

Havacılık Yönetimi Öğrencilerine Yönelik İş İlanlarının Analizi

Volkan YAVAŞ^{a, b}

Özet

Havacılık günümüzün en popüler sektörlerinden biridir. Her yaşta herkesin merakını cezbeden bu sektörün içinde olmak isteyen gençler de kariyer hedeflerinde havacılık sektörüne öncelik vermektedirler. Bu hedefe ulaşmak isteyen öğrencilere yönelik yükseköğretim kurumlarında önlisans ve lisans düzeyinde çeşitli programlar/bölmeler yer almaktadır. Bu çalışmada söz konusu bölüm/programlar içerisinde, "Havacılık Yönetimi" ile ilişkili bölmelere yönelik iş ilanları içerik analizi yöntemi ile incelenerek genel bir istihdam durumu ortaya çıkarılmıştır. 2019 yılı Mart – Ağustos ayları arasında Türkiye’de yer alan kariyer siteleri ve havacılık işletmelerinin web sitelerinde yayınlanan 165 iş ilanı incelenmesi sonucu ilanlarda ağırlıklı olarak en az önlisans mezuniyeti beklentisi, en az 1 yıl iş deneyimi, çok yüksek oranda İngilizce ve bilgisayar becerisi istendiği belirlenmiştir. Ayrıca çalışmada Türkiye’deki "havacılık yönetimi" ile ilgili önlisans programları ve lisans bölmelerinin ve bu kurumlardan mezun olması beklenen öğrencilerin sayılarına yer verilmiştir. Sonuç olarak elde edilen veriler ışığında sektör, yükseköğretim kurumları ve öğrenciler üzerinden genel bir değerlendirme yapılmıştır.

Anahtar Kelimeler

Sivil Hava Ulaştırma
İşletmeciliği
Havacılık Yönetimi
İş İlanları
İstihdam

Makale Hakkında

Geliş Tarihi: 24.01.2020
Kabul Tarihi: 10.05.2021
Doi: 10.18026/cbayarsos.679704

An Analysis of Job Advertisements for Aviation Management Students

Abstract

The aviation is one of the most popular and attracted sectors in today and attracts the curiosity of everyone in every age. It is also in the forefront for young generation career goals. To achieve this goal, there are graduate programs related to aviation. The aim of this study is to present a general employment situation by examining related job advertisements for graduates of aviation management programs with content analysis method. As a result of analyzing of 165 job advertisements between March and August, to be more precise employers demand at least 1-year work experience, good command of English and computer skills. In addition, the study reveals the number of associate and undergraduate programs related to aviation management in Turkey and the number of students that expected to graduate from these programs. In the light of this information, presents a general assessment about aviation sector, higher education institutions and students.

Keywords

Civil Air Transportation
Management
Aviation Management
Job Advertisement
Employment

About Article

Received: 24.01.2020
Accepted: 10.05.2021
Doi: 10.18026/cbayarsos.679704

^a İletişim Yazarı: volkan.yavas@ege.edu.tr

^b Öğr. Gör. Dr., Ege Üniversitesi – Havacılık Meslek Yüksekokulu, ORCID: 0000-0002-4237-6386

Giriş

Bireylerin hayat şartlarını iyileştirmek ve buna vesile olacak bir iş imkânı/çalışma ortamı bulabilmek adına sarf ettiği en büyük çabalardan biri de ilköğretimden yükseköğretime kadar çeşitli düzeylerde aldıkları eğitimlerdir. Küresel anlamda ülkeler ve bireyler genel olarak eğitim sürecinin önemini kavramakta ve eğitime gereken önemi vererek en azından lise düzeyinde bir eğitimi yaygınlaştırmayı amaçlarken, Milli Eğitim Bakanlığı'nın (MEB) 2012 yılında yayınlamış olduğu "12 Yıl Zorunlu Eğitim: Sorular – Cevaplar" isimli dokümanda ülkemizdeki lise mezuniyeti oranının yaklaşık %30'larda olduğu belirtilmiştir. Gerek küresel gerek yerel anlamda eğitim düzeyi bireylerin gelecek yaşantısında sürdüreceği özel hayatı ve kariyeri açısından çoğunlukla belirleyici olmakta ve bireylerin, kurumların ve hatta ülkelerin rekabetinde önemli rol oynamaktadır.

Temel anlamda eğitim seviyesinin yüksekliği, yukarıda belirtilen unsurlarda etkili olurken diğer yandan bireylerin iş performansları/kariyerleri açısından aldıkları eğitim düzeyi de yaptıkları veya hedefledikleri işe ulaşma açısından önemli bir yer tutmaktadır. Ortaöğretim, lise ya da üniversitesi düzeyinde eğitim kurumlarından mezun olan bireyler de istihdam havuzunda uygun iş fırsatlarını arayan/bekleyen potansiyel iş görenler olarak yerlerini alırken, firmalar da yeni istihdam kaynaklarını bu havuzdan seçecek işverenler olarak rollerini yeri getirmekte, bu rolü yerine getirirken de firmanın "İnsan Kaynakları" departmanı veya çalışanları ağırlıklı görevi üstlenmektedir.

Örgütler açısından zaman, para, enerji gerektiren ve önemli maliyet kalemlerinden biri olan iş gören bulma ve seçme süreci insan kaynakları yönetimi açısından da en önemli ve zor görevlerden biridir (Demirkol ve Ertuğral, 2007). Örgütlerin varlığında, başarısında ve elbette sürdürülebilirliğinde insan en önemli faktör olarak görülürken, örgütün mevcut yapısında emeklilik, istifa, ölüm vb. gibi sebeplerle azalan veya örgütün büyümesi ile artan personel ihtiyacına yönelik olarak da istenen niteliklere uygun iş gören bulma da önemli süreçlerden biri olarak değerlendirilmektedir (Çavdar ve Çavdar, 2010).

Örgütlerin yanı sıra bireyler açısından bakıldığında iş arama sürecini yönetmenin de kişilerin kariyerleri açısından oldukça önem arz ettiği görülmektedir. 1970'li yıllarda popüler hale gelen "iş arama teorisi (job search theory)", iş arama sürecinin birey tarafından belirsiz ve kusurlu bilgi düzeyi altında aramayı sonlandırması kararıyla oluşan ardışık bir süreç" olarak tanımlarken, bireylerin birden fazla para kazanma seçeneğinden "en iyi olanı" seçmek durumunda olduğunu belirtir ancak bu durum kişiye göre farklılıklar gösterebilmektedir (Faggian, 2014).

2001 yılında yapılan bir çalışmada iş arama süreci, bireylerin baştan sona kontrolünde bir süreç olarak kavramlaştırılmış ve çalışmanın sonuçları değerlendirildiğinde en çarpıcı olarak "iş arama davranışını daha yüksek seviyede gerçekleştiren bireylerin diğer iş arayanlara kıyasla istihdam elde etme şanslarının çok daha olası" olduğu ortaya koyulmuştur (Kanfer, Wanberg ve Kantrowitz, 2001). Saks ve Ashfort (2002), etkili ve doğru bir iş arama sürecinin istihdam ve/veya iş değiştirme olasılığını ve hızını arttırdığını ancak iş arayan kişilerin iş ve kurum ile olan uyumuna ve istihdam

kalitesi ilişkisine dair çok az bilgiye sahip olduğunu, bunun ise kişilerin kariyer başarıları üzerinde ihmal edilen büyük bir potansiyele sahip olduğu belirtilmektedir. İş arama ve istihdam süreçlerinde geleneksel anlamda işin gereklilikleri ve adayın beceri, bilgi, yetkinlik vb. gibi yeterliliklerin birbiriyle örtüşmesine odaklanılırken, son yıllarda araştırmacılar kurumun hedef ve kültürüne uygun aday seçiminin de faydaları üzerinde durmuşlar ve aday – iş ve aday – kurum uyumlarının da büyük önem teşkil ettiklerini belirtmişlerdir (Sekiguchi, 2011).

Bireylerin iş yaşamlarında en kritik rol oynayan unsurlar, “kişinin iş ile olan uyumu”, işi gerçekleştirirken kişinin psikolojisini etkilemesi anlamında “iş stresi” ve işi gerçekleştireceği kurumdaki ortama, kültüre ve normlara olan uyumu ve tatminini ifade eden “kişi-kurum uyumu” olarak gösterilmektedir (Deniz, Noyan ve Ertosun, 2015). Eğitim ve iş arasındaki uyumsuzluk işgücü pazarında çeşitli etkilere sebep olduğu rapor edilirken örneğin beklenenin üzerinde eğitim düzeyine sahip olmanın işgücü devir hızı, mesleki seçim ve iş tatmini üzerinde etkileri bilinmektedir (Allen ve Velden, 2001).

2002 yılında, işe başladıktan 4 ay sonra görüşlerine başvurulanan 113 yeni mezun ile yapılan çalışmaya göre iş arama eylemi geleneksel olarak iş değiştirmeye, bireylerin kendi ve şirket arasındaki uyumları odaklı olduğu belirtilirken, iş arama sürecinin son yıllarda gittikçe artan bir ivmesi olduğu, bunun da temel sebebinin iş aramaktan ziyade iş seçeneklerine odaklanması olduğu belirtilmektedir (Saks ve Ashforth, 2002).

2005 yılında adayın iş ile ilgili uyumu üzerine yapılan önemli araştırmalardan birine göre adayın iş, kurum, ekip/grup ve amir/yönetici ile uyumu anlamlı bir ilişki içerisindeyken bunun iş ortamında çalışanın davranış ve düşüncelerine etkisi olduğu belirtilmiş, iş tatmininin aday – iş uyumuyla, örgütsel bağlılığın aday – kurum uyumuyla, iş/ekip arkadaşlarından memnuniyetin aday – grup uyumu ve üst yöneticiyle olan tatminin de aday – yönetici uyumuyla doğrudan bir ilişkisi olduğu aktarılmıştır (Kristof-Brown, Zimmerman ve Johnson, 2005).

2014 yılında Türk Hava Yolları’nda çalışan 125 uçuş ekibi ile yapılan bir araştırmada kişi iş uyumu, örgütsel bağlılık ve duygusal/davranış açısından çalışanlar incelenmiş; yüksek iş uyumu olan uçuş ekiplerinde iş performansı sırasında kendi duygu ve davranışlarını yansıtmada daha önde olduğu, kurumun da bu davranıştan yana olduğu ancak çalışanların ağırlıklı olarak kendi duygu ve düşüncelerini gizleyerek örgüt isterlerine göre davranmayı tercih ettiği ortaya koyulmuştur (Yürür ve Mengenci, 2014).

İstihdam ve/veya iş değiştirme süreçlerinde gerek aday gerekse işverenler açısından çeşitli dinamikler söz konusu iken en genel anlamıyla bakıldığında, atanma teorisine göre (Assignment Theory), en donanımlı işgörenlerin en karmaşık işlere ve daha az donanımlı işgörenlerin daha basit işlere; genel anlamda ise işgörenlerin becerilerine göre en yüksek seviyeye atandığı çözümler en optimum atamalardır (Allen ve Velden, 2001).

Bu çalışmanın amacı, Yükseköğretim düzeyinde Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği önlisans programı ve Havacılık Yönetimi lisans bölümü öğrenci/mezunlarına yönelik

iş ilanlarının içerik analizi ile incelenerek söz konusu mezunların istihdam edilebilme kriterlerine ilişkin bir profil belirleyebilmektir. Ayrıca bu çalışmada Türkiye’de havacılık alanında yükseköğretim düzeyinde eğitim gören ve mezun olması beklenen öğrenci sayısı ve iş ilanlarının niceliği açısından bir değerlendirme yapılmaktadır. Ülkemizde her geçen gün havacılığa dair sosyal bölümlerin artmasına rağmen literatürde ilgili bölüm/programlarda okuyan öğrencilere ve sonrasında istihdam süreçlerine yönelik herhangi bir çalışma yapılmadığı gibi, genel anlamda havacılık alanında iş ilanlarına yönelik de herhangi bir çalışmaya rastlanamamıştır. Bu çalışma sayesinde ülkemizdeki havacılık bölümlerine dair güncel veriler derlenerek, sektörün istihdam edilme kriterlerine ilişkin oluşturulan çerçeve ile genel anlamda hem sektör hem yükseköğretim kurumları açısından bir farkındalık ortaya koyulabilecektir. Araştırmada literatür taramasını takiben, Türkiye sivil havacılık sektörü hakkında bilgi verilmiş ve ardından araştırmanın yöntemi aktarılarak, bulgular ve sonuç paylaşılmıştır.

Literatür Taraması

Akademik yazında mezunların istihdam süreçleriyle ilgili iş ilanları, istenen nitelikler, kariyer seçenekleri, sektörel durumlar vb. gibi alt başlıklar altında çok çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Çalışmanın giriş bölümünde aktarılan çalışmalarda genel anlamda iş arama, işe alım, işgören davranışları gibi unsurlar üzerinden bir bilgi aktarımı tercih edilmiştir. Bu çalışmalara ilaveten araştırmanın bu bölümünde değişik sektörler üzerine yapılan “iş ilanları” konusuyla ilgili araştırmalar derlenmiştir. Çalışmanın ana konusu havacılık sektörü olmasına karşın, sektöre dair kısıtlı çalışma olması sebebiyle diğer sektörlerle yönelik geniş bir tarama yapılarak istihdam süreçlerine yönelik farklı bir bakış açısı kazanabilmek hedeflenmiştir.

2002 yılında havayolu işletmelerinde insan kaynakları yönetimi üzerine yapılan çalışmada sektörün hızla gelişen, teknik, karmaşık, dinamik ve yoğun rekabet içinde olan bir yapıda olduğu belirtilirken sektördeki çeşitli kademelerdeki pozisyonlar için personel seçiminin önemi vurgulanmış, sektör çalışanlarının bilgi ve becerilerinin sürekli taze tutulması gerektiği belirtilmiş ve personelin havacılık sektöründeki örgütlerin başarısında önemli rol üstlendikleri vurgulanmıştır (Küçükönal ve Korul, 2002).

2008 yılında personel alım süreciyle ilgili Türkiye ve İngiltere’de yayımlanan gazete ilanları dikkate alınarak yapılan bir çalışmada Türkçe ve İngilizce olarak elde edilen 1282 iş ilanı üzerinden yapılan değerlendirmeye göre, Türkçe iş ilanlarının %99,7’sinde ücret bilgisi, %26,7’sinde işin tanımı, %24,9’unda işverenin adı ve %58,4’ünde işveren hakkında bilgi verilmezken, İngilizce ilanlarda belirtilen kategorilerin neredeyse tamamında gerekli bilgilere yer verilmektedir (Basım, Şeşen ve Şeşen, 2008).

2008 yılında Avustralya’da Bilişim Sistemleri pozisyonuyla ilgili iş ilanları üzerine yapılan bir araştırmada incelenen 400 iş ilanına göre işverenlerin en çok talep ettikleri unsurlar olarak sırasıyla bilişim sistemleri geliştirme becerisi, adayların karakterleri, iletişim yeterlilikleri, bilgisayar dili hakimiyeti ve bilişim sistemleriyle ilişkili diğer

kavramlar öne çıkarırken, sonuçların hem bireyler, hem eğitimciler/kurumlar hem de işverenler açısından dikkate alınması gerekliliği belirtilmektedir (Kennan, Wiilard, Cecez-Kecmanovic ve Wilson, 2008).

2010 yılında Amerika Birleşik Devletleri'nde (ABD) Yöneylem Araştırması pozisyonuyla ilgili incelenen 1000'in üzerinde iş ilanlarına göre, ilanların %45'i lisans, geri kalan oranı da lisansüstü düzeyde eğitim geçmişine sahip olunmasını; beceri anlamında ise sırasıyla analitik düzey, bilgi ve iletişim teknolojileri becerisi, proje geliştirme, takım oyuncusu olma, istatistik bilgisi, liderlik vasfı vb. gibi isterlerin ön plana çıktığını, buradaki isterlerin hemen tüm sektörler için aynı düzeyde beklendiğini belirtilmiştir. (Sodhi ve Son, 2010).

2012 yılında Türkiye'deki iş ilanlarında yabancı dil bilgisini ölçmek amacıyla 15 farklı sektörde 3000 iş ilanı üzerine yapılan bir çalışmaya göre, İngilizcenin en çok talep gören yabancı dil olduğu belirtilmiştir. Devamında diğer dillerin bu talebin çok uzağında olduğu görülürken, ilanların yaklaşık %50'sinde İngilizce beklentisi olmadığı ve %46'sında herhangi bir dil talebi olmadığı, bunun da sebebinin mesleki bilgi ağırlıklı bir ihtiyacın daha öncelikli olabileceği veya yabancı dil ihtiyacı olmayan bir iş alanı olması tahmini ortaya koyulmaktadır (Genç, 2012).

2013 yılında Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı önlisans öğrencilerine yönelik 125 sekreterlik iş ilanı üzerine yapılan bir değerlendirmeye göre ilanların çok yüksek oranla İstanbul ve çevre illerde olduğu, cinsiyet tercihinde %90 oranında kadın, en az 1 yıllık tecrübe, en az lise ve üstü eğitim, İngilizce bilgisi, MS Office programlarına hâkimiyet, kuvvetli diksiyon ve iletişim, prezantabl ve esnek çalışma saatlerine uygun adayların ağırlıklı olarak arandıkları görülmektedir (Cevher, 2013).

2013 yılında Avustralya – Yeni Zelanda bölgesinde Proje Müdürü/Yöneticisi pozisyonu için yapılan bir çalışmada incelenen 762 iş ilanına göre eğitimin niteliği öncelikli tercih olarak ilk sırada yer alırken, sırasıyla iletişim becerileri ve teknik beceri önemli nitelikler olarak belirtilmektedir (Ahsan, Ho ve Khan, 2013).

2014 yılında bilişim sektöründe Satış Temsilcisi olarak işe alınacak personelin temin ve seçiminde çok kriterleri karar verme teknikleri kullanılarak yapılan çalışmada "teknolojiye ve ilgili ürünlere karşı merak/takip, müşteri ihtiyacını doğru ve hızlı anlayabilecek ve cevap verebilecek tecrübeye sahiplik ve esnek çalışma saatlerine uygunluk" en önemli kriterler olarak ifade edilirken; dinamik, enerjik olma, gelişime açık, istekli olma vb. gibi karakter ve kişilik özellikleri ise görece önemsiz olduğu belirlenmiş; genel anlamda ise personel seçim süreçlerinde önem dereceleri önceden belirlenmiş kriterler doğrultusunda ilerleyen süreçlerin örgütlere daha fazla fayda getireceği ortaya koyulmuştur (Doğan ve Önder, 2014).

2014 yılında Hemşirelik iş ilanlarıyla ilgili web sitelerinde incelenen 750 ilana göre ilanların genellikle İstanbul, Ankara, Antalya vb. gibi büyük şehirlerde yaygın olduğu, iş tanımlarının ve aranan niteliklerin eğitim açısından yetersiz olduğu, ilanların mesleki-akademik açıdan yeterlilikten ziyade güler yüzlü, prezantabl vb. niteliklerle müşteri memnuniyetini ön planda tutan anlayışla hazırlandığı ve profesyonel insan kaynakları anlayışı açısından da yetersiz olduğu görülmektedir (Bacaksız ve Sönmez, 2014).

2014 yılında turizm sektörüne yönelik 1421 iş ilanı üzerinden yapılan bir araştırmaya göre iş ilanlarında ağırlıklı olarak İstanbul, Antalya ve Muğla illeri ve otel işletmelerinin öne çıktığı, iş tanımına dair bilgilerin yetersiz olduğu, çoğunlukla genç kişilerin istihdamına yönelik olduğu, ağırlıklı olarak lisans mezuniyeti ve iş deneyimine sahip olunması, yabancı dil olarak İngilizcenin ağırlıklı olduğu ancak ilanların çoğunda yabancı dil bilgisine dair bir niteliğe yer verilmediği, bilgisayar bilgisi, iletişim becerisi ve askerlik durumlarının ön planda olduğu belirtilmektedir (Erdem ve Gezen, 2014).

2015 yılında turizm sektöründe konaklama işletmelerinin ilanlarına yönelik yapılan araştırmaya göre 524 iş ilanı incelenmiş; ilanların %44'ünde yabancı dil bilgisi, yaklaşık %65'inde 1 ya da 2 yıllık deneyim aranırken %31'inde herhangi bir mezuniyet şartı belirtilmemiştir (Özdemir, Polat ve Met, 2015).

2016 yılında Halkla İlişkiler departmanının mesleki profilini iş ilanları üzerinden ölçmek üzere 230 iş ilanı değerlendirilerek yapılan çalışmaya göre ilanların çoğunluğunda eğitim düzeyine dair mesleki bir nitelik aranmamakta ve profesyonel anlamda meslekin gerekliliklerinden ziyade fiziki özelliklere atıfta bulunulmakta olduğu belirtilmektedir (Şentürk ve Fidan, 2016).

2017 yılında bir firmanın ön büro müdürü seçim problemi çok kriterli karar verme yöntemleriyle iş ilanları üzerinden incelenmiş ve değerlendirmeye göre personel seçiminde adayların mülakattaki izleniminin etkili olduğu, ardından İngilizce ve Almanca dil bilgisinin etkili olduğu belirlenirken, seçim sürecinde iş deneyimi ve eğitim düzeyinin etkisinin oldukça düşük olduğu ortaya koyulmaktadır (İçigen ve Çetin, 2017).

2018 yılında turizm sektörüne yönelik 160 iş ilanı üzerine yapılan bir araştırmaya göre ise turizm işletmelerinin iş ilanlarında İstanbul ve Antalya bölgelerinin ağırlıklı olduğu, ilanların yalnızca %10'unda cinsiyete yönelik bir ayırım yapıldığı, %46 oranında en az önlisans mezuniyeti istendiği ve İngilizce dil bilgisinin beklendiği belirlenmiştir. (Doğan ve Tuncer, 2018).

2018 yılında yine turizm işletmelerine yönelik bir araştırmada 1927 iş ilanı üzerinden yapılan bir değerlendirmeye göre iş ilanlarının büyük çoğunluğunun konaklama işletmeleri tarafından verildiği, ilanlarda çoğunlukla cinsiyet ayırımına yer verilmediği, mesleki deneyim ve eğitim düzeyi konusunda genel anlamda yüksek bir beklenti olmadığı belirtilmektedir (Ertaş, 2018).

Havacılık sektörüne oldukça benzer olan denizcilik sektörü üzerine 2018 yılında yayımlanan bir çalışmada toplam 160 adet iş ilanı incelenirken lojistik işletmelerinin ve İstanbul ilinin öne çıktığı, denizcilik mezunlarının dikkate alındığı, ilanların çoğunluğunda MS Office programlarına hakimiyetin, tamamında ise yabancı dil bilgisinin beklendiği vurgulanmıştır (Ayaz, Baran ve Açıık, 2018).

2019 yılında halkla ilişkiler alanına yönelik ABD-Türkiye karşılaştırılması ile yapılan bir çalışmaya göre, Türkiye'deki ilanların %60'ında mezuniyet ile ilgili özel bir şart aranmazken, ABD'de bu oranın %30 civarı olduğu; Türkiye'de aranan nitelikler açısından ise profesyonel yeterliliklerden ziyade dış görüşüne yönelik ilanlar olması da çarpıcı bir karşılaştırma olarak öne çıkmaktadır (Arslan ve Duğan, 2019).

Yurtdışındaki benzer akademik çalışmalar ve ilanlar incelendiğinde durumun benzer nitelikte olduğu ancak oralardaki iş ilanlarının daha sistematik, daha doğru ve nitelikli olduğunu söyleyebiliriz. 2012 yılında “aktarılabılır beceriler” üzerine yapılan çalışmada geniş kapsamlı literatür taraması sonucunda sırasıyla adaptasyon, esneklik, analiz ve iletişim becerisi, bilgi teknolojilerine hakimiyet, liderlik, motivasyon, prezantabl olma, problem çözme, kendine güven ve takım çalışmasına yatkınlık” en sık rastlanan isterler olarak sıralanmaktadır (Bennett, 2002). Bu nitelikler değerlendirildiği günümüz iş ilanlarının neredeyse tamamına yakınında da sektör fark etmeksizin benzer niteliklerin hala popüler olduğunu da belirtmek gerekir. Bennett’in (2002) çalışmasında ayrıca iş ilanlarındaki gerekliliklerin resmi, mantıksal ve sistematik olarak belirlendiği gösterilmektedir.

2014 yılında farklı sektörlerden 100 adet iş ilanını işgücü talebi ve eğitim ilişkisi üzerine değerlendiren bir çalışmaya göre, işgücün eğitim niteliği ile ilgili kimi işverenler doğrudan ilgili bölüm, tür, düzey veya genel anlamda eğitimden bahsederken bir kısmı bunu sadece tercih sebebi olarak belirtmekte; eğitimin piyasanın ihtiyacından daha çok işgücü arzı yaratan bir organizma haline gelmesi sebebiyle de eğitim ile ilgili aranan/istenen niteliklerin bir eleme aracı olarak kullanılır hale geldiği belirtilmektedir (Beltekin, 2014).

2020 yılında yapılan kapsamlı bir çalışmada ise işverenlerin isterleri ve adayların yeterlilikleri değerlendirilirken, işe alım süreçlerinde tüm sorumluluğun adayların üstüne yüklenmesinde ziyade sektör ve akademisyenler tarafından eşit olarak paylaşılması gerektiği, her iki tarafında sürdürülebilir bir iletişim ile öğrencilerin/adayların işe hayatına hazır hale getirilmesinde sorumlulukları olduğu belirtilmiştir (Meganck, Smith ve Guidry, 2020)

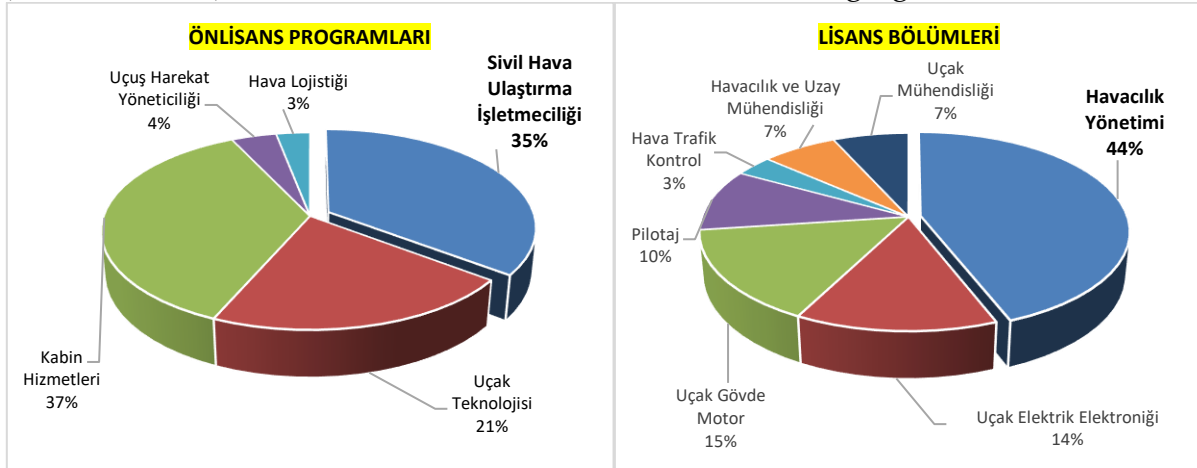
Türkiye Sivil Havacılık Sektörü

Bireylerin kendilerini geliştirmeleri ve istihdam olanakları arttırmak için başvurduğu bölümler/programlarda öğrencilerin hayalleri ve hedeflerinin yanı sıra yer aldıkları endüstri ve sektörler de oldukça önem arz etmektedir. Havacılık sektörü gerek askeri, gerek sivil anlamda her zaman belli bir popüleriteye sahip olarak, bireylerin çeşitli kademelerdeki istihdam hedeflerinde kendisine yer bulmaktadır. Buna paralel olarak dinamik ve sürekli büyüyen yapısıyla havacılık ve ilişkili sektörlerdeki işletmeler de önemli istihdam sağlayıcı sektörlerden birisidir.

Türkiye’deki havacılık sektörü, Uluslararası Hava Taşımacılığı Birliği’nin (IATA) raporuna göre 2019 yılında bir önceki yıla göre yolcu talebinde %4,2’lik ve yolcu kapasitesinde %3,4’lük artış gösterirken doluluk oranında %82,6 ile rekor seviyeye ulaştığı belirtilmektedir (SHGM, 2019). Diğer yandan, Uluslararası Sivil Havacılık Örgütü ICAO’nun 2018 verilerine göre Dünya’da Ücretli Yolcu-Kilometre (Revenue Passenger Kilometer - RPK) sıralamasında 12; Ücretli Ton-Kilometre (Revenue Tonne Kilometer - RTK) sıralamasında 10 ve Yük Ton-Kilometre sıralamasında ise 11. Sırada yer almaktadır (SHGM, 2019). SHGM’nin bir önceki (2018) faaliyet raporuna göre 2019 yılı itibarıyla trafiğini İstanbul Havalimanı’na aktaran Atatürk Havalimanı kendi kategorisinde (25 milyon ve üzeri yolcu) yolcu sayısını en fazla arttıran Avrupa

Havalimanı olurken Dünya genelinde de merkez bağlantısına göre 7. sırada, doğrudan uçuş bağlantısına göre ise Dünya genelinde 5. sırada yer almakta; İstanbul Sabiha Gökçen Havalimanı ve Ankara Esenboğa Havalimanı da genel sıralama içerisinde bulunmaktadır. 2019 yılı faaliyet raporundaki bilgiye göre ise İstanbul Havalimanı 68,5 milyon yolcu sayısı ile Avrupa'nın en büyük 5 havalimanı arasına girdiği belirtilmiştir. Bunun yanı sıra Türkiye İhracatçılar Meclisi (TİM) raporuna göre 2017 yılı havacılık hizmet ihracatında Türkiye, ABD ve Birleşik Arap Emirlikleri'nin ardından 3. Sırada yer almakta iken Türkiye'nin 10 hizmet ihracatçısı içerisinde Türk Hava Yolları (1.), SunExpress (2.), Pegasus (3.), TAV Havalimanları (6.), Netlog Lojistik (8.) ve Atlasglobal (10.) olmak üzere toplam 6 adet havacılık kuruluşu yer almaktadır (SHGM, 2018).

Yükseköğretim kurumları da bu ilgiye ve sektör isterlerine cevaben havacılık ile ilgili eğitimlere ağırlık vermeye başlamış, Türkiye'deki birçok üniversitede çeşitli branşlarda önlisans ve lisans düzeyinde bölümler/programlar açılmıştır. 2019 YÖK Atlas verileri incelendiğinde Türkiye'de 67 üniversitede havacılıkla ilgili çeşitli bölümler/programların açıldığı görülürken, bunların 32 tanesinde lisans düzeyinde çeşitli bölümler, 53 tanesinde önlisans düzeyinde programlar, 13 üniversitede ise hem önlisans hem lisans düzeyinde bölüm ve programlar ile eğitim öğretim faaliyeti vermekte olduğu görülmektedir. Örgün eğitim veren bu program/bölümlerin yanı sıra 2 üniversitede önlisans düzeyinde, 1 üniversitede ise lisans düzeyinde açık ve/veya uzaktan eğitim veren program/bölümler de yer almaktadır. Grafik 1'de de özetlendiği üzere önlisans programları arasında en popüler programlardan biri Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği (SHUİ) programı olurken (35 adet program), lisans bölümleri arasında ise SHUİ programının yeni adıyla karşılığı olan Havacılık Yönetimi %81 ile (26 adet bölüm) açık bir şekilde en çok bulunan bölüm olduğu görülmektedir.



Grafik 1: Türkiye'deki havacılık program ve bölümlerin dağılımı (yazar tarafından oluşturulmuştur)

Yukarıdaki grafikte verilen önlisans ve lisans program/bölüm bilgilerine istinaden "Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği" önlisans programları için normal eğitim süresi olan 4 yarıyıl (2 yıl) göz önünde bulundurularak "2017-ÖSYS Yükseköğretim Programları ve Kontenjanları Kılavuzu: Tablo-3" incelenerek elde edilen verilere göre

2019 yılı itibariyle 2749 örgün, 3150 açık ve/veya uzaktan eğitim olmak üzere toplam 5899 öğrencinin mezun olması; "Havacılık Yönetimi" lisans bölümü için normal eğitim süresi olan 8 yarıyıl (4 yıl) göz önünde bulundurularak "2015 ve 2016 ÖSYS Yükseköğretim Programları ve Kontenjanları Kılavuzu: Tablo-4. Merkezi Yerleştirme ile Öğrenci Alan Yükseköğretim Lisans Programları" incelenerek elde edilen verilere göre 2019 ve 2020 yıllarında ilgili bölümden yaklaşık 1000'er öğrencinin mezun olduğu tahmin edilmektedir.

Bu veriler ışığında istihdam süreci değerlendirilirken sektör açısından bakıldığında halihazırda 2019 yılı itibariyle ülkemizde 170 adet Hava Taşıma İşletmesi, 277 adet Bakım ve Eğitim İşletmesi, 40 adet Yer Hizmetleri Kuruluşu ve 58 adet Havalimanı olduğu belirtilmekte, bu işletmeler ve diğer paydaşlarla beraber 2018 yılı itibariyle sektörde çalışan sayısı yaklaşık 210,000 olarak belirtilmekte ve 2019 yılı için 225,000 çalışan sayısı tahmini yapılmaktadır (SHGM, 2019).

Yöntem

Bu çalışma, Türkiye'de yayımlanan havacılık yönetimi ve ilgili bölüm mezunu öğrencilere yönelik iş ilanlarındaki isterler nelerdir sorusuna cevap bulabilmek amacıyla yapılmaktadır. Bu doğrultuda içerik analizi yöntemi kullanılarak havacılık ile ilgili sosyal bölümlerde okuyan (Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği önlisans ve Havacılık Yönetimi lisans) öğrencilere yönelik iş ilanları incelenerek değerlendirilen betimsel bir araştırmadır. Çalışmada Türkiye'deki havacılık ile ilişkili yükseköğretim kurumlarının durumları ve öğrenci sayılarına ilişkin bilgiler ile sektör ve sektördeki firmaların iş ilanlarını gösteren bir çerçeve de inşa edilmeye çalışılmıştır. Araştırma verileri 2019 yılı içerisinde, Türk sivil havacılık sektöründe yaz sezonu olarak kabul edilen mart ayının son haftası itibariyle başlanarak üniversitelerin akademik dönemlerinin sonu ve staj gibi uygulamalar düşünülerek eylül ayı başına kadar geçen en yoğun 6 aylık sürede tüm kariyer siteleri ve havacılık işletmelerinin web siteleri incelenerek elde edilmiştir. Bu süre boyunca Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği önlisans ve Havacılık Yönetimi lisans bölümlerinden mezun adayların başvurusuna uygun toplam 165 adet iş ilanı Türkçe ve İngilizce olmak üzere toplanarak, yalnızca ilanlarda yer verilen isterler eğitim durumu, iş tecrübesi, genel yeterlilikler, çalışma şartları ve dil yeterliliği gibi unsurlar çerçevesinde içerik analizi yöntemiyle değerlendirilmiştir.

Bulgular

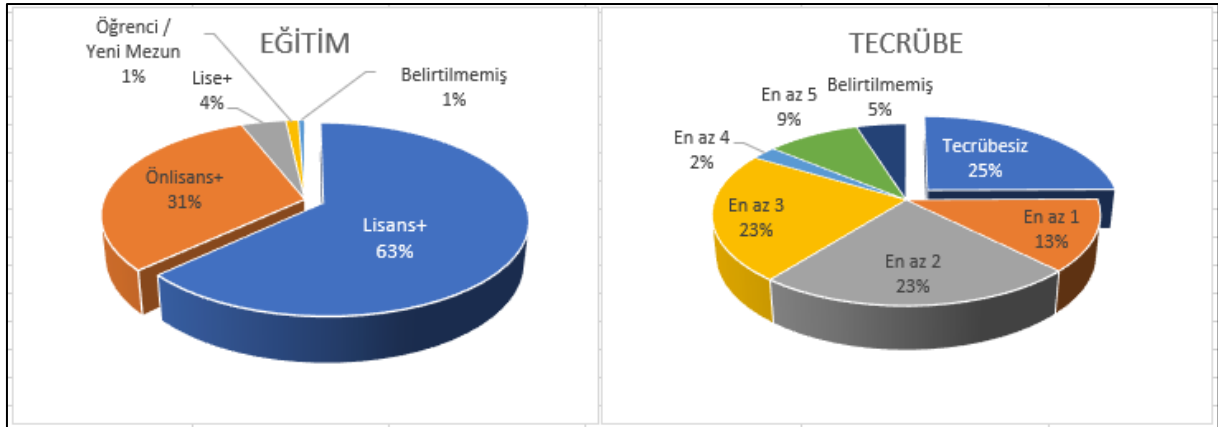
Değerlendirilen iş ilanlarının çözümlenmesiyle ortaya çıkan işverene özgü bulgular Tablo 1'de sunulmuştur. Çalışma kapsamında yer alan ilanların %64'ü havacılık işletmeleri %32'si taşımacılık & lojistik işletmeleri tarafından yayınlanırken, çok küçük bir oranla turizm, danışmanlık vb. firmalarının da uygun başvuru şartlarına sahip ilanlar verdikleri görülmektedir. İş ilanlarının olduğu şehirlere bakıldığında İstanbul (%62) ilk sırada yer alırken sırasıyla Antalya (%15), İzmir (%10), Ankara (%3) ve Kocaeli, Eskişehir vb. gibi diğer şehirler olduğu görülmektedir. Sektörde yer alan işletmelerin faaliyetleri incelendiği zaman uygun ilanların %43'lük kısmı taşımacılık,

lojistik, kargo vb. firmalar tarafından verildiği, bunu sırasıyla havayolu işletmesi, hava taksi işletmesi vb. gibi işletmelerin oluşturduğu Hava Ulaştırma İşletmeleri (%24), havacılığın diğer alt sektörlerinde yer alan işletmelerin oluşturduğu Diğer Havacılık İşletmeleri (%11), Yer Hizmetleri ve Terminal İşletmeleri (%9), turizm, danışmanlık vb. işletmelerin oluşturduğu Diğer (%7) ve bilgileri belirtilmeyen/gizlenen (%6) firmalar tarafından verildiği görülmektedir. Son olarak bu sektörlerde yer alan işletmelerdeki pozisyonlara bakıldığında yaklaşık 35 farklı pozisyon dair ilanların iş tanımları ve pozisyonlar dikkate alınarak gruplandırıldığında Hava Ulaştırma İdari & Genel pozisyonları (%24), Hava Kargo Operasyon ile ilgili pozisyonlar (%19), Yolcu/Misafir Hizmetleri ile ilgili pozisyonların (%16) en yoğun olarak görülen ilanlar olduğu ortaya koyulmaktadır. Bu verilerin yanı sıra iş ilanlarında kaç adet istihdam yapılacağına dair bilgi 165 ilanın 44'ünde belirtilmiş, bazı firmalar pozisyon ilanlarında yalnızca 1 kişilik istihdam sayısı belirtilirken, Yolcu Hizmetleri vb. pozisyonlarda istihdam sayısı 50 olarak belirtilen ilanlara da rastlanmıştır. Pozisyon sayısı verilmeyen iş ilanlarında da istihdam oranı 1 kişi olarak varsayıldığında ise toplam 165 ilana göre 243 adet personel istihdam edileceği hesaplanmaktadır.

Tablo 1. İş İlanlarında İşverene ve İşe Özgü Faktörler

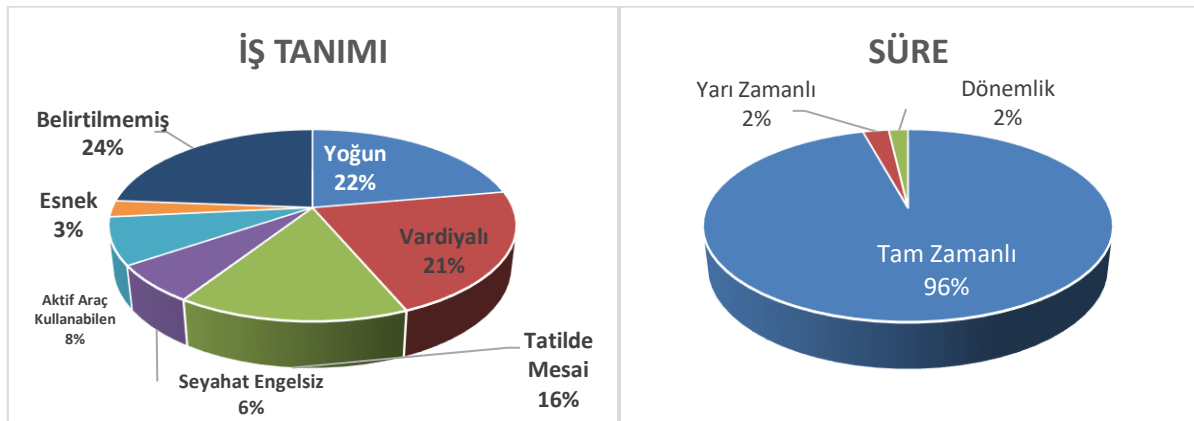
SEKTÖR	SAYI	%	ŞEHİR	SAYI	%
Havacılık	106	%64	İstanbul	102	%62
Taşımacılık & Lojistik	52	%32	Antalya	25	%15
Diğer	7	%4	İzmir	16	%10
			Ankara	5	%3
			Diğer	17	%10
İŞLETME TÜRÜ	SAYI	%	POZİSYON	SAYI	%
Taşımacılık & Lojistik	35	%43	Hava Ulaştırma İdari & Genel	40	%24
Hava Ulaştırma İşletmeleri	19	%24	Hava Kargo Operasyon	32	%19
Diğer Havacılık İşletmeleri	9	%11	Yolcu/Misafir Hizmetleri	26	%16
Yer Hizmetleri & Terminal	7	%9	İthalat-İhracat & Satış	19	%12
Diğer (Turizm, Danışma vb.)	6	%7	Kabin Memuru	13	%8
Firma Bilgisi Gizli	5	%6	Bilet Satış	10	%6
			Diğer	25	%15

İş ilanlarındaki işveren özgü faktörlerin yanı sıra ilgili pozisyon için aday isterlerine dair de çeşitli unsurlar belirtilmiş ve ilanlardaki bu unsurlar da sıklıklarına göre sınıflandırılmıştır. İlk olarak eğitim durumları değerlendirildiğinde ağırlıklı olarak en az yükseköğretim mezunu arandığı (Grafik 2) belirlenirken, lisans ve üstü mezuniyetin (106 adet ilan) daha genel bir beklenti olduğu görülmektedir. Adayların tecrübeleri ile ilgili durum ise ilanlarda farklı isterler olarak karşımıza çıkarken, ilanların en az %70'inde (Grafik 2) adayların en az 1 yıl iş deneyimine sahip olması beklentisi olduğu görülmektedir.

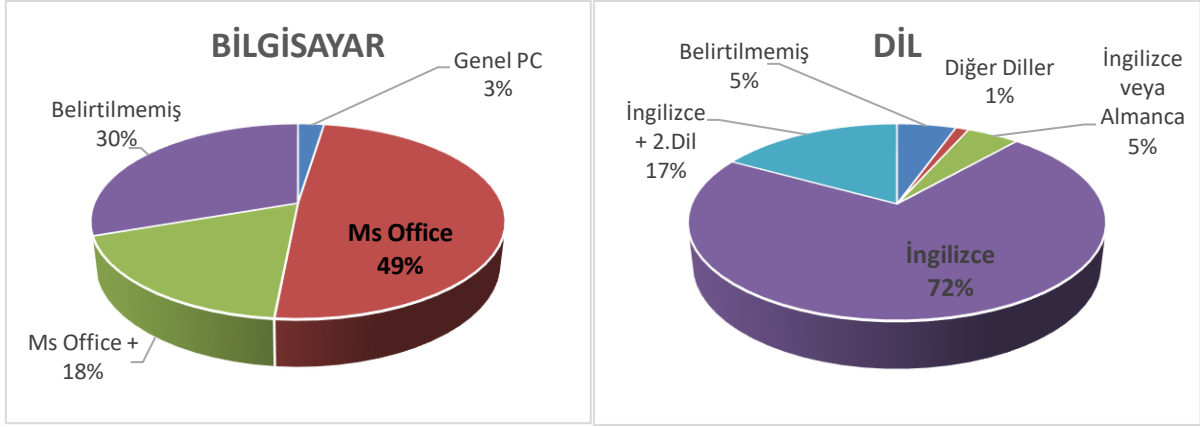


Grafik 2: Eğitim durumu ve tecrübe beklentisi (yazar tarafından oluşturulmuştur)

İlanlarda sık rastlanan bir diğer özellik ise iletişim becerisi olarak gözlemlenirken ilanların %77'sinde sözlü ve/veya yazılı iletişim yönünden kuvvetli adaylar aranmaktadır. İncelenen 165 adet iş ilanı cinsiyet açısından değerlendirildiğinde yalnızca 6 adet ilanda "Kadın" aday vurgusu yapılmış, diğer adaylarda cinsiyet belirtilmemişken, bahsedilen 6 kadın aday ilanının da 3'ü "Kabin Memuru" pozisyonu için belirtilmiştir. İş tanımları ve temposuyla ilgili bilgilerde ise ağırlıklı olarak yoğun, vardiyalı, tatil zamanlarında çalışılan bir görev tanımı yapılırken seyahat engelsiz ve aktif araç kullanabilen adaylara dair beklentiler de sıklıkla aktarılmıştır. Bunun yanı sıra iş gören aranan pozisyonların %96'sı tam zamanlı/sürekli personel aradığını belirtmektedir.



Grafik 3: İş tanımı ve pozisyon süreleri (yazar tarafından oluşturulmuştur)



Grafik 3: Bilgisayar bilgisi ve dil becerisi (yazar tarafından oluşturulmuştur)

İlanlarda adayların bilgisayar bilgi ve kullanım düzeyine dair isterlere bakıldığı zaman ilanların %30'unda herhangi bir bilgi belirtilmemiş, yaklaşık %70'inde en az Microsoft Office programlarına hakimiyet beklenirken bunun yaklaşık %20'lik bölümünde ek olarak kurumsal kaynak planlama sistemleri ve/veya check-in/rezervasyon sistemlerini biliyor ve kullanıyor olması da beklenmektedir. Askerlik durumu ile ilgili ilanların %82'sinde askerlikten muaf olmak, yapmış olmak veya tecil durumu belirtilirken yalnızca %18'lik bölümde herhangi bir bilgi verilmemiştir. Son olarak adayların yabancı dil durumları değerlendirildiğinde, ilanların yalnızca %5'inde (9 ilan) dil durumu belirtilmemişken, %77 ile İngilizce en çok beklenen dil becerisi olmuş, ayrıca %17'lik bölümde (28 ilan) İngilizce bilgisine ilaveten başta Almanca olmak üzere, Rusça, Arapça, İspanyolca gibi alternatif bir dil becerisi beklendiği ortaya koyulmaktadır.

Sonuç ve Tartışma

Hava taşımacılığı sektörü, miladı kabul edilen 1903 yılında Wright Kardeşler'in yaptığı ilk motorlu uçuştan bu yana yaklaşık 115 yıllık süre içerisinde çok büyük bir ivmeyle büyüyerek dünyanın en önemli sektörlerinden biri haline gelmiştir. Bunun yanı sıra 1978 yılında ABD'de başlayan iç hatların serbestleşmesi hareketi, 2003 yılında ülkemizde de aktif hale gelmiş ve son 16 yılda bu gelişmeyle beraber ülkemiz sivil havacılık sektörü de çok büyük bir sıçrama gerçekleştirmiş, bu durum sektörün kariyer olanakları açısından da ilgi çeken bir yapı haline gelmesine olanak sağlamıştır. 2003 yılı itibariyle gelişen sektör, yükseköğretim kurumlarında da karşılığını bulmuş ve sektör için kritik rol üstlenen personelin yetiştirilmesi adına birçok üniversitede çeşitli programlar ve bölümler açılmaya başlanmıştır. Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi, Üni-Veri uygulamasına göre ülkemizde üniversitelerin bölüm bazındaki durumlarına göre yapılan değerlendirmede tüm bölümler arasında %77 istihdam oranıyla havacılık sektörünün en popüler ve ilgi çeken mesleklerinden biri olan Pilotaj ilk sırada yer alırken, 4736 TL ortalama ücretle ise ikinci sırada, iş bulma süresinde 5 ay 17 gün ile altıncı sırada yer almaktadır (Üni-Veri, 2019). Pilotaj mesleği havacılık sektörü denince akla ilk gelen meslek gruplarından biri olurken, bu kadar popüler olması ve belirtilen istatistiklere sahip

olması havacılık sektörünün diğer branşları ile ilgili eğitim alan öğrenciler açısından yanıltıcı olduğu da söylenebilir.

Bu çalışmanın konusunu oluşturan Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği ve Havacılık Yönetimi programları/bölmeleri, Üni-Veri uygulamasında bölüm sınıflandırma tablosuna göre çok geniş bir yelpazeyi içeren “Teknik Eğitim” kategorisinde sınıflandırılmış; Teknik Eğitim sınıflandırılmasının istatistiklerine bakıldığında ise istihdam oranının %52, iş bulma süresinin 8 ay 1 gün, ortalama ücretin 2741 TL, nitelik uyumsuzluğunun 1,27 ve kamuda işe yerleşme oranının %6 olduğu belirtilmiştir.

Üni-Veri uygulamasında verilen istatistiklere nazaran üniversitelerdeki bölüm/programlara bakıldığında 2019 yılı itibariyle normal eğitim süre/standartları varsayımıyla yaklaşık 7000 öğrencinin mezun olduğu tahmin edilirken, bu mezunlara cevap verebilecek nitelikte 165 adet iş ilanına rastlanmıştır. Bu durum, havacılık sektörü istihdam talebinin çok üzerinde mezun verildiğini göstermekte ve maalesef mezunların çoğunluğu gerek işveren isterlerini yerine getirememesi gerek ise doğru iş fırsatlarını yakalayamama vb. sebeplerden ötürü istihdam olamamakta ve farklı sektörlere yönelmek zorunda kalmaktadırlar. Bu durumun aktörleri olan yükseköğretim kurumları, sektör temsilciler ve mezun öğrencilerin de gerekli eleştiriyi yapabilmeleri oldukça önemlidir. Yükseköğretim kurumları açısından bu bölüm/programların sayıca fazlalığı başlı başına bir problem olarak görülebilecek iken açık ve/veya uzaktan eğitim ile öğrenci almaya başlaması da problemi çözülemeyecek noktaya doğru götürmektedir. Bunun yanı sıra yükseköğretim kurumlarının verdiği eğitimin niteliği ve standardı da tam olarak ölçülememekte, bu da birbirinden farklı düzeyde ve rekabete uzak öğrencilerin mezuniyetlerine sebep olabilmektedir. Aynı şekilde öğrencilerin de sektör isterleri veya mevcut durumdan uzak kalması, farkına varamaması ya da gerekli ilgili ve alakayı gösterememeleri sebebiyle yetkinlik açısından iş ilanlarındaki isterlere cevap verememe durumuyla karşılaşabilmektedirler. Son olarak sektör temsilcileri ise havacılık yönetimi ile ilgili yükseköğretim kurumları ve hatta lise düzeyinde eğitim veren okullar ve mezunları söz konusu iken, ilgisiz diğer bölüm mezunlarını da istihdam etmesi havacılık yönetimi öğrencileri açısından dezavantaj sağlarken diğer yandan mezunların kendilerini sorgulamaları adına fırsat da yaratmaktadır.

Havacılık yönetimi alanında önlisans ve lisans düzeyinde eğitim gören ve mezun olan öğrencilerin başvurabilecekleri 165 iş ilanı sonucu elde edilen verilere göre sektör olarak ilan veren işletme sayısı az olsa da havacılık alanındaki ilanların daha çok ve daha uygun olduğu, İstanbul’un iş bulma açısından çok daha önde olduğu görülürken aday nitelikleri açısından yaklaşık %95 oranında en az önlisans düzeyinde mezuniyet beklentisi olduğu, ilanların %75’i oranında en az 1 yıl tecrübeli; iş tanımı temposu açısından yaklaşık %60 oranında yoğun, vardiyalı ve tatil günlerinde çalışılan bir yapı olduğu; adayların yaklaşık %70’inde temel düzeyde MS Office programlarına hakimiyet beklendiği ve yaklaşık %95 oranında yabancı dil becerisi istendiği ortaya koyulmaktadır. İş ilanlarını bu veriler ışığında tekrar yorumlamak gerekirse, 2019 yılı itibariyle her ne kadar toplamda 165 adet iş ilanına rastlansa da yeni mezun olan adayların istenen 1 yıllık tecrübe şartını yerine getiremeyeceği düşünüldüğünde

başvurabileceği yalnızca 45 adet iş ilanı olduğu gerçeği ortaya çıkmaktadır. Üniversitelerin ilgili bölümlerinden mezun ve kariyerine adım atma planları yapan adaylar üzerinden basit bir hesap yapılırsa, tüm şartların eşit olduğu varsayıldığında yayınlanan 45 ilanın her biri için yaklaşık 155 adayın rekabet içinde olduğu da ortaya çıkmaktadır. Bu basit hesap da aslında sektördeki arz ve talep dengesini özetleyen önemli unsurlardan biri olarak düşünülmektedir. Diğer yandan işverenlerin ve kurumların neredeyse tamamı genel isterlerle ilanlarını yayımlarken, havacılık mezunlarına yönelik belirleyici bir özellik olmadığı, hatta mezuniyet alanı ile ilgili de çok az ilanda detay verildiği görülmektedir. Bu durum da aslında hem sektör, hem yükseköğretim kurumları tarafından değerlendirilmesi gereken bir husustur. Bu noktada da SHGM'nin Havaalanları Dairesi Eğitim Talimatında (SHT-EĞİTİM/HAD) detayları aktarıldığı üzere eğitim kuruluşları için "Onaylı Yer Hizmetleri Eğitim Kuruluşları, Terminal İşletmeciliği Eğitim Kuruluşları, Onaylı Kabin Ekibi Temel Eğitim Kuruluşları" vb. gibi bir akreditasyona sahip olması ve öğrencilerine mezuniyette diploma harici ek bir sertifika vb. sağlayabilmesi bu açığı kapatmada faydalı bir yöntem olduğu düşünülmektedir. Ancak burada önemli bir diğer husus ise bu akreditasyon sürecinin ve çabasının sektörde karşılık görüp göremeyeceği ile ilgili ayrıntılardır. Bu hususların tamamının havacılık sektöründeki tüm paydaşların ilgisini uyandırabilmesi de oldukça önemlidir.

Bu çalışmada çeşitli kısıtlarla karşılaşmıştır. Program ve bölümlerden mezun verileri elde edilirken YÖK bölüm/program kontenjanları ve normal eğitim süreleri göz önüne alındığı için üniversiteyi zamanından önce/sonra bitirenler, af vb. gibi kararlarla geri dönenler ve dikey geçiş sınavı/yatay geçiş hakkı gibi uygulamalar ile havacılık programlarına yerleşen ya da ayrılan öğrenciler hesaplanamamıştır. Bunun yanı sıra lise düzeyinde eğitim veren kurumlardan mezun öğrenciler de bu hesaplama dahil edilmemiştir. Ayrıca iş ilanları ile ilgili verileri toplarken kariyer siteleri ve kurumların web siteleri dikkate alınmış, diğer istihdam seçenekleri ya da olasılıkları göz ardı edilmiştir. Ayrıca 2020 yılı itibariyle tüm dünyayı etkisi altına alan Covid-19 salgını sebebiyle, yeni istihdam olanakları bir yana işten çıkarmaların ve ücretsiz izinlerin sık yaşandığı bir durum ortaya çıktığı için sektörün 2020 yılı için bir değerlendirmesi yapılamamıştır. Salgına ve sektöre yönelik yapılan tahminler incelendiğinde de 2021 yılı için de halihazırda eleştiri konusu olan iş ilanlarının sınırlılığı daha ciddi boyutlarda kendisini göstereceği tahmin edilmektedir.

İleriki çalışmalarda hem yükseköğretim hem de lise düzeyinde tüm havacılık ile ilgili bölüm öğrencileri/mezunlarını kapsayan bir çalışma ile Türkiye sivil havacılık sektörünün genel bir istihdam yapısını çıkarmak, buna göre yükseköğretim kurumları, sektör temsilcileri ve öğrencilerin de farkındalık düzeyini arttırmaya olanak sağlayacak sonuçlar elde etmek önemli olacaktır. Bu noktada da özellikle sektördeki insan kaynakları yöneticilerinin de bakış açısının net bir şekilde ortaya koyulması da ileride yapılacak çalışmaların güvenilirliğini arttıracığı düşünülmektedir.

Kaynaklar

- Ahsan, K., Ho, M. ve Khan, S. (2013). Recruiting project managers: A comparative analysis of competencies and recruitment signals from job advertisements. *Project Management Journal*, 44(5), 36-54.
- Allen, J. ve Van der Velden, R. (2001). Educational mismatches versus skill mismatches: effects on wages, job satisfaction, and on-the-job search. *Oxford economic papers*, 53(3), 434-452.
- Armstrong, M. (2006). *A handbook of human resource management practice*. Kogan Page Publishers.
- Arslan, A., & Duğan, Ö. (2019). Türkiye'de ve Amerika'da Halkla İlişkiler Mesleğine Bakış Açısının İş İlanları Üzerinden Karşılaştırılması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 188-199.
- Ayaz, İ. S., Baran, E., & Açık, A. Denizcilik Sektörüne Yönelik İş İlanlarının Analizi: Kariyer. net Örneđi. *SETSCI Conference Indexing System, Volume 3 (2018)*, 711-715.
- Bacaksız, F. E. ve Sönmez, B. (2015). İnsan Kaynakları Web Sitelerinde Yer Alan Hemşire İş İlanlarının İncelenmesi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 3(1), 112-122.
- Basım, H. N., Şeşen, H. Ve Şeşen, E. (2008). Personel Temin Sürecinde Gazete İlanları Üzerine Karşılaştırmalı Bir Çalışma. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (1), 35-44.
- Beltekin, N. (2014). İşgücü Talebi ve Eğitim İlişkisi Üzerine Bir Analiz (İş İlanları Örneđi). *Electronic Journal Of Social Sciences*, 13(51).
- Bennett, R. (2002). Employers' demands for personal transferable skills in graduates: A content analysis of 1000 job advertisements and an associated empirical study. *Journal of Vocational Education and training*, 54(4), 457-476.
- Cevher, E. (2013). Sekreterlerin İşe Alınmasında Aranılan Niteliklere Yönelik Bir Araştırma: Kariyer. Net Örneđi. *Süleyman Demirel Üniversitesi, s. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Büro Yönetimi Özel Sayısı*, 235-245.
- Çavdar, H., ve Çavdar, M. (2010). İşletmelerde İşgören Bulma Ve Seçme Aşamaları. *Journal of Naval Sciences and Engineering*, 6(1), 79-93.
- Demirkol, Ş. ve Ertuğral, s. M. (2007). İşletmelerde Personel Seçiminde Kullanılan Teknikler ve Analizler. *Sosyal Bilimler Dergisi*, (2).
- Deniz, N., Noyan, A. ve Ertosun, Ö. G. (2015). Linking person-job fit to job stress: The mediating effect of perceived person-organization fit. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 207, 369-376.
- Doğan, A. ve Önder, E. (2014). İnsan Kaynakları Temin Ve Seçiminde Çok Kriterli Karar Verme Tekniklerinin Kullanılması Ve Bir Uygulama (Using Multi Criteria Decision Techniques in Recruiting and Selection of Human Resources and an Application). *Journal of Yasar University*, 9(34), 5796-5819.
- Doğan, s. ve Tuncer, M. (2018). Otel Personeli İş İlanlarında Aranılan Nitelik ve Becerilere Yönelik Bir Araştırma. *Business & Management Studies, s. An International Journal*, 6(4), 1231-1251.
- Erdem, B. ve Gezen, T. (2014). Turizm işletmelerine yönelik iş ilanlarının içerik analizi yöntemiyle incelenmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10(21), 19-42.
- Ertaş, Ç. (2018). Turizm Sektöründeki Nitelikli Çalışan Eksikliğinde Turizm İşletmelerinin Payı: İş İlanları Üzerinden Bir İnceleme. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2018(30), 1143-1172.
- Faggian, A. (2014). Job search theory. *Handbook of regional science*, 59-73.
- Genç, A. (2012). Türk İş Dünyasının Yabancı Dil Talebi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 42(42).

- İçigen, E. T ve Çetin, E. İ. (2017). AHP temelli TOPSIS yöntemi ile konaklama işletmelerinde personel seçimi. *Balkan Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(13), 179-187.
- Kanfer, R., Wanberg, C. R. ve Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied psychology*, 86(5), 837.
- Kennan, M. A., Willard, P., Cecez-Kecmanovic, D. ve Wilson, C. S. (2008). IS knowledge and skills sought by employers: a content analysis of Australian IS early career online job advertisements. *Australasian Journal of Information Systems*, 15(2).
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D. ve Johnson, E. C. (2005). Consequences Of Individuals' fit At Work: A Meta-Analysis Of Person-Job, Person-Organization, Person-Group, And Person-Supervisor Fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281-342.
- Küçükönel, H. ve Korul, V. (2002). Havayolu işletmelerinde insan kaynakları yönetimi. <http://acikerisim.aku.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/11630/2982/67-90.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (31.07.2019).
- MEB (2012), 12 Yıl Zorunlu Eğitim: Sorular – Cevaplar, http://www.meb.gov.tr/duyurular/duyurular2012/12Yil_Soru_Cevaplar.pdf (30.07.2019)
- Meganck, S., Smith, J., & Guidry, J. P. (2020). The skills required for entry-level public relations: An analysis of skills required in 1,000 PR job ads. *Public Relations Review*, 46(5), 101973.
- Özdemir, S., Polat, E. ve Met, Ö. L. (2015). Bodrum'da Faaliyet Gösteren Konaklama İşletmelerince Verilen İş İlanlarındaki İşgören Niteliklerinin Analizi. *Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 16(34), 121-138.
- Saks, A. M. ve Ashforth, B. E. (2002). Is job search related to employment quality? It all depends on the fit. *Journal of applied Psychology*, 87(4), 646.
- Sekiguchi, T. ve Huber, V. L. (2011). The use of person-organization fit and person-job fit information in making selection decisions. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 116(2), 203-216.
- SHGM (2019), Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü Faaliyet Raporu <http://web.shgm.gov.tr/documents/sivilhavacilik/files/pdf/kurumsal/faaliyet/2019.pdf>, (15.12.2020).
- SHGM (2018), Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü Faaliyet Raporu, <http://web.shgm.gov.tr/documents/sivilhavacilik/files/pdf/kurumsal/faaliyet/2018.pdf>, (04.08.2019).
- Sodhi, M. S. ve Son, B. G. (2010). Content analysis of OR job advertisements to infer required skills. *Journal of the Operational Research Society*, 61(9), 1315-1327.
- Şentürk, Z. A. ve Fidan, Z. (2016). İş İlanları Üzerinden Halkla İlişkilerin Mesleki Profili. *Celal Bayar University Journal Of Social Sciences/Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(1).
- Üni-Veri, Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi, (2019), <https://univeri.cbiko.gov.tr/>, (05.08.2019).
- Yürür, S. ve Mengenci, C. (2014). The role of person-job fit and organizational commitment on emotional labor.