir. Bu durumun sağlanmasına yönelik en büyük tehdit, turizm sektöründeki mevsimsellik sorunudur. Bu sorunu alt etmek için turizm işletmelerinin işgörenleri sık sık motive etmeleri gerekmektedir.

Yöntem

Bu çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden görüşme tekniğine başvurulmuştur. Araştırma verilerin analizinde içerik analizi kullanılmıştır. Nitel araştırmalar görüşme, gözlem ve doküman analizi gibi nitel veri toplama tekniklerinin kullanıldığı, algı ve olayların doğal ortamda bütüncül ve gerçekçi bir biçimde ortaya konmasına ilişkin nitel bir sürecin izlendiği araştırma türü olarak tanımlanabilir (Yıldırım ve Şimşek, 2008: 39). Nitel yöntemle yapılmış araştırmalarda ele alınan konu hakkında derince bir kavrayışa ulaşabilme amacı bulunmaktadır. Bu açıdan araştırmacılar bir keşif tutkunu gibi hareket ederek gerçeğin ve gerçekliğin izini sürer. Ayrıca muhatabının öznel bakış açısına önem verilir (Karakaş, 2015: 63). İçerik analizi kayıtların, söylemlerin veya yayınların hem anlaşılabilmesi hem de karşılaştırılabilmesi için başvuru bir tekniktir. Burada amaç, belge ve dokümandaki mesajın bir sistem doğrultusunda tanımlanmasıdır (Arıkan, 2013: 21). Dolayısıyla içerik analizi, araştırmacıyı toplanan verilere aşina olmasını beraberinde getirmekte ve verilerin daha ileri analizler için kullanımına kolaylık sağlamaktadır (Coşkun vd., 2015).

Araştırmada evreni tüm turizm öğrencileri oluşturmaktadır. Örneklemi ise Balıkesir Üniversitesi Burhaniye Uygulamalı Bilimler Fakültesi'nin Turizm İşletmeciliği ile Gastronomi ve Mutfak Sanatları bölümlerinde lisans düzeyinde eğitim-öğretim görmekte olan öğrenciler oluşturmaktadır. Araştırmada veriler nitel araştırma yöntemlerinden görüşme tekniğine başvurularak toplanmıştır. Araştırma soruları hazırlanırken Schein'in (1978) Kariyer Çapaları Teorisi'nden ve Schein (2007) ile Eren ve Kaya'nın (2020) çalışmasında kullandığı araştırma sorularından yararlanılmıştır. Kariyer Çapaları Teorisi ve diğer çalışmalarda kullanılan araştırma soruları turizm alanında uzman on kişiye de danışılarak turizm alanına uygun sekiz araştırma sorusuna dönüştürülmüştür. Araştırma sorularının son hali şunlardır:

- Kariyer planlama hakkında ne düşünüyorsunuz?
- Kariyer kelimesi size neleri çağrıştırıyor?
- Kariyer seçiminizde önem verdiğiniz unsurlar nelerdir?
- Turizm sektöründe kariyer yapma yolunda kişiliğinizin en güçlü yanları olarak neleri görüyorsunuz?
- Kariyer seçimi yaparken dikkate aldığınız kişiler kimlerdir?
- Kariyer seçiminize ilişkin gerçekleştirdiğiniz araştırmalar nelerdir?
- Ne tür bir iş ortamında çalışmak istersiniz?
- Alacağınız diplomanın hayalinizdeki işe sahip olma sürecinde size ne gibi katkıları olmasını bekliyorsunuz?

Araştırma sorularının hepsi 01.01.2025 ile 20.01.2025 tarihleri arasında Balıkesir Üniversitesi Burhaniye Uygulamalı Bilimler Fakültesi’nde eğitim-öğretim gören Turizm İşletmeciliği ile Gastronomi ve Mutfak Sanatları bölümlerinin öğrencilerine yüz yüze sorulmuştur. Turizm öğrencilerinin kariyer planlama ve yönetimi tutumlarını tespit etmek amacıyla gerçekleştirilen görüşmeler 15 ile 20 dakika arasında yapılmıştır. Görüşmelerde katılımcı öğrencilerin araştırma sorularına vermiş oldukları cevaplar not alınarak metne dönüştürülmüştür. Toplanan verilerde tekrarlamalara rastlanması sebebiyle 9’u kız, 8’i erkek olmak üzere toplam 17 öğrenciden toplanan veri araştırma için yeterli bulunmuştur. Araştırmanın geçerlik ve güvenilirliğinin sağlanması açısından elde edilen verilerin metne dönüştürülme esnasında görüşme yapılan öğrenciler tarafından teyit alınarak katılımcıların onayı alınmıştır. Bulgular ortaya konulurken katılımcıların isimleri ve kişisel bilgileri gizli tutulmakla birlikte her katılımcıya birer kod verilmiştir (K1, K2, K3, K4, K5, K6, K7, K8, K9, K10, K11, K12, K13, K14, K15, K16, K17). Araştırma için elde edilen veriler nitel araştırma yöntemlerinden içerik analizi ve betimsel analiz yöntemlerinden yararlanılarak çözümlenmiştir. Elde edilen ham veriler kodlara çevrilerek bulgular bölümünde tablolar vasıtasıyla her kodun görülme sıklığına yer verilmiştir.

Bu çalışmada iç geçerlik ve dış geçerlik, turizm alanında on uzmanın uzman görüşünden faydalanılarak sağlanmıştır. İç geçerlik, çalışmada veri toplamak için kullanılan araştırma sorularının veri toplamadan önce uzman görüşüne sunulurken, çalışmanın amacına uygun, açık ve net olup olmadığı teyit edilerek sağlanmıştır. Dış geçerlik ise, çalışmanın tüm aşamalarının ayrıntılı bir şekilde açıklanmasıyla sağlanmıştır. İç güvenilirlik ve dış güvenilirlik ise, elde edilen verilerin bir kez daha analiz edildikten sonra aynı sonuçların elde edilmesiyle sağlanmıştır. İç güvenilirlik, araştırma verileri toplanırken katılımcıların cevapları not alınıp, veri kaybı en aza indirilerek sağlanmıştır. Dış güvenilirlik ise, araştırma bulguları ile sonuç bölümünün tutarlı olup olmadığına ilişkin turizm alanında uzman kişilerin görüşü alınarak sağlanmıştır. Çalışmada ulaşılan bulguların tamamı herhangi öznel bir yorum ve herhangi bir genelleme yapılmadan doğrudan bir şekilde okuyucu için sunulmuştur. Çalışmada elde edilen veriler, değerlendirilmeye alındıktan sonra ayrı ayrı kodlamaya tabi tutulmuştur. Tüm kodlamalar arasında genel bir görüş birliği sağlanmıştır. Çalışmanın her aşamasında yapılanlar yöntem başlığı altında ayrıntılı olarak betimlenmiş ve güvenilirlik sağlanmıştır.

Bulgular ve tartışma

Araştırma sorularından ilki, lisans düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer planlamaya yönelik görüşlerine ilişkindir. “Kariyer planlama hakkında ne düşünüyorsunuz?” sorusuna katılımcıların vermiş oldukları cevaplardan meydana gelen kod listesi Tablo 1’de verilmiştir. Tablo 1’de ortaya çıkan kod listesinde her öğrenci için birden çok kodun da ortaya çıkması mümkündür.

Tablo 1: Öğrencilerin kariyer planlamaya ilişkin görüşleri

Kod	Frekans (n)
Hedefe ulaşmak için bir kılavuz (K1, K4, K6, K7, K8, K9, K11, K15, K17)	9
İş olanaklarını değerlendirme süreci (K3, K13, K14, K15, K16, K17)	6
İş yaşamına motive eden bir uğraş (K1, K4, K5, K6, K16),	5
Sektörün beklentilerine yönelik farkındalık sağlama (K5, K7, K8, K13, K17)	5
Mesleğe başlangıç için bir rehber (K4, K6, K9, K10)	4
Sahip olunan yeteneklere farkındalık oluşturma (K7, K9, K11)	3
Geçimi sağlayan bir uğraş (K12)	1

Katılımcıların kariyer planlamaya ilişkin görüşleri Tablo 1’de verilmiştir. Katılımcılar, kariyer planlamayı en çok “hedefe ulaşmak için bir kılavuz” olarak nitelemiştir. Araştırmada toplanan verilere bakıldığı zaman katılımcıların ağırlıklı olarak çeşitli ifadelerle kariyer planlamanın bireysel hedeflerine ulaşmak için bir kılavuz olduğunu vurguladıkları görülmüştür. Örneğin katılımcılardan biri (K7) “Bireyin iş hayatında bilgi, beceri ve yeteneklerine göre hedeflenen nokta için en uygun ve verimli yolu belirleme süreciyle birlikte kişinin sektör hakkında bilgi sahibi olmasını sağlar.” Yine katılımcılardan biri (K4) “İlk defa meslek hayatına başlangıç yapacak olan gençlerin neye dikkat ederek meslek seçimi yapması gerektiğini bizlere daha ayrıntılı bir şekilde konu içine alınan bir alandır.” Bir diğer katılımcı (K9) “Kariyer planlaması bir bireyin yetenekleri ve ilgi alanları eşliğinde hayatını devam ettirebilmesi adına tercih edeceği meslek doğrultusunda meslek ve iş hayatında hedeflenen nokta için ilerleyecek yolun benimsenmesi anlamında, neyi, nasıl yapacağı konuda bilinçli olmasında büyük bir önem taşımaktadır.” demiştir. Başka bir katılımcı ise (K6) “Kariyer planlamasını geleceğim için çok önemli olduğunu düşünüyorum. Çünkü hayatımda izleyeceğim planı görmekte, gelecekte yapacağım iş hakkında fikirlerimin oluşmasında bana yardımcı oluyor. Yol haritamı çizmemde bana kolaylık sağlıyor.” İfadelerini kullanarak kariyer planlamaya ilişkin görüşlerini ifade etmiştir.

Katılımcılardan toplanan verilerin analizi gerçekleştirildiğinde kariyer planlamanın en çok dokuz frekans değeriyle “hedefe ulaşmak için bir kılavuz” olarak nitelendirildiği tespit edilmiştir. Bunu sırasıyla altı frekans değeriyle “iş olanaklarını değerlendirme süreci”, beş frekans değeriyle “iş yaşamına motive eden bir uğraş” ve “sektörün beklentilerine yönelik farkındalık sağlama”, dört frekans değeriyle “mesleğe başlangıç için bir rehber” üç frekans değeriyle “sahip olunan yeteneklere farkındalık oluşturma” ve bir frekans değeriyle “geçimi sağlayan bir uğraş” olarak nitelendirilmiştir. Tüm bu bulgular mercek altına alındığında turizm alanında öğrenim gören öğrencilerin kariyer planlamaya ilişkin olumlu düşünceleri olduğu ve kariyer planlamanın kendi geleceklerine önemli katkıları olacağı görüşünde oldukları söylenebilir. Turizm öğrencilerinin kariyer planlamaya ilişkin bu şekilde olumlu görüşlere sahip olmaları turizm sektörünün geleceği ve nitelikli işgörenin sektöre katılımı açısından önemli bir artı değer olarak değerlendirilebilir. Buna paralel olarak Fasone vd. (2024) çalışmasında turizm sektörünün genel dinamiklerini bilen ve çalışmak için belli bir motivasyona sahip olan bireylerin kendilerini daha hızlı geliştirdiklerini tespit etmiştir.

Araştırma sorularından ikincisi, “kariyer” kelimesinin lisans düzeyinde turizm eğitimi alan öğrenciler üzerinde oluşturduğu çağrışımlara ilişkindir. “Kariyer kelimesi size neleri çağrıştırıyor?” Sorusuna katılımcıların vermiş oldukları cevaplardan meydana gelen kod listesi Tablo 2’de verilmiştir. Tablo 2’de ortaya çıkan kod listesinde her öğrenci için birden çok kodun da ortaya çıkması mümkündür.

Tablo 2: “Kariyer” kelimesinin öğrencilerde oluşturduğu çağrışımlar

Kod	Frekans (n)
Başarı (K1, K2, K3, K4, K5, K7, K10, K13, K15)	9
Deneyim (K4, K7, K9, K10, K13, K14, K15, K16)	8
Meslekte ilerleme (K1, K3, K4, K9, K10, K13, K17)	7
İtibar (K8, K9, K10, K12, K14, K16)	6
Hedef (K2, K11, K12, K13, K17)	5
Geleceğe yatırım (K2, K8, K11, K13, K17)	5
Vizyon (K5, K6, K14, K16)	4
Para (K2, K5, K17)	3
Tanımlılık (K12, K16)	2

“Kariyer” kelimesinin katılımcılarda oluşturduğu çağrışımlar Tablo 2’de verilmiştir. Katılımcılar kariyeri en çok “başarı” ile ilişkilendirmiştir. Araştırmada toplanan verilere bakıldığı zaman katılımcıların kariyeri ağırlıklı olarak çeşitli ifadelerle başarı ile ilişkilendirdikleri görülmüştür. Örneğin katılımcılardan biri (K10) “kariyer kelimesi bana ilerde edineceğim mesleğim ile ilgili başaracağım işleri ve başarıyı çağrıştırıyor.” Yine katılımcılardan biri (K3) “bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık anlamına gelir.” Bir diğer katılımcı (K1) “mesleğimde ilerlemek, yükselmek ve başarmak kavramlarını çağrıştırıyor.” demiştir. Başka bir katılımcı ise (K7) “bireyin iş hayatında hedeflediği noktaya ulaşmak için sarfettiği çaba sonunda kazanılan deneyim ve beceriyle

birlikte başarı derecesi, başarma duygusu.” İfadelerini kullanarak kariyer kavramına ilişkin görüşlerini ifade etmiştir.

Katılımcılardan toplanan verilerin analizi gerçekleştirildiğinde kariyer kavramının dokuz frekans değeriyle en çok “başarı” ile ilişkilendirildiği tespit edilmiştir. Bunu sırasıyla sekiz frekans değeriyle “deneyim”, yedi frekans değeriyle “meslekte ilerleme”, altı frekans değeriyle “itibar”, beş frekans değeriyle “hedef” ve “geleceğe yatırım” dört frekans değeriyle “vizyon”, dört frekans değeriyle “para” ve iki frekans değeriyle “tanınırlık” ile ilişkilendirilmiştir. Tüm bu bulgular mercek altına alındığında kariyer kelimesinin turizm alanında öğrenim gören öğrencilerin zihinlerinde olumlu düşüncelerle ilişkilendirildiği ve kariyer süreçlerine umutla baktıkları söylenebilir. Turizm öğrencilerinin kariyerleri için kendilerini umutlu hissetmeleri öğrencilerin kariyer tercihlerini öncelikli olarak turizm sektörü içinde değerlendirmeyi düşündükleri şeklinde yorumlanabilir. Bu doğrultuda Vinh vd. (2022) de çalışmasında turizm sektöründe çalışan işgörenlerin umut vadeden kişisel tatmin unsurlarına ihtiyaç duyduklarını vurgulamıştır.

Araştırma sorularından üçüncüsü, lisans düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçiminde önemli gördükleri unsurlar ilişkindir. “Kariyer seçiminizde önem verdiğiniz unsurlar nelerdir?” sorusuna katılımcıların vermiş oldukları cevaplardan meydana gelen kod listesi Tablo 3’te verilmiştir. Tablo 3’te ortaya çıkan kod listesinde her öğrenci için birden çok kodun da ortaya çıkması mümkündür.

Tablo 3: Öğrencilerin kariyer seçiminde önem verdikleri unsurlar

Kod	Frekans (n)
İş yerinde terfi olanağının olması (K2, K3, K4, K7, K8, K9, K10, K11, K12, K13, K15, K17)	12
Belirlenen hedefe uygunluk (K6, K7, K8, K9, K10, K11, K12, K13, K14, K15, K17)	11
İşin sağlayacağı sosyal statü (K1, K3, K4, K6, K7, K8, K10, K11, K16, K17)	10
Çalışma şartları (K4, K6, K7, K9, K10, K11, K13, K14, K15, K17)	10
Yaşam tarzına uygunluk (K3, K6, K8, K9, K10, K13, K14, K15, K16)	9
Yetkinlik (K7, K9, K13, K14, K15, K16, K17)	7
İlgi (K1, K2, K6, K7, K8, K13, K16)	7
Kişilik özelliği (K3, K6, K9, K14, K16)	5
Maaş (K7, K9, K10, K11, K12)	5
Ailesel unsurlar (K4, K10, K15, K17)	4
Kariyer planlamasına ilişkin bilgi düzeyi (K2, K7)	2
Önceki iş deneyimleri (K3, K12)	2
Yaş (K5, K15)	2
Cinsiyet (K5)	1

Öğrencilerin kariyer seçimi sürecinde önem verdikleri unsurlar Tablo 3’te verilmiştir. Katılımcıların kariyer seçiminde en çok “iş yerinde terfi olanağının olması”na önem verdikleri tespit edilmiştir. Araştırmada toplanan verilere bakıldığında da iş yerinde terfi olanaklarına önem verdikleri görülmüştür. Örneğin katılımcılardan biri (K11) “O meslekte kendimi bulabilecek miyim? Bana sağlayacağı yararlar, ekonomik olarak beklentilerimi karşılayabilmesi, çalışma ortamındaki sosyal bağlarımın derecesi ve en önemlisi sevdiğim meslekte ilerliyebiliyor muyum? sorusunun cevabıdır.” Yine katılımcılardan biri (K7) “Maaş, iş bulma olanağının olması. En önemlisi ileride bu mesleği yaparken yükselebilecek olmak.” Bir diğer katılımcı (K2) “Bence kariyer seçimi yaparken istek, yetenek ve gelecekte yükselip yükselemeyeceğimiz önemli unsurlardır.” demiştir. Başka bir katılımcı ise (K15) “Çalışma şartları, patronun davranışları, çalışma ortamı, sevdiğin işi yapmak ve sevdiğin işte yükselebileme olanağını yakalamak.” İfadelerini kullanarak kariyer seçiminde önem verdikleri unsurlara ilişkin görüşlerini ifade etmiştir.

Katılımcılardan toplanan verilerin analizi gerçekleştirildiğinde katılımcıların kariyer seçiminde önem verdikleri unsurlar arasından en çok önem verdikleri unsur “iş yerinde terfi olanağının olması” olarak tespit edilmiştir. Bunu sırasıyla on bir frekans değeriyle “belirlenen hedefe uygunluk”, on frekans değeriyle “işin sağlayacağı sosyal statü” ve “çalışma şartları”, dokuz frekans değeriyle “yaşam tarzına uygunluk”, yedi frekans değeriyle “yetkinlik” ve “ilgi” beş frekans değeriyle “kişilik özelliği” ve “maaş”, dört frekans değeriyle “ailesel unsurlar”, iki frekans değeriyle “kariyer planlamasına ilişkin

bilgi düzeyi”, “önceki iş deneyimleri” ile “yaş” ve son olarak bir frekans değeriyle “cinsiyet” olarak sıralanmıştır. Elde edilen bulgular dikkate alındığında turizm öğrencilerinin kariyer seçimlerinde kariyer fırsatı sunan işletmelerde çalışmayı hedefledikleri tespit edilmiştir. Maddi gelirin aksine daha çok meslekte yükselebilecekleri olanaklar sağlayabilen, kendilerine sosyal statü sağlayan ve çalışma şartlarının iyi olduğu işletmeleri tercih etmeye eğilimli oldukları saptanmıştır. Bu doğrultuda bu olanakları sağlayabilen uluslararası zincir turizm işletmelerinin turizm öğrencilerinin kariyer seçimlerinde öncelikli konumda oldukları söylenebilir. Bu doğrultuda Fasone vd. (2024) çalışmasında uluslararası standarda sahip otel zincirlerinin işgörenlerine sosyal statü, iyi çalışma şartları ve terfi olanağı sağlama gibi önemli katkıları olduğunu tespit etmiştir.

Araştırma sorularından dördüncüsü, lisans düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilerin turizm sektöründe kariyer yapma adına kişiliklerinde güçlü gördükleri yanlarına ilişkindir. “Turizm sektöründe kariyer yapma yolunda kişiliğinizin en güçlü yanları olarak neleri görüyorsunuz?” sorusuna katılımcıların vermiş oldukları cevaplardan meydana gelen kod listesi Tablo 4’te verilmiştir. Tablo 4’te ortaya çıkan kod listesinde her öğrenci için birden çok kodun da ortaya çıkması mümkündür.

Tablo 4: Öğrencilerin turizm sektörü için öne çıkan kişilik özelliklerine ilişkin görüşleri

Kod	Frekans (n)
İletişime açıklık (K2, K7, K8, K10, K11, K13, K14, K16)	8
Hoşgörülü olmak (K5, K6, K11, K14, K16)	5
Uyumluluk (K7, K8, K9, K11, K15)	5
Sabırlı olmak (K3, K5, K6, K16)	4
Planlılık (K4, K7, K12, K17)	4
Sosyallik (K6, K7, K10, K15)	4
Çözüm odaklılık (K1, K11, K17)	3
Yardımsverlik (K5, K14)	2
Güler yüzlülük (K15)	1
Sakinlik (K1)	1
Liderlik (K11)	1

Öğrencilerin turizm sektörü için öne çıkan kişilik özelliklerine ilişkin görüşleri Tablo 4’te verilmiştir. Katılımcıların sahip oldukları kişilik özelliklerinde en çok “iletişime açık” olmalarını turizm sektörü için avantajlı gördükleri tespit edilmiştir. Örneğin katılımcılardan biri (K15) “Detay odaklı, güler yüzlü, düzenli biriyim. İnsan ilişkilerinde samimi yapımdan rahatlıkla sosyalleşebilirim. İnsanlarla iletişim kurmada iyi olduğum için seçtiğim sektörde iyi olacağımı düşünüyorum.” Yine katılımcılardan biri (K14) “Benim kişiliğimin en güçlü yanı iletişim, seçtiğim bölümle doğrudan alakası vardır. Turizm İşletmecisinin insanlarla diyalog kurması önemlidir.” Bir diğer katılımcı (K10) “Kişiliğimin güçlü yanları olarak düşündüğüm insanlarla iletişimi seviyorum. Aktif bir insanım bu yüzden turizm bölümünde bana katkısını her yönden hissedeceğimi düşündüğüm için bu bölümün bana kazandıracak çok şey olduğunu düşünüyorum.” demiştir. Başka bir katılımcı ise (K8) “İletişiminin kuvvetli olduğunu düşünüyorum herkese uyum sağlayabilen biriyim. Bu özelliklerimin yapmak istediğim hizmet sektöründe bana birçok avantaj kazandıracaklarını düşünüyorum.” İfadelerini kullanarak turizm sektörü için avantajları olarak gördükleri kişilik özelliklerine ilişkin görüşlerini ifade etmiştir.

Katılımcılardan toplanan verilerin analizi gerçekleştirildiğinde turizm sektörü için en çok sekiz frekans değeriyle “iletişime açık” bir kişiliğe sahip olmalarını avantaj olarak gördükleri tespit edilmiştir. Katılımcıların avantajlı gördükleri kişilik özelliklerinde “iletişime açıklığı” sırasıyla beş frekans değerleriyle “hoşgörülü” ve “uyumlu olmak”, dört frekans değerleriyle “sabırlı olmak”, “planlı olmak” ve “sosyallik”, üç frekans değeriyle “çözüm odaklılık”, iki frekans değeriyle “yardımsverlik” ve son olarak bir frekans değeriyle “güler yüzlülük”, “sakinlik” ve “liderlik” gibi kişilik özellikleri izlemiştir. Elde edilen bulgular dikkate alındığında turizm öğrencilerinin özellikle iletişime açık olmalarını, hoşgörü sahibi olmalarını ve uyumlu olmalarının turizm sektörü için avantaj olarak görmüştür. Turizm sektörü iletişime dayalı ve takım çalışmasına dayalı bir sektör olduğu için bu bulguların elde edilmesinin sürpriz olmadığı söylenebilir. Bunu destekler biçimde Cheung ve Woo (2021) da çalışmasında iletişime açıklık ve takım çalışmasına yatkınlık gibi özelliklerin otel işletmelerinin işgörenlerde aradığı özellikler arasında olduğunu tespit etmiştir.

Araştırma sorularından beşincisi, lisans düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilerin turizm sektöründe kariyer seçimi yaparken dikkate aldıkları kişilere ilişkindir. “Kariyer seçimi yaparken dikkate aldığınız kişiler kimlerdir?” sorusuna katılımcıların vermiş oldukları cevaplardan meydana gelen kod listesi Tablo 5’te verilmiştir. Tablo 5’te ortaya çıkan kod listesinde her öğrenci için birden çok kodun da ortaya çıkması mümkündür.

Tablo 5: Öğrencilerin kariyer seçimi yaparken dikkate aldıkları kişilere ilişkin görüşleri

Kod	Frekans (n)
Kendi kararım etkili oldu (K1, K3, K4, K6, K10, K11, K12, K13, K15)	9
Ailem (K2, K8, K9, K14, K16)	5
Eğitimciler (K2, K14, K17)	3
Arkadaşlarım (K7, K16)	2
Üst düzey bir sektör temsilcisi (K5)	1

Öğrencilerin kariyer seçiminde dikkate aldıkları kişiler Tablo 5’te verilmiştir. Katılımcıların kariyer seçiminde en çok “kendi kararının etkili olduğu” tespit edilmiştir. Örneğin katılımcılardan biri (K12) “En iyi hangi bölümde ilerleyebileceğim konusunda emin olduktan sonra bu bölümü seçtim.” Yine katılımcılardan biri (K8) “Seçimimi yaparken dikkate aldığım kişiler oldu fakat tamamı ile kendi kararım.” Bir diğer katılımcı (K6) “Kariyer seçimi yaparken tamamen kendi isteklerim doğrultusunda bir adım izledim” demiştir. Başka bir katılımcı ise (K10) “Tamamen kendi yolumdan gitmeyi düşündüm. Bence kariyeri bir kişinin dikkate alınarak yapılmasının yanlış olduğunu düşünüyorum o yüzden kimsenin bana kariyerimi seçerken etkisi olmadı.” İfadelerini kullanarak kariyer seçiminde dikkate aldıkları kişilere ilişkin görüşlerini ifade etmiştir.

Katılımcılardan toplanan verilerin analizi gerçekleştirildiğinde turizm öğrencilerinin kariyer seçimi yaparken en çok dokuz frekans değeriyle “kendi kararının etkili olduğu” tespit edilmiştir. Katılımcıların kariyer seçimi yapma aşamasında dikkate aldığı kişiler olarak en çok “kendi kararlarının etkili olmasını” sırasıyla beş frekans değeriyle “aileleri”, üç frekans değeriyle “eğitimcileri”, iki frekans değeriyle “arkadaşlarını” ve son olarak bir frekans değeriyle “üst düzey bir sektör temsilcisini” dikkate aldıkları saptanmıştır. Elde edilen bulgular dikkate alındığında turizm öğrencilerinin kariyer seçimi yaparken dış faktörlere kıyasla kendi kararlarıyla hareket etmeyi tercih ettikleri görülmektedir. Buna paralel olarak Vinh vd. (2022) de bireylerin turizm sektöründe kariyer seçiminde içsel motivasyon faktörlerine önem verdiklerini tespit etmiştir.

Araştırma sorularından altıncısı, lisans düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilerin turizm sektöründe kariyer seçimi sürecinde gerçekleştirdikleri araştırmalara ilişkindir. “Kariyer seçiminize ilişkin gerçekleştirdiğiniz araştırmalar nelerdir?” sorusuna katılımcıların vermiş oldukları cevaplardan meydana gelen kod listesi Tablo 6’da verilmiştir. Tablo 6’da ortaya çıkan kod listesinde her öğrenci için birden çok kodun da ortaya çıkması mümkündür.

Tablo 6: Öğrencilerin kariyer seçimi sürecinde yaptıkları araştırmalar

Kod	Frekans (n)
Sektördeki kariyer olanakları (K3, K5, K8, K9, K10, K12, K16)	7
Başarılı olmak için gerekli nitelikler (K4, K7, K8, K11, K14, K16)	6
Çalışma şartları (K3, K5, K7, K10, K16)	5
Henüz araştırma yapmadım (K1, K2, K6, K15)	4
Kişilik özelliklerinde sektöre uygunluk (K13, K14, K17)	3

Öğrencilerin kariyer seçimi sürecinde yaptıkları araştırmaların listesi Tablo 6’da verilmiştir. Katılımcıların kariyer seçimi sürecinde en çok “sektördeki kariyer olanaklarını” araştırdıkları tespit edilmiştir. Örneğin katılımcılardan biri (K14) “Evet yaptım. Turizm İşletmenin kişiliğime uygun mu değil mi? Olduğuna ve mezun olduktan sonra ki iş olanaklarını araştırdım.” Yine katılımcılardan biri (K16) “Evet yaptım. Çok detaylı olmasa da turizm bölümün kişiliğime uygun olup olmadığını araştırdım. Turizm sektörünü, iş olanaklarını ve çalışma ortamını araştırdım.” Bir diğer katılımcı (K8) “Bu konuda araştırma yaptım. Mezun olduğumda yapacağım iş hakkında elinden geldiğince bilgi

edinmeye çalıştım. Hizmet sektöründe nelere dikkat edilmelidir neler göz önünde bulundurulmalıdır gibi birçok soruma yanıt aradım.” demiştir. Başka bir katılımcı ise (K4) “Bir araştırma yapmadım ama kariyer sahibi olduğum zaman ne gibi şeylerden vaz geçmem gerek nelere sahip olmam gerekiyor gibi konular araştırdım ayrıntılı bir şekilde.” İfadelerini kullanarak kariyer seçiminde yapmış oldukları araştırmaları ifade etmiştir.

Katılımcılardan toplanan verilerin analizi gerçekleştirildiğinde turizm öğrencilerinin kariyer seçimi yaparken yedi frekans değeriyle en çok “sektördeki kariyer olanaklarını” araştırdıkları tespit edilmiştir. Katılımcıların kariyer seçimi yapma aşamasında en çok “sektördeki kariyer olanaklarını” araştırmalarının yanında sırasıyla altı frekans değeriyle “başarılı olmak için gerekli nitelikleri”, beş frekans değeriyle “çalışma şartlarını”, dört frekans değeriyle “henüz araştırma yapmadığını” ve son olarak üç frekans değeriyle “kişilik özelliklerinin sektöre uygunluğunu” araştırdıkları saptanmıştır. Elde edilen bulgular dikkate alındığında turizm öğrencilerinin kariyer seçimi yaparken birçok araştırma yaptıkları ve yaptıkları bu araştırmaları ağırlıklı olarak sektörün onlara sunabileceği kariyer fırsatlarına yoğunlaştırdıkları söylenebilir. Bunu destekler biçimde Michael ve Fotiadis (2022) de çalışmasında turizm sektörünün çeşitli kariyer fırsatlarını barındırması sebebiyle sektör içinde işgören devir hızında önemli derecede artış yaşandığını tespit etmiştir.

Araştırma sorularından yedincisi, lisans düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilerin ne tür bir iş ortamında çalışmak istediklerine ilişkindir. “Ne tür bir iş ortamında çalışmak istersiniz?” sorusuna katılımcıların vermiş oldukları cevaplardan meydana gelen kod listesi Tablo 7’de verilmiştir. Tablo 7’de ortaya çıkan kod listesinde her öğrenci için birden çok kodun da ortaya çıkması mümkündür.

Tablo 7: Öğrencilerin çalışmak istedikleri iş ortamına ilişkin görüşleri

Kod	Frekans (n)
Çalışanların hoşgörülü olduğu (K3, K4, K7, K8, K10, K12, K14, K15, K16, K17)	10
Sağlıklı bir iletişim ortamının bulunduğu (K2, K6, K10, K11, K13, K14, K16)	7
Güvenli (K11, K12, K14, K16, K17)	5
Samimi iş arkadaşlarının olduğu (K1, K8, K15, K16)	4
İstikrarlı (K3, K8, K9, K14)	4
Çalışanın hakkının verildiği (K1, K7, K17)	3
Kişisel gelişim odaklı (K7, K11)	2
Uluslararası nitelikte (K5)	1
Tur operatörlüğü (K5)	1
Havaalanı (K5)	1
Mutfak Departmanı (K9)	1

Turizm öğrencilerinin çalışmak istedikleri iş ortamlarının listesi Tablo 7’de verilmiştir. Katılımcıların en çok “çalışanların hoşgörülü olduğu” bir iş ortamında çalışmak istedikleri tespit edilmiştir. Örneğin katılımcılardan biri (K17) “Saygının bol olduğu, gösterdiğimiz emek ve çalışmaların hakkının verildiği, çalışma saatlerinin abartılmadığı ve kendime yabancı hissetmediğim bir ortamda çalışmak isterim.” Yine katılımcılardan biri (K14) “Çalışanların birbirine saygı duyduğu, takım çalışması, iş birliği ve uyum içinde olduğu güzel samimi bir ortamda çalışmak isterim.” Bir diğer katılımcı ise (K4) “Aktif çalışma içinde olan pozitif bir ortama sahip olan ve herkesin düşüncesi ve katkısının dikkate alındığı çalışma ortamlarını daha çok tercih ederim. Kendimi özgür hissettiğim bir alanda çalışmak isterim.” İfadelerini kullanarak çalışmak istediği iş ortamını ifade etmiştir.

Katılımcılardan toplanan verilerin analizi gerçekleştirildiğinde turizm öğrencilerinin çalışmak istediği iş ortamı olarak on frekans değeriyle en çok “iş arkadaşlarının hoşgörülü olduğu” bir iş ortamını tercih ettikleri tespit edilmiştir. En çok “iş arkadaşlarının hoşgörülü olduğu” bir iş ortamının tercih edildiği turizm öğrencilerinin sırasıyla yedi frekans değeriyle “sağlıklı bir iletişim ortamının bulunduğu”, beş frekans değeriyle “güvenli”, dört frekans değeriyle “iş arkadaşlarının Samimi olduğu”, dört frekans değeriyle “henüz araştırma yapmadığını” ve son olarak üç frekans değeriyle ve “istikrarlı”, üç frekans değeriyle “çalışanın hakkının verildiği”, iki frekans değeriyle “kişisel gelişim odaklı” ve birer frekans değeriyle “uluslararası nitelikte”, “tur operatörlüğü”, “havaalanı”, “mutfak departmanı” gibi ortamlarda çalışmak istedikleri saptanmıştır. Elde edilen bulgular dikkate alındığında turizm

öğrencilerinin ağırlıklı olarak kendilerini huzurlu hissedecekleri bir iş ortamında çalışmak istedikleri söylenebilir. Buna paralel olarak Michael ve Fotiadis (2022) çalışmasında özellikle otel işletmelerinde işgörenlerin huzurlu bir iş ortamı aradıklarını, aradıkları huzur ortamını bulamamaları durumunda işyeri değişikliğine gittiklerini vurgulamıştır.

Araştırma sorularından sekizincisi, lisans düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilerin eğitim-öğretim görmekte oldukları bölüm diplomasının hayallerindeki iş ortamını sağlayıp sağlayamayacağına ilişkindir. “Alacağınız diplomanın hayalinizdeki işe sahip olma sürecinde size ne gibi katkıları olmasını bekliyorsunuz?” sorusuna katılımcıların vermiş oldukları cevaplardan meydana gelen kod listesi Tablo 8’de verilmiştir. Tablo 8’de ortaya çıkan kod listesinde her öğrenci için birden çok kodun da ortaya çıkması mümkündür.

Tablo 8: Öğrencilerin elde edecekleri diplomadan beklentileri

Kod	Frekans (n)
Turizm sektöründe kariyer yapma olanağı (K5, K6, K8, K9, K10, K12)	6
Hedeflenen iş ortamına ulaşabilme olanağı (K2, K3, K6, K12)	4
Diğer kültürlerle etkileşim fırsatı sunması (K1, K7, K11)	3
Yeni insanlarla tanışma olanağı (K11, K16)	2
Farklı ülkelere seyahat olanağı (K1)	1

Turizm öğrencilerinin diplomalarından beklentileri Tablo 8’de verilmiştir. Katılımcıların dipolamalarının onlara en çok “turizm sektöründe kariyer yapma olanağı” sunacağını düşündükleri tespit edilmiştir. Örneğin katılımcılardan biri (K10) “Bölümümle ilgili birçok planım var. Hayalimdeki iş ortamını sağlamsa bile turizm sektöründe iyi yerlere geleceğimi düşünüyorum.” Yine katılımcılardan biri (K9) “Kesinlikle düşünüyorum çünkü bölümüm ve turizm sektörü çok geniş çaplı mesleki olarak birçok alanda kariyer yapabileceğimiz, ilerleyebileceğimiz bir bölüm. Gerek devlet gerekse serbest piyasa da bir girişimci adı altında birçok hizmet dalında üretken bireyler barındırmakta.” Bir diğer katılımcı ise (K5) “Bölümümün bana deneyim ve turizmde kariyer konusunda yardımcı olabileceğini düşünüyorum. Okulumu başarılı bir şekilde bitirip kariyerime odaklanmak istiyorum.” İfadelerini kullanarak diplomalarından beklentilerini ifade etmiştir.

Katılımcılardan toplanan verilerin analizi gerçekleştirildiğinde turizm öğrencilerinin hayallerindeki işe ulaşabilme sürecinde diplomalarının onlara altı frekans değeriyle en çok “turizm sektöründe kariyer yapma olanağı” sağlayacağını düşündükleri tespit edilmiştir. Turizm öğrencilerinin elde edecekleri diplomalarının onlara en çok “turizm sektöründe kariyer yapma olanağı” sağlamasının yanında bu diplomanın sırasıyla onlara dört frekans değeriyle “hedeflenen iş ortamına ulaşabilme olanağı” sağlayacağı, üç frekans değeriyle “diğer kültürlerle etkileşim fırsatı sunması”, iki frekans değeriyle “yeni insanlarla tanışma olanağı” sağlaması ve bir frekans değeriyle “farklı ülkelere seyahat olanağı” sağlaması beklenmektedir. Edinilen bulgular dikkate alındığında turizm öğrencileri tarafından turizm sektöründe hayali kurulan iş pozisyonlarına erişilebilme sürecinde elde edecekleri diplomanın katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bunu destekler biçimde Dülğaroğlu vd. (2019) de çalışmasında lisans düzeyinde eğitim-öğretim gören turizm öğrencilerinin kariyer beklentilerini karşılamak için LinkedIn gibi sıklıkla işletmeler tarafından işgören alımında kullanılan bazı sosyal medya uygulamalarını tercih ettiklerini tespit etmiştir. Buradan hareketle, turizm öğrencilerinin turizm sektöründe kariyer yapma konusunda umutlu oldukları söylenebilir.

Sonuç ve Öneriler

Kariyer planlama ve yönetimi, bireylerin yaşamları boyunca yaptıkları işe yönelik kişisel ve kurumsal anlamda yapılan planlamaları ifade etmektedir. Bu doğrultuda kariyer planlama ve yönetimi bireylerin tüm yaşamları boyunca yönlendirici bir boyuttur. Turizm sektörü de çok yönlü olan ve çeşitli iş olanakları sağlayan bir sektör olması sebebiyle kariyer planlama ve yönetiminin iyi yapılması durumunda bireylere terfi olanağı sağlayan fırsatlarla doludur. Yapılan bu çalışma ile turizm alanında eğitim-öğretim gören öğrencilerin kariyer planlama ve yönetimine yönelik tutumları tespit edilmiştir.

Araştırmada lisans düzeyinde turizm öğrenimi gören öğrencilerin kariyer planlama ve yönetimine ilişkin tutumlarını ölçmeye yönelik gerçekleştirilen görüşmeler neticesinde toplanan veriler analiz edilmiştir.

Yapılan içerik analizi neticesinde öğrencilerin araştırma sorularına verdikleri cevaplarda öne çıkan temalar ve kodlar Turizm Öğrencileri Kariyer Planlama ve Yönetimi Tutumlar Modeli'ni oluşturmuştur. Turizm Öğrencileri Kariyer Planlama ve Yönetimi Tutumlar Modeli Şekil 1'de verilmiştir.

Şekil 1: Turizm öğrencileri kariyer planlama ve yönetimi tutumlar modeli

Turizm Öğrencilerinin Kariyer Planlamaya ilişkin Algısı	- Hedefe ulaşmak için bir kılavuz - İş olanaklarını değerlendirme süreci - İş yaşamına motive eden bir uğraş - Sektörün beklentilerine yönelik farkındalık sağlama - Mesleğe başlangıç için bir rehber - Sahip olunan yeteneklere farkındalık oluşturma - Geçimi sağlayan bir uğraş
Turizm Öğrencileri için “Kariyer” Kelimesinin Anlamı	- Başarı - Deneyim - Meslekte ilerleme - İtibar - Hedef - Geleceğe yatırım - Vizyon - Para - Tanınırlık
Turizm Öğrencilerinin Kariyer Seçiminde Önem Verdikleri Unsurlar	- İş yerinde terfi olanağı - Belirlenen hedefe uygunluk - İşin sağlayacağı sosyal statü - Çalışma şartları - Yaşam tarzına uygunluk - Yetkinlik - İlgi - Kişilik özelliği - Maaş - Ailesel unsurlar - Kariyer planlamasına ilişkin bilgi düzeyi - Önceki iş deneyimleri - Yaş - Cinsiyet
Turizm Öğrencilerinin Turizm Sektörü için Öne Çıkan Kişilik Özellikleri	- İletişime açık - Hoşgörülü - Uyumlu - Sabırlı - Planlı - Sosyal - Çözüm odaklı - Yardımsaver - Güler yüzlü - Sakin - Lider özellikli
Turizm Öğrencilerinin Kariyer Seçimi Yaparken Dikkate Aldıkları Kişiler	- Kişisel karar - Aile - Eğitimciler - Arkadaşlar - Üst düzey sektör temsilcileri
Turizm Öğrencilerinin Kariyer Seçimi Sürecinde Yaptıkları Araştırmalar	- Sektördeki kariyer olanakları - Başarılı olmak için gerekli nitelikler - Çalışma şartları - Kişilik özelliklerinde sektöre uygunluk
Turizm Öğrencilerinin İstedikleri İş Ortamı	- Çalışanların hoşgörülü olduğu - Sağlıklı bir iletişim ortamının bulunduğu - Güvenli - Samimi iş arkadaşlarının olduğu - İstikrarlı - Çalışanın hakkının verildiği - Kişisel gelişim odaklı

	• Uluslararası niteliğe sahip • Tur operatörlüğü • Havaalanı • Mutfak Departmanı
Turizm Öğrencilerinin Diplomadan Beklentileri	• Sektörde kariyer olanağı sağlaması • Hedeflenen iş ortamına ulaşabilme olanağı sunması • Diğer kültürlerle etkileşim fırsatı sunması • Yeni insanlarla tanışma olanağı sunması • Farklı ülkelere seyahat olanağı sunması

Turizm Öğrencilerinin Kariyer Planlama ve Yönetimi Tutumları Modeli'nde kariyer planlamanın turizm öğrencileri için ağırlıklı olarak hedefe ulaşmak için bir kılavuz, iş olanaklarını değerlendirme süreci ve iş yaşamına motive eden bir uğraş olarak algılandığı belirlenmiştir. Modelde kariyer kelimesinin turizm öğrencilerinin zihinlerinde ağırlıklı olarak başarı, deneyim ve meslekte ilerleme olarak karşılık bulmuştur. Bu unsurlara ek olarak; itibar, hedef, geleceğe yatırım, vizyon, para ve tanınırlık da turizm öğrencilerinin kariyeri betimledikleri diğer unsurlar olarak tespit edilmiştir. Bağdat vd. (2022) de çalışmada turizm öğrencilerinin kariyer algılamalarında başarılı kariyer yapma, deneyim kazanma, terfi olanağı, sektörün geleceği ve tanınırlığın ön plana çıktığı bulgusuna ulaşmıştır. Bu doğrultuda öğrencilerin turizm sektöründe çalışma motivasyonlarını artırmak için turizm eğitimi veren kurumlarda “kariyer planlama ve yönetimi” dersleri kapsamında sektörde başarılı olan sektör temsilcileri misafir edilip, öğrencilerin sektöre ilişkin sorularına doğrudan sektör temsilcileri tarafından yanıtlar verilebilir. Böylece öğrencilerin sektöre ilişkin kişisel vizyonları geliştirilebilir.

Turizm öğrencilerinin kariyer seçimlerini ağırlıklı olarak iş yerinde terfi olanağı, belirlenen hedefe uygunluk ve işin sağlayacağı sosyal statü durumlarına göre şekillendirdikleri belirlenmiştir. Bunlara ek olarak; çalışma şartları, yaşam tarzına uygunluk, yetkinlik, ilgi, kişilik özelliği, maaş, ailesel durumlar, kariyer planlamasına ilişkin bilgi düzeyi, önceki iş deneyimleri, yaş ve cinsiyetin de kariyer seçimlerinde etkili olan diğer unsurlardır. Aksu vd. (2024) de gerçekleştirdikleri çalışmalarında turizm öğrencilerinin kariyer seçimi yaparken seçim yapacakları iş yerinde terfi olanaklarına, iş yerinin hedeflerine uygunluğuna ve çalışma şartlarına dikkat ettiklerini tespit etmiştir. Bundan hareketle, turizm eğitimi veren kurumlardaki yönetim ağırlıklı derslerde özellikle üst düzey turizm işletmeleri bünyesinde uygulanan örnek insan kaynakları politikaları vurgulanmalıdır. Böylece sektörde yükselme olanaklarına ilişkin öğrencilerin zihinlerindeki soru işaretleri giderilebilir ve motivasyonları artırılabilir.

Turizm öğrencilerinin turizm sektöründe başarılı olmaları için öne çıkan kişilik özelliklerinde ağırlıklı olarak iletişime açık, hoşgörülü ve uyumlu olmalarının gerekliliği ön plana çıkmıştır. Bunlara ek olarak; sabırlı, planlı, sosyal, çözüm odaklı, yardımsever, güler yüzlü, sakin ve liderlik vasfına sahip olmaları da sektörde başarılı olmaları için gerekli olan diğer kişilik özellikleridir. Aşık ve Akgül (2022) de gerçekleştirdikleri çalışmalarında turizm öğrencilerinin kişilik özelliklerinin ve demografik özelliklerinin çeşitlilik gösterdiğini tespit etmiştir. Yazarlar turizm öğrencilerinin sektörde başarılı olmak için ağırlıklı olarak iletişime açık bir yapıda olmaları gerektiğini vurgulamıştır. Dolayısıyla öğrencilere verilen iletişim derslerinde sosyal davranış, protokol kuralları ve temel iletişim becerileri gibi konular hakkında yeterli düzeyde bilgi verilmelidir. Ayrıca öğrencilere kurum bünyesinde kulüp kurma olanağı sağlanarak, iletişim ve organizasyon becerilerini geliştirmeleri sağlanabilir.

Turizm öğrencileri kariyer seçimi yaparken ağırlıklı olarak kendi kararlarıyla, ailelerinin fikriyle ve eğitimcilerin önerileriyle hareket etmektedir. Bunlara ek olarak arkadaşları ve üst düzey sektör temsilcileri de kararlarında etkili olabilmektedir. Öte yandan turizm alanında lisans düzeyinde eğitim alan öğrenciler örnekleminde gerçekleştirilmiş olan bazı araştırmalarda (Kozak, 1999; Kuşluyan ve Kuşluyan, 2000, Kozak ve Kızıllırmak, 2001) öğrencilerin ağırlıklı olarak turizm sektöründe kariyer yapmaya sıcak bakmadıkları bulgularına ulaşılmıştır. Bu bulguların aksine bu çalışmada genel olarak turizm öğrencilerinin sektörde kariyer yapma konusunda olumlu görüşte oldukları tespit edilmiştir. Bu durum son yıllarda turizm sektöründeki çalışma şartlarının iyileştirilmesiyle açıklanabilir. Çavuş ve Kaya'nın (2015) çalışmada elde ettikleri bulgular da bu durumu doğrulamaktadır.

Turizm öğrencileri kariyer seçimi yaparken birçok araştırma yapmaktadır. Yapılan bu araştırmalar arasında ağırlıklı olarak sektördeki kariyer olanaklarını, sektörde başarılı olmak için gerekli nitelikleri, çalışma şartlarını ve kişilik özelliklerinde sektöre uygunluğu araştırmaktadırlar. Aksu vd. (2024) de çalışmalarında turizm öğrencilerinin kariyer seçimi aşamasında birçok araştırma yaptıklarını belirlemiştir. Yazarlar öğrencilerin ağırlıklı olarak çalışacakları şirkette terfi olanağı olup olmadığını, çalışma şartlarını ve işletmelerin onlara sundukları yan hakları araştırdıklarını tespit etmiştir. Bu durum dikkate alındığında, öğrencilerin turizm sektöründeki işletmelere yönelik farkındalık düzeylerinin yüksek olduğu söylenebilir. Öte yandan turizm öğrencileri ağırlıklı olarak çalışanların hoşgörülü olduğu, sağlıklı bir iletişim ortamının bulunduğu, güvenli ve samimi iş arkadaşlarının olduğu ortamlarda çalışmak istemektedir. Bunlara ek olarak; istikrarlı, çalışanın hakkının verildiği, kişisel gelişim odaklı ve uluslararası niteliğe sahip ortamlarda çalışma beklentisi içindedir. Tüm bu beklentiler de turizm öğrencilerinin turizm sektörünün onlara sunduğu olanaklara yönelik farkındalık seviyelerinin yüksek olduğunu doğrular niteliktedir.

Turizm öğrencilerinin sahip olacakları diplomanın ağırlıklı olarak onlara sektörde kariyer olanağı sağlamasını, hedefledikleri iş ortamına ulaşabilme olanağı sunmasını ve diğer kültürlerle etkileşim fırsatı sunmasını düşlemektedir. Bunlara ek olarak; yeni insanlarla tanışma olanağı sunması ve farklı ülkelere seyahat olanağı sunması da öğrencilerin diplomadan beklentileri arasında yer almıştır. Çavuş ve Kaya (2015) da çalışmalarında lisans düzeyinde öğrenim gören turizm öğrencilerinin alacakları diplomayı yeterli gördüklerini ve turizm sektöründe yükselme adına belirledikleri çeşitli dönemleri de dikkate alarak kariyer planlaması yaptıklarını tespit etmiştir. Bağdat vd. (2022) de çalışmasında aynı şekilde turizm öğrencilerinin kariyer seçimi yaparken birçok araştırma yaptıklarını, yapılan bu araştırmaların turizmin sosyal hayata etkisi, seyahat etme ve dil öğrenme imkânları, farklı kültür ve toplumları tanıma fırsatı gibi konular üzerine yoğunlaştığını tespit etmiştir. Tüm bunlardan hareketle, turizm eğitimi veren kurumların özellikle web sitelerinde ve sosyal medya hesaplarında hak kazanacakları diplomanın mezun öğrencilere sağlayacağı avantajlara ve fırsatlara yer verebilirler. Böylece tercih aşamasında olan kararsız başarı potansiyeli yüksek olan öğrencilerin turizm alanına yönelmesini sağlayabilirler.

Çalışmada elde edilen bulgular neticesinde turizm öğrencilerinin kariyer planlama ve yönetiminin daha etkin bir şekilde yürütülebilmesi adına karar vericilere birtakım öneriler sunulabilir. Bu öneriler şunlardır:

- Lisans düzeyindeki tüm turizm bölümlerinde “Turizmde Kariyer Planlama ve Yönetimi” dersinin zorunlu ders olarak verilebilir.
- Öğrencilere kariyer planlamalarına yönelik proje ödevleri (kişisel misyon, kişisel vizyon, kendini on yıl sonra gördüğün yer vs.) verilmesi ve bu ödevlerin kontrol edilerek üzerine konuşmalar yapılabilir.
- Öğrencilerin kendi arasında sektör temsilcisi rolüne bürünerek departman müdürü, departman çalışanı ve genel müdür gibi rol yapmaları (role play) ve bu rollere bürünecekleri sektör temsilcisi hakkında tüm bilgilere ilişkin ön hazırlık yapmaları sağlanabilir.

Bu araştırmada lisans düzeyinde eğitim-öğretim görmekte olan öğrencilerin turizmde kariyer planlama ve yönetimine ilişkin tutumları incelenmiştir. Gelecek araştırmalarda ise turizm alanında lise seviyesinde, ön lisans seviyesinde ve lisansüstü seviyelerde eğitim-öğretim gören öğrencilerin kariyer planlama ve yönetimine ilişkin tutumları tespit edilerek, elde edilen bulguların bu çalışmada elde edilen bulgular ile karşılaştırılması sağlanabilir. Ayrıca konu kapsamında gerçekleştirilecek olan çalışmalarda turizm öğrencilerinin kariyer planlama ve yönetimine ilişkin tutumlarının demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği de tespit edilerek ilgili alanyazına katkı sağlanabilir.

Kaynakça

Akay, B. ve Şittak, S. (2019). Staj deneyiminin kariyer seçimine etkisi: Trakya Bölgesi’ndeki turizm öğrencilerine yönelik bir araştırma. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 11 (18), 757-784.

- Akoğlan Kozak, M. (2001). *Konaklama işletmelerinde kariyer planlaması*. Eskişehir Anadolu Üniversitesi Basımevi.
- Aksu, M., Sayılır, E. ve Savsa, G. S. (2024). Kariyer etkinliklerinde turizm sektör temsilcilerinin ve turizm öğrencilerinin beklentilerinin değerlendirilmesi. *Journal of Gastronomy, Hospitality and Travel*, 7 (3), 472-485.
- Arıkan, R. (2013). *Araştırma yöntem ve teknikleri*. Nobel Yayıncılık.
- Aşık, G. ve Akgül, H. (2022). Üniversite öğrencilerinin kariyer stresleri, kariyer kararında ailenin etkisi ve kariyer kararı verme yetkinlik algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19 (1), 192-212.
- Bağdat, F., Yerli, Y., Yılmaz, B., Saraç, Ö. ve Pamukçu, H. (2022). Lisans düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer planlama davranışlarının belirlenmesi: AKÜ ve SUBÜ karşılaştırmalı örneği. *Journal of New Tourism Trends*, 3 (2), 177-194.
- Bayraktaroğlu, S. (2006). *İnsan kaynakları yönetimi*. Gazi Kitabevi.
- Bingöl, D. (2004). *İnsan kaynakları yönetimi*, Beta Yayıncılık.
- Cheung, S. Y. ve Woo, L. (2021). Age stereotypes and the job suitability of older workers from hotel managers' perspectives. *International Journal of Hospitality Management*, 95, 102932.
- Coşkun, R. Altunışık, R. Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2015). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: Spss uygulamalı*. Sakarya Kitabevi.
- Çavmak, D., Atalay, E. ve Söyler, S. (2019). Hemşirelikte kariyer sorunları: Bir ölçek geliştirme çalışması. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11 (3), 1897-1910.
- Çavus, Ş. ve Kaya, A. (2015). Turizm lisans eğitimi alan öğrencilerin kariyer planları ve turizm sektörüne yönelik tutumu. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4 (5), 101-117.
- Dülgaroğlu, O. (2022). *Analysis of new applications in hotel enterprises main departments*. Livre De Lyon.
- Dülgaroğlu, O. (2024). Otel işletmelerinde kullanılan ön büro otomasyon sistemlerine yönelik teknoloji temelli bir bakış. *Journal of Travel and Tourism Research*, 25 (25), 94-111.
- Dülgaroğlu, O. ve Avcıkurt, C. (2018). Lisans düzeyinde turizm eğitimi veren kurumlarda akademisyenler arasındaki kuşaklar arası çatışma (x ve y kuşakları). Şuayıp Özdemir (Ed.). *19. Ulusal Turizm Kongresi Bildiriler Kitabı* (127-138). Afyon Kocatepe Üniversitesi.
- Dülgaroğlu, O., Atay, L. ve Yıldırım, H. M. (2019). Lisans düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilerin sosyal medya kullanımları üzerine bir araştırma: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi örneği. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 3 (4), 864-881.
- Dülgaroğlu, O., Solunoğlu, A., İlban, M. O. ve Özgürel, G. (2024). Lisans düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilerin turizmde kullanılan otomasyon sistemlerine yönelik algılarının teknoloji kabul modeli vasıtasıyla ölçümü. *Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi*, 8 (1), 176-195.
- Emirel, M. ve Bozkurt, Ö. (2022). Kariyer stresi ile belirsizlikten kaçınma arasındaki ilişkinin incelenmesi: Sigortacılık ve sosyal güvenlik bölümü öğrencileri üzerine bir araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 13 (1), 1-16.
- Eren, Ş. ve Kaya, S. (2020). Üniversite Öğrencilerinin kariyer planlaması: Büro yönetimi ve yönetici asistanlığı öğrencileri örneği. *Middle Black Sea Journal of Communication Studies*, 5 (2), 96-107.
- Fasone, V., Pedrini, G. ve Scuderi, R. (2024). The search for training and skill improvement of seasonal workers in tourism. *Employee Relations: The International Journal*, 46 (2), 340-365.
- Gati, I. ve Levin, N. (2014). Counseling for career decision-making difficulties: Measures and methods, *The Career Development Quarterly*, 62 (2), 98-113.
- Karakaş, Z. (2015). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri. *Manevi Temelli Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi*, 1 (1), 62-80.
- Karatuzla, M. (2020). Türkiye'de kariyer planlama ve geliştirmeye dayalı hemşirelik araştırmalarının incelenmesi. *Sağlık Hizmetleri ve Eğitimi Dergisi*, 4 (1), 8-13.
- Kim, S. O. (2016). The relationship among self-efficacy, career decision making types and career decision level of nursing students. *Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*, 22 (2), 210-219.
- Kozak, M. A. (1999). Konaklama sektöründe kariyer planlama yöntemleri ve uygulamada karşılaşılan sorunlar üzerine bir araştırma. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, (10), 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 (1), 9-16.
- Kuşluvan, S. ve Kuşluvan, Z. (2000). Perceptions and attitudes of undergraduate tourism students towards working in the tourism industry in Turkey. *Tourism Management*, 21 (3), 251-269.
- Lewis, J. A., Raque-Bogdan, T. L., Lee, S. ve Rao, M. A. (2018). Examining the role of ethnic identity and meaning in life on career decision-making self-efficacy. *Journal of Career Development*, 45 (1), 68-82.
- Liu-Lastres, B., Wen, H. ve Huang, W. J. (2023). A reflection on the Great Resignation in the hospitality and tourism industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 35 (1), 235-249.
- Martincin, K. M. ve Stead, G. B. (2015). Five-factor model and difficulties in career decision making: A meta analysis. *Journal of Career Assessment*, 23 (1), 3-19.
- Michael, N. ve Fotiadis, A. (2022). Employee turnover: The hotel industry perspective. *Journal of Tourism. Heritage & Services Marketing*, 8 (1), 38-47.
- Öge H. S. (2017). *İnsan kaynakları yönetimi*, Konya Eğitim Yayınevi.
- Pelit, E. ve Çetin, A. (2019). Turizm işletmelerinde insan kaynakları yönetimi işlevi olarak performans değerlendirme ve sorunlar: kavramsal bir değerlendirme. *İstanbul Aydın Üniversitesi Dergisi*, 11 (2), 165-203.
- Pelit, E. ve Çetin, A. (2022). Turizm işletmelerinde kariyer yönetimi ve sorunlar: Teorik bir inceleme. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 13 (2), 28-54.
- Rosen, R. H. (1998). *Human management*. MESS Publishing.
- Schein, H. E. (1978). *Career anchors and career paths: A panel study of management school graduates*. Cambridge Sloan School of Management MIT.
- Schein, H. E. (2007). Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century. *NHRD Network Journal*, 1 (4), 27-33.
- Sonia, B. ve Neetu, B., (2012). Challenges for the global hospitality industry: An HR perspective. *Worldwide Hospitality and Tourism Themes*, 4 (2), 150-162.
- Soysal, A. (2004). *Kariyer yönetimi: Çağdaş yönetim yaklaşımları, ilkeler, kavramlar ve yaklaşımlar*. İstanbul Beta Yayınları.
- Şimşek, M. Ş. (1998). *Yönetim ve organizasyon*. Damla Yayınevi.
- Şimşek, M. Ş. ve Öge, H. S. (2007). *Stratejik ve uluslararası boyutları ile insan kaynakları yönetimi*. Ankara Gazi Kitabevi.
- Taşlıyan, M., Arı, N. Ü. ve Duzman, B. (2011). İnsan kaynakları yönetiminde kariyer planlama ve kariyer yönetimi: İİBF öğrencileri üzerinde bir alan araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3 (2), 231-241.
- Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı, Strateji ve Bütçe Başkanlığı (2023). *On ikinci Kalkınma Planı*, Karar No 1396, Karar Tarihi: 31.10.2023.
- Vinh, N. Q., Hien, L. M. ve Do, Q. H. (2022). The relationship between transformation leadership, job satisfaction and employee motivation in the tourism industry. *Administrative Sciences*, 12 (4), 161.
- Williams, C. C. (2021). Impacts of the coronavirus pandemic on Europe's tourism industry: Addressing tourism enterprises and workers in the undeclared economy. *International Journal of Tourism Research*, 23 (1), 79-88.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2008). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.
- Yıldırım, H. M., Çeti, B., Özcan, S., Dülğaroğlu, O. ve Özer, F. (2016). Turizm sektöründe hizmet kalitesinin sağlanması açısından Türkiye’de turizm eğitiminin analizi. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6 (2), 446-455.

Etik kurul onayı

Balıkesir Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu tarafından 30.12.2024 tarih ve 2024/12-1 sayılı etik kurul onayı alınmıştır.

Çıkar çatışması beyanı

Bu çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması bulunmamaktadır.

