

ÜCRET & EK OLANAKLARIN ÖĞRENCİLERİN TURİZM SEKTÖRÜNDE KARİYER YAPMA İSTEĞİNE ETKİSİ: ERZURUM ÖRNEĞİ

İlhami MORÇİN¹ Sine ERDOĞAN MORÇİN²

ÖZET

Bu çalışmada lise, önlisans ve lisans düzeyinde eğitim alan turizm öğrencilerinin ücret ve ek imkanlara karşı geliştirdikleri tutumlarının turizm sektöründe kariyer yapma isteklerine etkisi araştırılmıştır. Lise, önlisans ve lisans düzeyinde turizm eğitimi verildiği için araştırma alanı olarak Erzurum seçilmiştir. Araştırma evreni, Erzurum'da turizm eğitimi alan 1520 öğrenciden oluşmaktadır. Örneklem yöntemi olarak aşamalı örneklem metodu tercih edilmiştir. Veriler anket tekniği ile toplanmıştır. Veriler betimsel istatistikler, faktör ve regresyon analizlerine tabi tutulmuş ve analizlerde SPSS programı kullanılmıştır. Sonuçta, ücret ve ek imkanların turizm sektöründe kariyer yapma isteğini pozitif ve anlamlı olarak etkilediği ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: Ücret/Ek İmkanlar, Kariyer, Turizm

JEL KODU: L83

THE EFFECTS OF WAGES AND FRINGE BENEFITS TO REQUEST CAREER IN TOURISM SECTOR OF STUDENT'S: THE CASE OF ERZURUM

ABSTRACT

In this study, the effects of attitudes of tourism students, who are educated at high school, associate degree and undergraduate level, on wages and additional opportunities, were investigated for their desire to make a career in the tourism sector. Erzurum was selected as a research area because of providing high school, associate degree and undergraduate tourism education. The research universe consists of 1536 students studying tourism in Erzurum. The staggered sampling method is preferred as sampling. The data were collected by survey technique. The data were subjected to descriptive statistics, factor and regression analyzes and SPSS program was used for analyzes. As a result, it has been revealed that wages and

Geliş **Submitted** 21.06.2017

Kabul **Accepted** 18.09.2017

¹Öğr. Gör., Süleyman Demirel Üniversitesi, Eğirdir Meslek Yüksekokulu, Turizm ve Otel İşletmeciliği Programı, ilhamimorcin@sdu.edu.tr, Orcid:0000-0003-1536-6948

²Yrd.Doç.Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İİBF, Turizm İşletmeciliği Anabilimdalı, sinemorcin@sdu.tr
Orcid:0000-0003-2010-9743

additional facilities have a positive and significant effect on the desire to make a career in the tourism sector.

Key Words: Wages/Fringe Benefits, Career, Tourism

JEL CODE: L83

GİRİŞ

Turizm sektörü milyonlarca kişiye iş imkanı sağlamaktadır. Ancak konu turizmde nitelikli istihdama geldiğinde, ülkemizde birçok sorunla karşılaşmaktadır. Bu sorunların en önemlilerinden bir tanesi eğitimini turizm alanında aldığı halde turizm sektöründe kariyer yapmayan kayıp nitelikli işgücüdür. Ülkemizde turizm eğitimi alanların ve turizm eğitimi aldıktan sonra turizm sektörünü terk edenlerin sayısı gün geçtikçe artmaktadır.

Turizm sektöründe kariyer olgusu ele alındığında karşılaşılan en önemli sorunlardan biri turizm alanında eğitim almış bireylerin %90'ının sektörü iki yıl içinde terk etmeleridir ((Zorlu, 2014, www.youtube.com). Mansfield'a (1993) göre meslek değiştirme nedenleri işin özelliği, mesleğin basamak olarak kullanılması, mesleki sistemde değişimler, kıdem yükselmesine bağlı değişimler ve meslek dışındaki değişimler (Çalık ve Ereş, 2006: 66) iken turizm sektöründe meslek değiştirmeye neden olan etmenler yoğun çalışma saatleri (Yanardağ ve Avcı, 2012), mesleki stres (Aydın, 2004), düşük sosyal statü (Duman v.d., 2006), başarı değerlemesi-ödüllendirme, terfi imkanlardaki adaletsizlik (Akbaba ve Mesci, 2007; Şener, 2007), sosyal güvence ve ek imkanların yetersizliği (Aymanıuy ve Aymanıuy, 2013), düşük ücretler (Demirkol v.d., 2004), işin doğasından kaynaklanan sorunlar (Kaya, 2010), iş tatminsizliği (Akıncı, 2002; Toker, 2007), iş arkadaşları (Pelit ve Türkmen, 2008), yaş (Kaya, 2010) olarak ele alınmaktadır. Bu çalışmada ücret ve ek olanakların (sosyal güvence, lojman, yemek, servis v.b.) turizm sektöründe kariyer yapma isteğine etkisi ele alınmıştır. Araştırma, turizm eğitimi alan öğrencilerin turizm sektöründeki ücret ve ek olanaklara yönelik tutumları, turizm sektöründe kariyer yapma isteklerini etkiler mi? sorusuna cevap aramak üzere kurgulanmıştır.

Çalışmanın birinci bölümünde literatür taramasına yer verilmiş, literatür taramasında ampirik araştırmaların sonuçları geniş bir biçimde ele alınmıştır. İkinci bölümde araştırmanın yöntemine yer verilmiştir. Üçüncü bölümde analiz sonuçlarından elde edilen bulgular ve yorumlara yer verilmiştir. Son bölümde ise sonuç ve önerilere yer verilmiştir.

1.KURAMSAL ÇERÇEVE

Günümüz iş dünyasında yaşanan hızlı değişimi yakalamak ve ayak uydurabilmek için bireylerin kendilerini en iyi şekilde geliştirmeleri gerekmektedir. Kendini geliştirebilen, işinde başarılı olan ve iş yaşamında değer üretebilen çalışanlar olabilmek için kişilerin kariyer planlamalarını yapmaları gerekmektedir (Soysal ve Söylemez, 2014: 24).

Kariyer kavramı, hem üst kademelere doğru yükselmeyi hem de kişisel gelişim ve büyüme anlamlarını barındırmaktadır. Buna bağlı olarak kariyerin, kariyer planlaması kavramının en önemli unsurunu oluşturduğu söylenebilir (Taşlıyan v.d, 2011: 234). Geleneksel anlamda kariyer yaklaşımı, bireyin belli bir çalışma süresi boyunca örgütte tırmanabileceği piramit şeklindeki hiyerarşik basamakların önceden belli olduğu bir yapıya işaret etmekte ve daha çok bireyin yaşına odaklanmaktadır (Seçer ve Çınar, 2011: 51; Seçer, 2007: 21; Allred v.d. 1996: 19). Dinamik kariyer anlayışında ise kariyeri örgütler değil bireyler yönlendirmekte ve birey çevresinde meydana gelen değişikliklere göre kariyer hedeflerini hızla değiştirmekte ve uyumlaştırmaktadır (Hall, 1996: 8). Turizm endüstrisine bağlılık ise turizm sektöründe eğitim alma ve turizm sektöründe bir kariyer planlamaya karşı olumlu tutumlar sergilemektir (Richardson ve Thomas, 2012).

Kariyer boyutları içsel boyutlar ve dışsal boyutlar olarak iki başlıkta ele alınmaktadır. **Kariyerin içsel boyutu**; bireyin kişiliği çerçevesinde oluşmakta, örgütte gelişmenin öznel boyutu olarak değerlendirilmekte ve “kendini gerçekleştirme” çabasını içermektedir. Ancak bu çabanın sağlıklı olması, kariyer hedeflerinin kişisel gerçeklerle çelişmemesine bağlıdır (Soylu, 2002: 6; Sav, 2008: 8; Schein, 1996). Bu bağlamda, kariyer hedeflerinin başarıya ulaşabilmesi için bireyin kendi kişisel özelliklerine uygun bir kariyer planlaması yapmasının kişisel kariyer hedeflerinin başarıya ulaşmasında en önemli unsurlardan biri olduğu söylenebilir. Buna ek olarak, *kariyerin içsel boyutu* bir motivasyon unsuru olarak değerlendirildiğinde çalışanların bu *içsel motivasyon* ile ulaştığı yargıların da iş motivasyonlarını dolayısıyla işe devamını ve sektörde kalma isteklerini etkilediği söylenebilir. Bu nedenle, işletmelerin çalışanlarının beklentilerine cevap verebilmek için çalışanlarının kariyerinin içsel boyutunu göz ardı etmemeleri gerektiği söylenebilir (Kurtoğlu, 2010: 7). Kariyer yaklaşımları açısından ele alındığında, içsel kariyerin dinamik kariyer sürecinin bir parçası olduğu söylenebilir (Seymen, 2005: 186).

Kariyerin dışsal boyutu, öznel bir duyguyu içeren içsel kariyerin aksine, bireyin içinde yer aldığı örgütte bulunan objektif ilerleme basamakları olarak değerlendirilebilir. Örgütler, çalışanlar açısından ele alındığında dışsal boyutta yer almaktadır. Çalışanlar, içsel unsurlar kadar kolay yönetemediği dışsal boyutta başarılı olmaları için, ya bireysel amaçlara

uygun kariyer hedefleri ortaya koyarak ya da bireysel kariyer hedeflerinin amaçları ile örgütsel kariyer hedeflerinin amaçlarının özdeşleşmesi sürecine destek olarak amaç birliğine ulaşmaya çalışmalıdır (Şimşek, vd: 2004: 15; Schein, 1996). Kariyerin dışsal boyutu bireyin örgütteki görevlerinin örgütsel politikalar tarafından tanımlandığı ve örgütün kariyer yönetiminde ağırlığının daha fazla olması nedeniyle *geleneksel kariyer anlayışının* bir parçası olarak ele alınabilir (Seymen, 20014; Schein, 1996).

Turizm sektöründeki ücretler diğer sektörlerle kıyaslandığında yetersizdir. Ancak bu Türkiye'ye has bir durum değildir. Diğer ülkelerdeki turizm çalışanlarının aldığı ücretler incelendiğinde, turizm sektöründeki ücretlerin küresel ölçekte düşük olduğu görülmektedir. Bu düşüklüğün iki temel sebebi, turizm sektöründe sendikalaşmanın yetersizliği ve tatil satabilmek adına sürekli indirim yapılarak maliyetlerin personel ücretlerine yansıtılmasıdır. Diğer bir sebep ise, otellerde ve restoranlarda bahşiş adı altında ek ödemelere aşırı bağlılıktır. Ancak çeşitli nedenlerle (savaş, salgın, terör v.b) turizm talebi azaldığında, sektör çalışanları bu ek ödemelerden mahrum kalmakta ve ücret azlığı daha belirgin bir şekilde hissedilmektedir (Beddoe, 2004).

Turizm sektöründe çalışan ve turizm alanında eğitim alan öğrencilerin kariyere bakış açıları çeşitli araştırmalarda ele alınmıştır. Bu araştırmalardan bazılarında aşağıda yer verilmiştir.

Aydın'ın (2004) Ege Bölgesi'nde yaptığı araştırmasında, otel işletmelerinde çalışan işgörenleri çalışma koşullarından kaynaklanan mesleki stres faktörlerinden biri olarak en fazla *yetersiz maaş ve ücret dengesizliğini* değerlendirdikleri ortaya çıkmıştır. İkinci önemli faktör ise *aşırı iş yükü* olarak değerlendirilmiştir. Üçüncü en etkili faktör olarak ise *çalışma saatlerindeki belirsizlikler* unsuru değerlendirilmiştir. Son sırada değerlendirilen mesleki stres faktörü ise *cinsel tacize uğramaktan* kaynaklanan mesleki stres olarak değerlendirilmiştir.

Milli Eğitim Bakanlığı'nın (2000: 189) hazırladığı raporda turizm sektöründe çalışan işgörenlerin büyük çoğunluluğunun sosyal güvence ve sigorta imkanlarını yetersiz olarak değerlendirdikleri ortaya koyulmuştur.

Turizm sektöründe yapılan işler diğer işlerle kıyaslandığında ücretlerin düşük olduğu ve yapılan işin karşılığı olmadığı görülmektedir. Nitekim, çalışma koşulları ağır fakat ücretler düşüktür (Aymanıkuy, 2005: 28). Yanardağ ve Avcı (2012) araştırmalarında, turizm çalışanlarının diğer sektörlerle göre düşük ücret aldıklarını belirtmişlerdir.

Toker (2007) İzmir'deki dört ve beş yıldızlı otel işletmelerinde yaptığı çalışmada, otel çalışanlarının genel olarak iş tatminlerinin yüksek olduğunu ortaya çıkmıştır. Buna ek olarak, çalışmada iş tatminini etkileyen faktörler arasında en düşük ortalamanın düşük ücret olduğu

ortaya konmuştur. En yüksek ortalama ise 'işin yapısı' boyutunda ortaya çıkmıştır. Araştırmacı, bu bulguyu çalışanların işlerinin yapısından memnun olmalarına karşın aldıkları ücretten memnun olmadıkları şeklinde yorumlamıştır. Buna göre düşük ücretin iş tatminsizliğine ve turizm sektöründe kariyer yapma düşüncesine olumsuz yaklaşıma neden olabileceği söylenebilir.

Geçikli v.d (2011) çalışmalarında otel çalışanlarının yaşlarının arttıkça iş arkadaşlarıyla arasında iyi bir iletişim iklimlerinin olduğu, kişisel durumlarını rahatlıkla tartışabildiklerini ve iş arkadaşlarının kendilerine her zaman destek olduğunu düşündüklerini belirtmişlerdir.

Lisans düzeyinde eğitim alan öğrencilerin kariyer algılarına ilişkin ortaya koyulan bazı araştırmaların sonuçları ise şu şekildedir:

Kusluvan ve Kusluvan (2000: 257) Türkiye'de lisans düzeyinde turizm eğitimi alan öğrenciler üzerinde yaptıkları araştırmalarında, deneklerin (n=397) %42.5'i turizm sektöründe kariyer yapmayı tercih ettiklerini, % 38.7'si tercih etmediklerini ve %18.7'si ise kararsız olduklarını belirtmişlerdir. Lu ve Adler (2009: 74) Çinli turizm öğrencileri üzerinde yaptıkları araştırmalarında turizm sektörü dışında kariyer yapmayı planlayan öğrencilerin daha çok mühendislik, bilgi teknolojileri, iletişim, eğitim, inşaat, genel işletme, basın-yayın, otomobil, arabuluculuk, finans, ekonomi, danışmanlık, sanat, spor, tekstil, emlak, bankacılık, reklam/ pazarlama, eğlence, perakendecilik veya kendi işlerini yapmak istediklerini belirtmişlerdir.

Richardson ve Thomas (2012) turizm eğitimi alan Y kuşağı üzerinde bir araştırma yapmışlardır. Bu çalışmada, öğrencilerin büyük bir kısmının (%59.3) eğitimlerinden sonra turizm sektöründe kariyer yapmayı istediklerini ortaya koymuşlardır.

Aymankuy ve Aymankuy (2013) henüz staj yapmamış turizm öğrencilerinin staj yapan öğrencilere göre sektörde kariyer yapmaya daha olumlu baktıklarını ortaya koymuşlardır. Araştırmacılar bu sonucu, stajların öğrencileri sektörden uzaklaştıracak kadar ağır koşullarda yapıyor olmasından kaynaklanabileceği şeklinde yorumlamışlardır.

Turizm işletmelerinde, özellikle de oteller ve restoranlar da, çalışma süreleri oldukça düzensiz ve mevsimseldir. Kesintisiz hizmet verme özelliği de vardiyalı çalışmayı yaygın hale getirmektedir. Tüm bu nedenler çağrı üzerine işbaşı yapma durumunu ortaya çıkarmaktadır. Dolayısıyla, turizm sektörü, diğer sektörlerle göre, daha güvencesiz, daha düşük ücretli, istikrarsız ve limitli kariyer sunan bir sektör haline gelmektedir (Akt: Tüzünkan, 2015: 247).

Yukarıda ele alınan araştırma sonuçlarından da anlaşılacağı gibi, ücret ve ek imkanlar, öğrencilerin sektörde kariyer yapma isteklerini etkileyecek kadar önemli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır (Kuşluyan ve Kuşluyan, 2000).

Araştırmanın yukarıda ele alınan teorik alt yapısına göre belirlenen hipotezi şu şekildedir:

H₁ Turizm sektöründeki ücret ve ek olanaklar turizm eğitimi alan öğrencilerin sektörde kariyer yapma isteklerini etkilemektedir.

2.YÖNTEM

Araştırma betimsel tarama türündedir. Araştırmanın uygulama aşaması Kasım 2014'te başlamıştır. Erzurum ili merkezinde bulunan Dedeman Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi, Erzurum Meslek Yüksekokulu ve Atatürk Üniversitesi Turizm Fakültesi'nde öğrenim gören turizm öğrencileri araştırma evrenini oluşturmaktadır. Yetkililerden alınan bilgilere göre, belirtilen tarihte, lisede 245, önlisansta 286, fakültede ise 989 öğrenci eğitim görmektedir. Buna göre araştırma evreni 1520 kişiden oluşmaktadır. Ancak lisede, önlisansta ve lisans düzeyinde öğrenim gören öğrencilerin sayıları birbirine eşit değildir. Bu nedenle, örneklemin evreni en iyi şekilde temsil edebilmesi için *aşamalı örnekleme yöntemi kullanılmıştır*. Buna göre ilk aşamada *tabakalı örnekleme yönteminin, orantısız dağıtım metodu*; ikinci aşamada ise *basit tesadüfi örnekleme yöntemi* kullanılmıştır. Öncelikle evrenden, çekilmesi gereken örneklem kümesi hesaplanmış ve örneklem sayısı tabakalara orantısız olarak dağıtılmıştır. Örneklem hesabında, sınırları bilinen evren formülü kullanılmıştır (Kılıç, 2012: 141). Sınırlı evren için formül uygulandığında, evreni temsil edebilmek için en az 346 anket uygulanması gerektiği görülmüştür. Daha sonraki adımda belirlenen örneklem sayısı tabakalara orantısız dağıtım metodu ile dağıtılmıştır. Anketler yüz yüze tekniği ile uygulanmıştır. Dağıtıma ilişkin bilgiler Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Tabakalara Göre Yapılması Gereken Anket Sayısı

Tabakalar	Öğrenci Sayısı	Araştırma Evrenindeki Yüzdesi	Yapılması Gereken Anket Sayısı
1. Lise	245	% 16	55
2. Önlisans	286	% 19	66
3. Lisans	989	% 65	225
Toplam	1520	% 100	346

Ankette Kusluvan ve Kusluvan (2000) tarafından geliştirilen ‘Ücret ve Ek Olanaklar’ ölçeği kullanılmıştır. Ayrıca turizm sektöründe kariyer yapma isteğini ölçmek için araştırmacılar tarafından, “turizm sektöründe kariyer yapmayı isterim” ifadesi de ankete eklenmiştir. Buna ek olarak, araştırmacılar tarafından literatürde kariyer konusunda yapılan çalışmalarda sorulan demografik sorulara da kişisel bilgi formunda yer verilmiştir. Verilerin çözümlenmesinde ortalama, standart sapma, frekans, yüzde, faktör, korelasyon ve regresyon testleri kullanılmıştır. Verilerin analizinde SPSS programı kullanılmıştır.

3.BULGULAR

Tablo 2’de öğrencilerin demografik ve istihdam bilgilerine yer verilmiştir.

Tablo 2. Katılımcıların Demografik ve İstihdam Bilgileri

Değişken	Demografik ve İstihdam Verileri	f	%
Cinsiyet	Kadın	182	52
	Erkek	168	48
Bölüm	Kon. ve Seyahat	31	8.9
	Temel Yiyecek-İçecek Hiz.	29	8.3
	Turizm ve Otel İşl.	131	37.4
	Gastronomi ve Mutfak	135	38.6
	Yiyecek-İçecek İşl.	12	3.4
	Konaklama İşl.	12	3.4
Sınıfınız	1	141	40.3
	2	159	45.4
	3	23	6.6
	4	27	7.7
Bölümünü isteyerek seçme	Evet	256	71.1
	Hayır	53	15.1
	Kararsızım	41	11.7
Tercihlerden önce sektördeki işler hakkında bilgi sahibi olma	Evet	181	51,7
	Hayır	139	39,7
	Kararsızım	30	8,6
Önceden bilgi sahibi olma durumunda yine de turizm eğitimi almayı tercih etme	Evet	196	56
	Hayır	58	28
	Kararsızım	96	16
Anadolu turizm ve otelcilik meslek lisesi mezunu olma	Evet	68	19,4
	Hayır	225	64,3
	Halen öğrenciyim	57	16,3
Bölümün tercih sırası	1-3 arasında	229	65,4
	4-7 arasında	64	18,3
	8-11 arasında	24	6,9
	12-15 arasında	10	2,9
	16-18 arasında	23	6,6
Turizm sektöründeki tecrübe süresi	Hiç yok	129	36,9
	3 ay	82	23,4
	3-6 ay	46	13,1
	7-9 ay	10	2,9
	9-12 ay	33	9,4
	12 ay+	50	14,3
En uzun tecrübeye sahip olunan departman	Ön büro	58	16,6
	Muhasebe-insan kaynak.	49	14,0
	Yiyecek-İçecek	110	31,4
	Satın alma	11	3,1

	Mutfak	67	17,4
	Kat hizmetleri	17	4,9
	HavayollarıA.Ş. ve ofisleri	9	2,6
	Seyahat acentesi	23	9,4
	Diğer	2	0,6
Turizm sektöründe çalışan akrabaya sahip olma	Evet	179	51,1
	Hayır	171	48,9
Mezun olunduktan sonra çalışılmak istenen sektör	Turizm	231	66
	Mühendislik	8	2,3
	Bilgi teknolojileri	5	1,4
	İletişim	13	3,7
	Eğitim	18	5,1
	İnşaat	2	0,6
	Otomotiv	5	1,4
	Finans-Ekonomi	2	0,6
	Sanat	2	0,6
	Spor	16	4,6
	Emlak	3	0,9
	Reklam-Pazarlama	2	0,6
	Kendi işim	1	0,3
	Diğer	42	12

Tablo 2’de görüldüğü gibi ankete katılanların %52 si kadınlar %48’i erkeklerden oluşmaktadır. Katılımcıların %8,9 konaklama ve seyahat bölümü, %8,3 temel yiyecek-içecek hizmetleri, %37,4 turizm ve otel işletmeciliği, %38,6 gastronomi ve mutfak, %3,4 yiyecek-içecek işletmeciliği, %3,4’ü ise konaklama işletmeciliği bölümünden meydana gelmektedir. Katılımcıların %40,3 birinci sınıf öğrencilerinden, %45,4 ikinci sınıf öğrencilerinden, %6,6 üçüncü sınıf öğrencilerinden, %7,7’si ise dördüncü sınıf öğrencilerinden oluşmaktadır. Katılımcıların %71,1’i turizm bölümlerini isteyerek seçen öğrencilerden, %15,1’i istemeyerek seçen öğrencilerden ve %11,7’si ise bu konuda kararsız olduklarını dile getiren öğrencilerden oluşmaktadır. Katılımcıların %51,7’si turizm bölümlerini tercih etmeden önce bilgi sahibi olduklarını dile getiren öğrencilerden, %39,7’si bilgi sahibi olmadıklarını dile getiren öğrencilerden ve son olarak %8,6’sı ise kararsız olduklarını dile getiren öğrencilerden oluşmaktadır. Katılımcıların %56’sı turizm sektöründeki işler hakkında önceden bilgi sahibi olsalardı yine de tercih ederdim cevabını verenlerden, %28 tercih etmezdim cevabını verenlerden ve %16 sı ise bu konuda kararsız olduklarını dile getirenlerden oluşmaktadır. Katılımcıların %19,4’ü Anadolu Turizm ve Otelcilik Meslek Lisesi mezunlarından, %64,3 diğer lise mezunlarından ve %16,3’ü ise halen bu lisede eğitim gören öğrencilerden oluşmaktadır.

Katılımcıların %65,4’ü turizm bölümlerini 1-3. sırada tercih eden öğrencilerden, %18,3’ü 4-7. sırada tercih eden öğrencilerden, %6,9’u 8-11. sırada tercih eden öğrencilerden, %2,9’u 12-15. sırada tercih eden öğrencilerden ve %6,6’sı ise 16-18. sırada tercih eden öğrencilerden oluşmaktadır. Katılımcıların %36,9’u turizm sektöründe hiç tecrübesi

olmayanlardan, %23,4'ü 3 ay tecrübesi olanlardan, %13,1'i 3-6 ay tecrübesi olanlardan, %2,9'u 7-9 ay tecrübesi olanlardan, %9,4'ü 9-12 ay tecrübesi olanlardan ve %14,3'ü ise 12 aydan fazla tecrübesi olanlardan oluşmaktadır. Buna göre katılımcıların çoğunun (%63,1) sektör tecrübesi olanlardan oluştuğu görülmektedir. Bu durum araştırmanın amacına ulaşması için oldukça önemli bir artı olarak kabul edilebilir. Katılımcıların, %16,6'sı en uzun tecrübesi önbüro departmanında, %14'ü muhasebe-insan kaynakları departmanında, %31,4'ü yiyecek içecek departmanında, %3,1'i satın alma departmanında, %17,4'ü mutfak departmanında, %4,9'u kat hizmetleri departmanında, %2,6'sı havayolları a.ş ve ofislerinde, %9,4'ü seyahat acentelerinde ve %0,6'sı diğer departmanlarda olanlardan oluşmaktadır.

Katılımcıların %51,1'i turizm sektöründe çalışan akrabası olanlardan, %48,9'u ise turizm sektöründe çalışan akrabası olmayanlardan oluşmaktadır. Katılımcıların %66'sı mezun olduktan sonra turizm, %2,3'ü mühendislik, %1,4'ü bilgi teknolojileri, %3,7'si iletişim, %5,1'i eğitim, %0,6'sı inşaat, %1,4'ü otomotiv, %0,6'sı finans-ekonomi, %0,6'sı sanat, %4,6'sı spor, %0,9'u emlak ve %0,6'sı reklam ve pazarlama sektörlerinde çalışmayı düşündüklerini belirtmişlerdir. Katılımcıların %0,3'ü kendi işlerini kurmayı düşündüklerini, %12'si ise diğer sektörlerle yönelmeyi düşündüklerini belirtmişlerdir. Bu sonuçlara göre turizm eğitim alan öğrencilerin turizm sektöründe kariyer yapmak yapmaya olumlu yaklaştıkları söylenebilir.

'Ücret ve Ek İmkanlar' ölçeğinin geçerliliğini sınamak için açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi sonuçlarına Tablo 3'te yer verilmiştir.

Tablo 3 incelendiğinde, ölçeğin KMO değerinin ,500'den büyük (Kalaycı, 2010: 322), Barlett test sonuçlarının ise ,05'ten küçük olduğu görülmektedir. Bu değerlere dayanarak örneklemin yeterli olduğu ve verilerin faktör analizi yapmaya uygun olduğuna karar verilmiştir (İslamoğlu, 2011: 238). Faktör analizi neticesinde, 'Ücret ve Ek İmkanlar' ölçeğinin tek faktörlü bir yapısı olduğu ortaya çıkmıştır. Ölçeğin açıklanan varyans değeri %59, 711'dir. Ölçeğin cronbach alfa katsayısı ,735 olarak bulunmuştur. Buna göre ölçek *oldukça güvenilir* kabul edilebilir (Kayış, 2010: 405).

Tablo 3. Faktör Analizi Sonuçları

İfadeler	Yükler	Açıklanan Varyans	KMO Barlett's	Faktörler
ifade 1	,559	%49,157	,762 ,000	Ücret ve Ek İmkanlar
ifade 2	,728			
ifade 3	,643			
ifade 4	,807			
ifade 5	,742			

Tablo 4’te gösterilen korelasyon analizi sonucu incelendiğinde değişkenlerin arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir. Değişkenler arası ilişkilerin pearson korelasyon katsayıları 0’dan büyüktür. Buna göre, değişkenlerin karşılıklı etkileşim içinde olduğu söylenebilir. Değişkenlerarasında yüksek korelasyonun olmaması eş doğrusallık sorununun olmadığını göstermektedir. Buna göre regresyon modelinin kurulabileceği söylenebilir (İslamoğlu, 2011: 259).

Tablo 4.Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	Ort.	ss.	Ücret ve Ek İmkanlar
Ücret ve Ek İmkanlar	3,2364	,54646	
T.S. Kariyer Yapma İsteği	3,3052	,70469	,206

Model 1: Turizm sektöründe kariyer yapma isteği üzerinde *Ücret ve Ek İmkanlar* algısının etkileri ile ilgili tek değişkenli regresyon modeli;

$$Y_1 = \beta_0 + \beta_1 \cdot X_1 + \varepsilon$$

Modelde kullanılan $Y_1 =$ Ücret ve ek imkanları, $\beta_0 =$ Sabit kat sayıyı (β_1, \dots değerlerinin sıfır olduğu durumda Y ’nin beklenen değeridir). β_1 ise değişkenlere ait parametrelerde bir birimlik değişmeye karşılık Y ’deki ortalama değişme oranını ifade etmektedir. X_1 ise turizm sektöründe kariyer yapma isteğine ait değişkenleri ifade etmektedir. ε ise kukla değişkeni ifade etmektedir.

Tablo 5. Tek Değişkenli Regresyon Analizi Sonuçları

Model 1	Bağımlı Değişken: Ücret ve Ek İmkanlar		H ₁ Desteklendi
Bağımsız Değişken	β	p	
Ücret ve Ek İmkanlar	,206	,000*	
	$R^2 = ,043$	F=15,47	

* $p < 0.01$ düzeyinde anlamlıdır

Model 1’de yer alan regresyon analizine göre, *ücret ve ek imkanlara* yönelik tutumlar *turizm sektöründe kariyer yapma isteğini* etkilemektedir. Bu sonuca göre H₁ hipotezi desteklenmiştir. Buna ek olarak modelin F değeri %57’den küçük olduğu için regresyon modeli geçerli kabul edilmiştir (İslamoğlu, 2011: 266).

SONUÇ VE ÖNERİLER

Turizm eğitimi alan nitelikli işgücünün sektörü terketmesi büyük bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bağlamda, turizm eğitimi alan nitelikli işgücünün sektörü terketmelerine ve turizmde kariyer yapma fikrinden uzaklaşmalarına neden olan etmenlerin araştırılıp çözümler üretilmesi büyük önem taşımaktadır.

Bu çalışmada, turizm eğitimi alan öğrencilerin sektörde kariyer yapma isteklerini etkileyen bir faktör olarak turizm sektöründeki ‘ücret ve ek imkanlar’ ele alınmıştır. Çalışmanın sonucunda, öğrencilerin turizm sektöründe kariyer yapma isteklerinin ücret ve ek imkanlar algılarından etkilendiği ortaya çıkmıştır. Bu sonuca göre, *turizm sektöründe ücretler düşük ve ek olanaklar yetersizdir* algısının önüne geçebilmek için bazı önlemlerin alınması gerektiği söylenebilir. Bu önlemlerden bazıları; sektördeki maaş dengesizliği ve azlığı iyileştirilmesi, özlük hakları düzenlenmesi, çalışma yaşamında sürekliliğin sağlanması olabilir. Nitekim sektördeki işlerin mevsimlik olması ve çalışanın işsiz kalma korkusu özellikle eğitilmiş kesimin sektörden uzaklaşmasına neden olmaktadır. Buna ek olarak yemek, servis, lojman ve sigorta primlerinin iyileştirilmesi de eğitilmiş iş gücünün sektöre çekilmesine katkı sağlayacağı söylenebilir. Gelecek araştırmalarda, öğrencilerin turizm sektöründeki ücret ve ek olanaklar hakkındaki beklentilerinin araştırılmasının ve ücret-ek olanaklar ile kariyer isteği ilişkisinin sektörde çalışmakta olan turizm eğitilmişler üzerinde araştırılmasının literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

Akbaba, A. & Mesci, M. (2007). “Otel İşletmelerinde Toplam Kalite Yönetimine Geçişte Sorun Yaşanabilecek Alanların Belirlenmesi: Antalya Belek Bölgesi’nde Bir Araştırma”, *Selçuk Üniversitesi Karaman İİBF Dergisi*, 12(9), ss. 33-50.

Akıncı, Z. (2002). “Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama”, *Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 4, ss.1-25.

Allred, B.B., C.C.Snow ve R.E. Miles (1996). “Characteristics of Managerial Careers in the 21st Century”, *The Academy of Management Executive*, 10 (4), 17-27.

Aydın, Ş. (2004). “Otel İşletmelerinde Örgütsel Stres Faktörleri: Dört-Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Uygulaması”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(4), ss.1-21.

Aymankuy, Ş. Y. *Turizm Sektöründe Sendikalaşma ve Hizmet Kalitesi İlişkisi (Otel İşletmelerinde Bir Uygulama)*, (Doktora Tezi), Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir, 2005.

Aymankuy, Y. & Aymankuy, Ş. (2013). “Turizm İşletmeciliği Alan Öğrencilerin Turizm Sektöründeki İstihdamla İlgili Görüşleri ve Sektördeki Kariyer Beklentileri (Balıkesir Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu Örneği)”, *Akademik Bakış Dergisi*, 35, ss. 1-21.

Beddoe, C. (2004). *Labour Standards, Social Responsibility and Tourism*, <https://www.tourismconcern.org.uk/wp-content/uploads/2014/10/Labour-Standards-Report-2004.pdf>, (E.T. 29.11.2017).

Çalık, T. & Ereş, F. (2006). *Kariyer Yönetimi Tanımlar Kavramlar ve İlkeler*, Ankara: Gazi Kitabevi.

Demirkol, Ş.; Fidan, F. & Pelit, E. (2004). “Turizm Sektöründeki Bayan İşgörenlerin Karşılaştıkları Sorunlar ve Otel İşletmelerinde Bir Uygulama”, *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1 (8), 71-88.

Duman, T., Tepeci, M. & Unur, K. (2006). “Mersin’de Yükseköğretim ve Ortaöğretim Düzeyinde Turizm Eğitimi Almakta Olan Öğrencilerin Sektörün Çalışma Koşullarını Algılamaları ve Sektörde Çalışma İsteklerinin Karşılaştırmalı Analizi”, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, “17 (1), 51-69.

Geçikli, F., Serçeoğlu, N. & Üst, Ç. (2011). “Örgüt İçi İletişim ve İletişim Tatmini Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama”, *İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi*, 33, ss. 163-184.

Hall, D. T. (1996). “Protean Careers of the 21st Century”, *Academy of Management Executive*, 10(4), 8-16.

İslamoğlu, H. A. (2011). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. İstanbul: Beta Yayınları.

Kaya, İ. (2010). “Otel İşletmelerinde İşgörenlerin İş Tatminini Etkileyen İş Bırakma Eğilimi”, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19 (2), ss. 219-Kayış,

A., (2010), “Güvenirlilik Analizi”, Şeref Kalaycı (Edit.) (2010), *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, (5. Baskı), Asil Yayın Dağıtım Ltd. Şti., Ankara.

Kılıç,S.(2012). “Örnek Büyüklüğü, Güç Kavramı ve Örnek Büyüklüğü Hesaplaması” *Journal Of Disardes* 2(3),pp140-142.

Kurtoğlu, E., *Kariyer Yönetiminin Kamu Kurumlarının Etkinliği Üzerindeki Olası Sonuçlarının İncelenmesi ve Çorum Örneği*, (Yüksek Lisans Tezi), Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çorum, 2010.

Kusluyan, S.; Kusluyan, Z. (2000). “Perceptions And Attitudes Of Undergraduate Tourism Students Towards Working In The Tourism Industry In Turkey”, *Tourism Management*, 21, s. 251-269.

Lu, T. ve Adler, H. (2009). “Career Goals And Expectations Of Hospitality And Tourism Students In China”, *Journal of Teaching in Travel&Tourism*, 9: 1-2, s. 63-80.

Pelit, E. & Türkmen, F. (2008). “Otel İşletmelerinin Tükenmişlik Düzeyleri: Yerli ve Yabancı Zincir Otel İşletmeleri İşgörenleri Üzerinde Bir Araştırma”, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10 (1), ss. 117-139.

Richardson, S.; Thomas, N. J. (2012). “Utilising Generation Y: United States Hospitality And Tourism Students’ Perceptions Of Careers In The Industry”, *Journal Of Hospitality and Tourism Management*, 19, s. 1-13.

Sav, D., *Bireysel Kariyer Planlamada Etkili Olan Faktörler ve Üniversitelerin Etkisi Üzerine Bir Araştırma*, (Yüksek Lisans Tezi), Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta, 2008.

Schein, E. H. “Career Anchors Revisited: Implications For Career Development In The 21th Century”, *Academy Of Management Executive*, 10 (4), 1996, s. 80-88.

Seçer, B. & Çınar, E. “Bireycilik Ve Yeni Kariyer Yönelimleri” *Yönetim ve Ekonomi*, 18 (2), 2011, s. 49-62.

Seçer, B.(2007). *Kariyer Sermayesi Ve İstihdam Edilebilirliğin İş Güvencesizliği Üzerindeki Etkisi*, Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Seymen, O. A.(2005). “Küreselleşme ve Çok Uluslu İşletmecilik Çerçevesinde Kariyerin Değişen Yüzü ve Getirdiği Sorunlar”, (içinde) Küreselleşme ve Çok Uluslu İşletmecilik, (Editörler O. A. Seymen ve T. Bolat), Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 183-209.

Seymen, O.A. (2014). “Geleneksel Kariyerden, Sınırsız ve Dinamik/Değişken Kariyere Geçiş: Nedenleri ve Sonuçları Üzerine Yazınsal Bir İnceleme”, *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23 (1), 79-114.

Sosyal, A. & Söylemez, C. “İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğrencilerinin Bireysel Kariyer Planlamalarına Etki Eden Faktörler: Kilis 7 Aralık Üniversitesi Örneği”, *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 6 (12), 2014, s. 23-38.

Soylu, A., *Yalın Örgütlerde Kariyer Yönetimi*, (Doktora Tezi), Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon, 2002.

Şener, B. (2007). *Modern Otel İşletmelerinde Yönetim ve Organizasyon*. Ankara: Detay Yayıncılık.

Taşlıyan, M.; Arı, N.Ü. & Duzman, B. “İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlama Ve Kariyer Yönetimi: İİBF Öğrencileri Üzerinde Bir Alan Araştırması”, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3 (2), 2011, ISSN: 1309- 8039.

“Turizm Sektörünün Ara Kademe İnsan Gücü İhtiyacı ve Turizm Eğitimi Araştırması”(2000),http://www.meb.gov.tr/earged/earged/Turizm_sektoru_ara_eleman.pdf (Erişim Tarihi: 09.11.2014).

Toker, B. (2007). “Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir’deki Dört ve Beş Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8(1), ss. 92-77.

Tüzüncan, D. (2015). “Düzgün İş’in Hedefleri Açısından Türk Turizm Sektörünün Genel Özellikleri”, Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, ISSN-2148-3043, 15 (29), ss. 241-251.

Yanardağ, M.Ö. & Avcı, M. (2012). “Turizm Sektöründe İstihdam Sorunları: Marmaris, Fethiye, Bodrum İlçeleri Üzerine Ampirik Bir İnceleme”, *Ege Stratejik Araştırmalar Dergisi*, 3 (2), ss.39-62.

Zorlu, Ö. (Yapımcı). (2014). *Gün Bizimle Başlar* (Tv Programı), Antalya: VTV. <http://www.youtube.com/watch?v=v-dQUqt69f4> (Erişim Tarihi: 09.11.2014).