

**T.C.
SAKARYA UYGULAMALI BİLİMLER ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**TURİZM EĞİTİMİ ALAN ORTAÖĞRETİM ÖĞRENCİLERİNİN
KARİYER PLANLAMA DAVRANIŞLARI: KARS - ANTALYA
ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Yusuf YERLİ

Enstitü Anabilim Dalı : TURİZM İŞLETMECİLİĞİ

Tez Danışmanı : Doç. Dr. Özgür KIZILDEMİR

Aralık 2023

T.C.
SAKARYA UYGULAMALI BİLİMLER ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

TURİZM EĞİTİMİ ALAN ORTAÖĞRETİM ÖĞRENCİLERİNİN
KARİYER PLANLAMA DAVRANIŞLARI: KARS - ANTALYA
ÖRNEĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Yusuf YERLİ

Enstitü Anabilim Dalı : TURİZM İŞLETMECİLİĞİ

Bu tez 05/12/2023 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından oybirliği ile kabul edilmiştir.

JÜRİ	BAŞARI DURUMU
Jüri Başkanı: Prof. Dr. Orhan BATMAN	Başarılı
Üye: Doç. Dr. Salim İBİŞ	Başarılı
Üye: Doç. Dr. Özgür KIZILDEMİR	Başarılı

BEYAN

Tez içindeki tüm verilerin akademik kurallar çerçevesinde tarafımdan elde edildiğini, görsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçların akademik ve etik kurallara uygun şekilde sunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, tezde yer alan verilerin bu üniversite veya başka bir üniversitede herhangi bir tez çalışmasında kullanılmadığını beyan ederim

Yusuf YERLİ

05.12.2023

TEŞEKKÜR

Tezin hazırlanması sürecinde benden hiçbir desteğini esirgemeyen, bana yol gösteren, çok kıymetli bilim insanı, danışmanım Doç. Dr. Özgür KIZILDEMİR hocama en içten şükranlarımı sunarım. Ayrıca, lisansüstü eğitimim süresince bilgileri ve bilimsel birikimleri ile akademik gelişimimi destekleyen kıymetli hocalarım Prof. Dr. Oğuz TÜRKAY, Prof. Dr. Orhan BATMAN, Prof. Dr. Said KINGİR, Prof. Dr. Aydın YILMAZER, Doç. Dr. Aziz Gökhan ÖZKOÇ ve Doç. Dr. Ömer SARAÇ' a teşekkür ediyorum.

Destek ve dualarını her zaman hissettiğim, bugünlere gelmemde büyük emekleri olan annem ve babama, eğitim hayatım süresince beni yetiştiren ve destekleyen Kamil ÖZDEMİR, Cumhuriyet CÖRÜT, Sara YELEGEN öğretmenlerime, Sakarya Sezginler Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi'ndeki mesai arkadaşlarım Nahit AYGÜN, Selahattin BAYRAK, Ömer Faruk TOMAKİN ve Mücahit ARAS'a şükranlarımı sunarım.

Son olarak, yüksek lisans eğitimimin her aşamasında beni cesaretlendiren, sabır ve anlayış ile her türlü desteğini benden esirgemeyen eşim Dudu ÇETİN YERLİ' ye ve evimizin neşesi güzel kızım Eylül Sare YERLİ 'ye teşekkür ediyorum. Ayrıca evimizin en küçüğü Bilge Raye YERLİ kızıma ailemize hoş geldin diyorum.

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR	i
İÇİNDEKİLER	ii
KISALTMALAR	v
TABLolar LİSTESİ.....	vi
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	vii
ÖZET.....	viii
SUMMARY	ix

BÖLÜM 1.

GİRİŞ	1
1.1. Araştırma Problemi:	2
1.2. Araştırmanın Amacı	3
1.3. Araştırmanın Önemi	3
1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları	4
1.5. Araştırmanın Varsayımları	5
1.6. Araştırma Planı.....	5

BÖLÜM 2.

LİTERATÜR.....	6
2.1. Turizm, Eğitim ve Mesleki Eğitim.....	6
2.1.1. Turizm	6
2.1.1.1. Turizmin tarihsel gelişimi	7
2.1.1.2. Turizm sektörünün önemi ve özellikleri	9
2.1.1.3. Turizmin dünyadaki yeri	12
2.1.1.4. Turizmin Türkiye’deki yeri.....	16
2.1.2. Eğitim.....	20
2.1.2.1. Eğitimin tanımı	20
2.1.2.2. Eğitimin amacı	21
2.1.2.3. Eğitimin işlevi	23
2.1.3. Mesleki Eğitim.....	24
2.1.3.1. Turizm eğitimi.....	25
Türkiye’de turizm eğitimi	28
2.2. Kariyer Planlama ve Turizmde Kariyer	32
2.2.1. Kariyer kavramı	33
2.2.1.1. Kariyer kavramının tarihsel gelişimi.....	33
2.2.1.2. Kariyer kavramının önemi	34
2.2.1.3. Kariyer kavramının özellikleri	35
2.2.2. Kariyer Evreleri.....	36

2.2.2.1. Keşif evresi.....	37
2.2.2.2. Kurulma - başlangıç evresi.....	38
2.2.2.3. Kariyer ortası evresi	38
2.2.2.4. Kariyer sonu evresi	39
2.2.2.5. Emeklilik (Azalma) evresi	40
2.2.3. Kariyer yönetimi	41
2.2.3.1. Kariyer yönetiminin önemi	42
2.2.3.2. Kariyer yönetimin faydaları	43
2.2.4. Kariyer planlama	44
2.2.4.1. Kariyer planlamanın önemi.....	44
2.2.4.2. Kariyer planlamanın amacı	45
2.2.5. Kariyer geliştirme	48
2.2.5.1. Kariyer geliştirme araçları.....	48
2.2.6. Kariyer sorunları	50
2.2.6.1. Cam tavan.....	50
2.2.6.2. Cinsiyet kaynaklı sorunlar.....	50
2.2.6.3. Çift kariyerli eşler	51
2.2.6.4. Çift kariyerlik.....	51
2.2.6.5. Ay ışığı.....	51
2.2.6.6. Mobbing.....	51
2.2.6.7. Stres ve tükenmişlik	52
2.2.6.8. Kariyer platosu	52
2.2.7. Yeni Kariyer yaklaşımları	52
2.2.7.1. Sınırsız kariyer yaklaşımı.....	53
2.2.7.2. Esnek kariyer yaklaşımı	54
2.2.7.3. İki basamaklı kariyer yaklaşımı	54
2.2.7.4. Portföy kariyer yaklaşımı.....	55
2.2.7.5. Global kariyer yaklaşımı	55
2.2.7.6. Kaleydoskop kariyer yaklaşımı.....	55
2.3. Öncül Araştırmalar	56
2.3.1. Turizm eğitimi alan ortaöğretim öğrencilerinin meslek seçimi ve kariyer seçenekleri.....	56
2.3.1.1. Öğrencilerin turizm mesleğini seçme nedenleri.....	57
2.3.1.2. Turizm öğrencilerinin kariyer algısı ve kariyer seçimini etkileyen faktörler	58

BÖLÜM 3.

MATERYAL VE YÖNTEM..... 61

3.1. Turizm Eğitimi Alan ortaöğretim Öğrencilerinin Kariyer Planlama Davranışları	61
3.1.1. Araştırmanın modeli	61
3.1.2. Araştırma hipotezleri.....	61
3.1.3. Evren ve örnekleme	62
3.1.4. Veri toplama araçları.....	62
3.1.5. Verilerin toplanması.....	64
3.1.6. Verilerin istatistiksel analizi.....	65

BÖLÜM 4.

BULGULAR VE YORUMLAR	66
4.1. Öğrencilerin Tanımlayıcı Özelliklerine Yönelik Bulgular.....	66
4.2. Kariyer Planlama Davranışlarına Yönelik Bulgular	69
4.3. Öğrencilerin Tanımlayıcı Özelliklerine Göre Kariyer Planlama Davranışlarının Farklılaşmasına Yönelik Bulgular.....	70

BÖLÜM 5.

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER	81
--	-----------

KAYNAKÇA	87
-----------------------	-----------

EKLER.....	95
-------------------	-----------



KISALTMALAR

KTB	: Kùltür ve Turizm Bakanlığı
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
MTEGM	: Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Mùdùrlùđù
TDK	: Tùrk Dil Kurumu
TGV	: Turizm Geliştirme Vakfı
TKB	: Teftiş Kurulu Başkanlığı
TUREB	: Turist Rehberliği Odaları Birliği
TUREM	: Turizm Eğitim Merkezi
TÜROFED	: Tùrkiye Otelciler Federasyonu
UNWTO	: Dùnya Turizm Örgùtù
YÖK	: Yüksek Öğretim Kurumu

TABLolar LİSTESİ

Tablo 2.1: Turizmin Ekonomiye Etkisi.....	14
Tablo 2.2: 2022 Dünya Turist Sıralaması	17
Tablo 2.3: 2022 Dünya Turist Kişi Başı Harcama Sıralaması.	17
Tablo 2.4: Türkiye'ye Gelen Ziyaretçilerin Sınır Kapılarının Bağlı olduğu İllere ve Taşıt Araçlarına Göre Dağılımı.....	18
Tablo 2.5: Türkiye'ye Gelen Yabancı Ziyaretçilerin Milliyetlerine Göre Dağılımı. 19	
Tablo 2.6: 2011- 2020 Yıllarında Türkiye'ye Gelen Yabancı Ziyaretçi.....	19
Tablo 2.7: Türkiye'de Turizm Eğitimi.....	30
Tablo 2.8: Farklı Yaklaşım Kariyerleri.....	37
Tablo 2.9: Kariyer Gelişim Modeli.....	41
Tablo 2.10: Kariyer Yönetim Modeli.	43
Tablo 3.1: Kariyer Planlama Davranışları Ölçeği Faktör Yapısı.....	63
Tablo 3.2: Ölçek Verilere Yapılan Normallik Testi Sonuçları.	65
Tablo 4.1: Öğrencilerin Demografik Özelliklere Göre Dağılımı.....	66
Tablo 4.2: Kariyer Planlamasına İlişkin Görüşler.....	68
Tablo 4.3: Kariyer Planlama Davranışları Puan Ortalamaları.	70
Tablo 4.4: Kariyer Planlama Davranışlarının Yaşa Göre Farklılaşma Durumu.	70
Tablo 4.5: Kariyer Planlama Davranışlarının Cinsiyete Göre Farklılaşma Durumu. 72	
Tablo 4.6: Kariyer Planlama Davranışlarının Alanlara Göre Farklılaşma Durumu ..	73
Tablo 4.7: Kariyer Planlama Davranışlarının Okulun Bulunduğu İle Göre Farklılaşma Durumu.	73
Tablo 4.8: Kariyer Planlama Davranışlarının Ailede Turizm Sektöründe Çalışan Varlığına Göre Farklılaşma Durumu	74
Tablo 4.9: Kariyer Planlama Davranışlarının Aile Aylık Gelirine Göre Farklılaşma Durumu	75
Tablo 4.10: Kariyer Planlama Davranışlarının Bölümü İsteyerek Seçme Durumuna Göre Farklılaşma Durumu.	76
Tablo 4.11: Kariyer Planlama Davranışlarının Turizm Okulu Dışında Bir Okulda Okuma İsteğine Göre Farklılaşma Durumu	76
Tablo 4.12: Kariyer Planlama Davranışlarının Staj Yapma Durumuna Göre Farklılaşma Durumu.	77
Tablo 4.13: Kariyer Planlama Davranışlarının Sektörde Kariyer Olanakları Hakkında Bilgi Sahibi Olma Durumuna Göre Farklılaşma Durumu.	78
Tablo 4.14: Kariyer Planlama Davranışlarının Mezun Olduktan Sonra Çalışmak İstenilen Kuruma Göre Farklılaşma Durumu.....	79
Tablo 4.15: Araştırma Hipotezleri Testi	80

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1: Turizmin Gelişmesine Etki Eden Etmenler.	9
Şekil 2.2: Bölgesel Turist Yüzdelik Dilimi.....	13
Şekil 2.3: Turizm Eğitimi ve Yönetmel Kademe Piramidi.....	31
Şekil 2.4: Bireysel Kariyer Aşaması.	46
Şekil 2.5: Örgütsel Kariyer Planlama Süreci.	47



TURİZM EĞİTİMİ ALAN ORTAÖĞRETİM ÖĞRENCİLERİNİN KARİYER PLANLAMA DAVRANIŞLARI: KARS ANTALYA ÖRNEĞİ

ÖZET

Uluslararası ölçekte gelişim gösteren teknolojik yenilikler, artan sosyal medya kullanımı, seyahat imkânlarının artması, kişi başına düşen milli gelir artışıyla oluşan refah düzeyi ve boş zaman kavramının toplumlarda yer edinmesi, aynı zamanda sanayileşen toplumlarda insanların dinlenme ve tatil yapma istekleri, turizm faaliyetlerinin giderek artmasına yol açmıştır. Bu kapsamda gün geçtikçe yükselen turizm faaliyetleri ve turizm standartlarının Türkiye turizminde sağlanması için nitelikli ve eğitilmiş iş gücüne ihtiyaç duyulmaktadır. Bu bağlamda turizm eğitimi alan öğrenciler ve turizm eğitimi veren okullar önemli görülmektedir.

İlgili literatürde bu kapsamda kariyer planlama davranışlarının iki farklı şehirde ortaöğretim düzeyinde turizm eğitimi alan öğrenciler üzerinde yapılmaması araştırmayı önemli kılmaktadır. Bu araştırmada fiziki olarak birbirinden uzak aynı zamanda sosyal hayat ve ekonomik geçim kaynakları farklı olan Kars ve Antalya illerinde turizm eğitimi alan ortaöğretim öğrencilerinin kariyer planlama davranışlarının ve bu davranışları etkileyen unsurların tespit edilmesi amaçlanmıştır.

Bu araştırmada nicel araştırma yöntemi ve veri toplama aracı olarak anket formu kullanılmıştır. Kars ve Antalya illerinde 404 örnekleme ulaşılmış olup, elde edilen veriler SPSS 22.0 istatistik programıyla analize tabi tutulmuştur. Araştırmada değişkenlerin normal dağılım gösterdiği belirlenmiş olup, parametrik analiz yöntemleri kullanılmıştır.

Araştırma sonucunda öğrencilerin kariyer planlamasına önem verdikleri görülmektedir. Öğrencilerin eğitim gördükleri illere göre çalışılacak kurumdan beklentiler ve genel kariyer planlama davranışlarında ve demografik özelliklerine göre bir takım farklılıklar olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Turizm, Turizm Eğitimi, Kariyer Planlama, Kars, Antalya

CAREER PLANNING BEHAVIORS OF SECONDARY STUDENTS TAKING TOURISM EDUCATION: SAMPLE OF KARS-ANTALYA

SUMMARY

Technological innovations developing on an international scale, increasing use of social media, expanding travel opportunities, the level of welfare caused by the rising in national income per capita and the concept of leisure time in societies, as well as the desire of people to rest and vacation in industrialized societies, have led to an increase in tourism activities. In this respect, a qualified and educated workforce is needed in order to ensure that tourism activities and tourism standards are increasing day by day in Türkiye's tourism. In this context, students receiving tourism education and schools providing tourism education are considered important.

In the relevant literature, the fact that career planning behaviours are not carried out on students receiving secondary education in two different cities makes the research important. This research aims to determine the career planning behaviors of secondary school students receiving tourism education in Kars and Antalya provinces, which are physically distant from each other and have different social life and economic livelihoods, and the factors affecting these behaviors.

In this study, a questionnaire form was used as a quantitative research method and data collection tool. 404 samples were reached in Kars and Antalya provinces, and the data obtained were analysed with the SPSS 22.0 statistical program. In the study, it was determined that the variables showed normal distribution, and parametric analysis methods were used.

As a result of the research, it is seen that students give importance to career planning. It has been determined that there are some differences according to the expectations of the institution to be studied, the general career planning behaviours and demographic characteristics of the students according to the provinces where they are educated.

Keywords: Tourism, Tourism Education, Career Planning, Kars, Antalya

BÖLÜM 1. GİRİŞ

Uluslararası ölçekte gelişim gösteren teknolojik yenilikler, artan sosyal medya kullanımı, seyahat imkânlarının artması, ülkelerin kişi başına düşen milli gelir artışıyla oluşan refah düzeyi ve boş zaman kavramının toplumlarda yer edinmesi, aynı zamanda sanayileşen toplumlarda insanların dinlenme ve tatil yapma istekleri, turizm faaliyetlerinin gün geçtikçe artmasına yol açmıştır. 21. yüzyıl ve özellikle II. Dünya Savaşı sonrasında turizm faaliyetlerinin artış eğiliminde olduğu bilinmektedir (Tahtalıoğlu, 2012:1). Özellikle sosyal ve kültürel sınırların teknolojik gelişmeler neticesinde ortadan kalktığı göz önüne alındığında, turizm sektörü hızla gelişim göstermektedir. Bu nedenle turizm sektöründen daha çok ekonomik kazanç sağlamak isteyen bölge veya ülkeler politik aksiyon hazırladığı ve değişen şartlara uyum sağladığı anlaşılmaktadır.

Türkiye turizm sektöründe yadsınamayacak bir konumda olsa da, kadim medeniyetlerin yaşadığı bir coğrafyada bulunması, kültürel birikim ve gelenekleri, jeopolitik konumuyla ulaşılabilir olması, elverişli ve belirgin geçen mevsimleriyle henüz tam olarak arzulanan gelir oranlarına ulaşamadığı düşünülmektedir. Dünyada artan turizm faaliyetlerinden ve büyüyen turistik harcamalardan daha fazla ekonomik kazanç sağlamak için turizmde hizmet standartlarının yükseltmesi, yerel halkta turizm bilinci ve kavramının yaygınlaştırılması, sürdürülebilir aksiyon planlarının devlet eliyle sağlanması elzem görülmektedir. Gün geçtikçe yükselen turizm standartlarının Türkiye turizmde sağlanması için nitelikli iş gücüne ihtiyaç duyulmaktadır. Bu amaçla ortaöğretim, ön lisans ve lisans düzeyinde turizm eğitimi veren okulların bulunduğu ve bu okulların önem arz ettiği görülmektedir.

Bu çalışmada, turizm eğitimi alan ortaöğretim düzeyindeki öğrencilerin kariyer planlama davranışlarının belirlenmesinde önemli rol oynayan hususların tespit edilmesi, aynı zamanda çalışmanın iki farklı şehirde, turizm eğitimi alan ortaöğretim öğrencileri üzerinden araştırılması neticesinden olası farklılıkların belirlenmesi amaçlanmıştır.

Yapılan literatür incelemesinde ortaöğretim düzeyinde turizm öğrencilerinin kariyer planlama davranışların iki farklı il bazında karşılaştırılmaması çalışmanın önemini arz etmektedir.

Bu bölümde araştırma problemi, araştırma amacı, araştırmanın önemi, araştırma sınırlılıkları ve varsayımları anlatılmaktadır.

1.1. Araştırma Problemi:

21. yy'ın ilk çeyreğine geline bu günlerde giderek büyüyen turizm sektörü göz önüne alındığında, rekabetin süreklilik kazandığı ve artarak devam ettiği sektörde, modern turizm standartlarını yakalamak ve kazanç sağlamak isteyen ülkelerin üzerinde durması gereken önemli unsurlardan bir tanesinin kalifiye personel unsuru olduğu bilinmektedir (Çiçek, 2021:1). Turizm sektöründeki yüksek iş gücü ve modern hizmet standartları ancak nitelikli işgücüyle sağlanabilmektedir (Civelek, 2014: 1). Hizmet işletmelerinde yer alan teknolojik ekipman ve donanımlar tek başına yeterli görülmemektedir. Bu kapsamda turizm eğitimi alan ortaöğretim öğrencilerinin kalifiye personel olarak sektörde istihdam edilmesi büyük önem taşımaktadır. Turizm öğrencileri, ortaöğretim kurumlarında edindikleri bilgi ve beceriler neticesinde hem sektöre aşina olmakta hem de sektörün nitelikli iş gücü ihtiyacını karşılamakta olduğu görülmektedir (Sarı, 2007: 2).

Yapılan çalışmalara göre ülkemizde turizm eğitimi alan öğrencilerin büyük oranda eğitim aldıkları alan olan turizm sektörüne devam etmedikleri ya da mezun olup iş hayatına başladıktan kısa süre sonra yaşanan çeşitli olumsuz durumlar, sezonluk iş algısı, uzun ve ağır çalışma koşulları, mesleki standartların yetersizliği, iş güvencesizliği, düşük ücret veya başka nedenlerden kaynaklı sektörden ayrıldıkları görülmektedir (Sarı, 2007:2; Tahtaloğlu, 2012: 3). Bununla birlikte Türkiye turizmindeki en önemli sorunlarından biri olan turizm eğitimi almayan personelin sektörde istihdam edildiği görülmektedir. (Pektaş, 2019: 94-95). Bu durum beraberinde misafir memnuniyet algısının düşmesine neden olmaktadır.

Bu çalışmanın, sektörü devam ettirecek potansiyel iş gücü olan ortaöğretim turizm öğrencilerinin turizm sektörüne ait düşüncelerinin saptanması, nitelikli iş gücü ihtiyacı artarak devam eden turizm sektöründe yer alan insan kaynaklarının verimli kullanılması ve potansiyel iş gücünün sektöre karşı aidiyet duygusu hissetmesi için fırsat oluşturacağı

düşünülmektedir. Ayrıca sektörel koşullara karşı öğrenci davranışlarının belirlenmesi, sektörle ilgili eleştiri ve iyileştirilmelerin yapılmasını sağlayacağı, aynı zamanda yeni uygulama ve esasların düzenlenmesinde temel alınacağı öngörülmektedir (Civelek, 2014: 2; Pektaş, 2019: 96).

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmada fiziki olarak birbirinden uzak aynı zamanda sosyal hayat ve ekonomik geçim kaynakları farklı olan Kars ve Antalya illerinde turizm eğitimi alan ortaöğretim öğrencilerinin kariyer planlama davranışlarının ve bu davranışları etkileyen unsurların tespit edilmesi amaçlanmıştır. Turizm olanak ve çeşitlerinin farklılık gösterdiği Kars ve Antalya illerinde ortaöğretim düzeyinde eğitim alan öğrencilerin kariyer planlama davranışlarının ayrı iller temelinde incelenmesi beraberinde alt amaçlar doğurmaktadır. Bu kapsamda alt amaçlar aşağıda belirtildiği gibi sıralanabilir.

- a) Ortaöğretim düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer planlama davranışlarının Kars ve Antalya illerinde olası farklılığını,
- b) Ortaöğretim düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer planlama sonrası sektöre devam etme durumlarını,
- c) Ortaöğretim düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer planlama sonunda turizm işletmelerinden beklentilerini tespit etmektir.

1.3. Araştırmanın Önemi

Turizm eğitimi almış bireylerin turizmde işgücü ve yönetici olarak yer alması, sektörün devamlılığı ve turizm faaliyetlerine etkinlik kazandırması bakımından önem arz etmektedir. Bu sebeple ortaöğretim düzeyinde bulunan öğrencilerin kariyer planlaması, eğitim hayatının devamında ya da sonunda, ne yapacaklarını belirleyen çok önemli, aynı zamanda hassasiyet gerektiren bir durum özelliği taşımaktadır. Henüz çok genç olan ortaöğretim turizm öğrencileri, çevresel uyarıcıların etkin ve çeşitli olması dolayısıyla kimi zaman yanlış kararlar alabilmektedirler. Bu nedenle, ortaöğretim düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilerin lisans eğitimlerine turizm alanında devam etmeleri ya da ortaöğretim kurumdan mezun olduktan sonra sektörde istihdam edilmesi önemli

görülmektedir. Bu husus aynı zamanda emek-yoğun sektör özellikli olan turizmde kaliteli hizmet için önem arz etmektedir (Kaya, 2019: 55).

Öğrencilerin eğitim dönemlerinden sonra hayatlarının geri kalan büyük kısmını günlük çalışma rutini içerisinde uzun yıllar çalışarak geçireceği düşünülürse, kariyer planlama kavramının önemi daha iyi anlaşılacaktır. Bu nedenle özellikle ortaöğretim kurumlarından eğitim gören turizm öğrencilerinin kendi beceri, yetenek, ilgi ve meraklarını gözeterak planlama yapmaları, gelecekte içinde bulunacakları iş hayatında, iş tatminini sağlamış ve mutlu bireyler olması, aksi durumda iş hayatında başarısız, mutsuz bireyler olacağı öngörülmektedir (Tahtalıoğlu, 2012: 6). Turizm eğitimi alan öğrencilerinin, sektörde kariyer planlamasını yapması turizm eğitiminin amacını hâsıl kılacaktır.

Yapılan literatür incelemesiyle kariyer planlamasıyla ilgili çalışmaların lisans düzeyinde Tahtalıoğlu (2012) ve Sever Sarıcı (2020), ön lisans düzeyinde Pektaş (2012), ortaöğretim düzeyinde ise Çiçek (2021), ve Kaya (2019) tarafından yapılmış oldukları görülmekle beraber, farklı iki şehirde yer alan ortaöğretim turizm öğrencileri kariyer planlama davranışlarının karşılaştırıldığı çalışma olmadığı gözlemlenmiştir. Bu kapsamda araştırmanın literatürdeki boşluğu dolduracağı öngörülmektedir. Ayrıca ekonomik faaliyet, sosyal hayat, iklim ve turizm türlerinin farklılık gösterdiği Kars ve Antalya illeri örneklemleri üzerinden yapılan araştırma neticesinde öğrencilerin il bazında kariyer planlama davranışları, literatürün yanı sıra turizm sektörü paydaşları, sektör yöneticileri ve gerekli görülmesi durumunda uzun dönemli eğitim politikalarının planlanması için kullanılabileceği öngörülmektedir.

1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Yapılan araştırmaya göre sınırlılık; araştırmacının zaman ve maliyet gibi nedenlerle vazgeçtiği durumlar olarak ifade edilmektedir (Özkan ve Kaya, 2015: 490). Buna göre araştırmanın sınırlılıkları şunlardır. Araştırma 2022-2023 Eğitim Öğretim yılı şubat ve mart aylarında Kars ili genelinde turizm eğitimi veren Sarıkamış Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, Atatürk Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi öğrencilerinden, Antalya ilinde ise araştırma kapsamında turizm eğitimi görmekte olan bütün evrene ulaşamayacağı için Kepez İsmet İnönü Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi ve Döşemealtı

Yeşilbayır Borsa İstanbul Mesleki ve Teknik Anadolu lisesinde eğitim alan öğrencilerden anket yöntemi ile veriler toplanmıştır. Araştırma anketine katılmak istemeyen öğrencilerin yanı sıra anket formunun uygulandığı tarihlerde çeşitli nedenlerle okula devam etmeyen öğrenciler, araştırmanın bir diğer sınırlılığını oluşturmaktadır. Aynı zamanda araştırma alanları olan Kars ve Antalya illerinin birbirine olan fiziki uzaklıkları araştırma esnasında zaman kısıtlılığına sebep olmuştur.

1.5. Araştırmanın Varsayımları

Araştırmaya katılan öğrencilerin anket formuna özenle cevap verdikleri, araştırmaya katılan örneklemin evreni temsil ettiği kabul edilmektedir.

1.6. Araştırma Planı

Bu araştırma 5 (beş) bölümden olummaktadır. Birinci bölümde giriş, ikinci bölümde literatür, üçüncü bölümde materyal ve yöntem, dördüncü bölümde bulgular ve yorum, beşinci bölümde ise sonuç, tartışma ve öneriler yer almaktadır. Araştırma planı ekim 2022, literatür incelemesi kasım 2022 - Ocak 2023 ayları, veri toplama şubat - mart 2023 ayları, bulguların analizi ve sonuç ise nisan - haziran 2023 tarihleri arasında hazırlanması öngörülmektedir.

BÖLÜM 2. LİTERATÜR

2.1. Turizm, Eğitim ve Mesleki Eğitim

Bu bölümde turizm kavramı, turizmin önemi ve özellikleri, turizm sektörü, turizmin tarihi süreci, eğitim kavramı, eğitimin işlevi ve amacı, mesleki eğitim, turizm eğitimi, örgün ve yaygın turizm eğitimi konularına değinilmektedir.

2.1.1. Turizm

Turizm etimolojik olarak, Latince dönmek anlamına gelen “tornus” kökünden geldiği bilinmektedir. Milyonlarca insan için bir sosyal statü algısına dönüşen turizm pek çok farklı şekilde tanımlanmaktadır. Turizm; belirli bir bölge veya ülkeye yerleşmeden, ekonomik kazanç amaçlı olmayan ve daimi konaklamaya dönüşmeyen, insanların ekonomik giriş çıkış faaliyetlerine denilmektedir (Yeşiltaş, 2018: 4-5). Atça Tonbil’e (2019:4) göre ise turizm; insanların iş hayatı dışında dinlendikleri, gezdikleri, gittikleri bölgeye iktisadi fayda sağladıkları sosyo-kültürel ve ekonomik etkileşim alanı olan bir faaliyet olarak belirtilmektedir. Başka bir tanımda ise Guley-Feuler turizmi;

‘Gittikçe artan hava değişimi ve dinlenme gereksinimleri, doğa ve sanatla beslenen göz alıcı güzellikleri tanıma isteğine; doğanın insanlara mutluluk verdiği inancına dayanan ve özellikle ticaret ve ulaşım araçlarının kusursuz hale gelmelerinin bir sonucu olarak ulusların ve toplulukların birbirleriyle daha çok yakınlaşmasına olanak veren modern çağa özgü bir olay’

olarak tanımlamaktadır (Kozak vd., 2001:1). Araştırmacılar tarafından yapılan turizm tanımlamalarında genelde seyahat ve konaklama unsuru üzerinde durulduğu görülmektedir. Korosteleva (2013) tarafından yapılan araştırmada ise turizm faaliyetinin oluşabilmesi için; kişinin devamlı ikamet ettiği yerin dışına çıkması, turizm sektörünün ürettiği mal ve hizmetleri alması, son olarak ise turizm faaliyetine katıldığı yerden geçici

olarak kalması gerekmektedir. Bu kapsamda turizm; insanların boş zamanlarında herhangi bir kar gözetmeden dinlenmek, eğlenmek farklı yerler görmek için, iş, spor, din, kültür vb. amaçlarla, rutin ihtiyaçlarını karşılamış oldukları yerleşim yerlerinden başka bir bölgeye yaptıkları seyahatlerin 24 saati aşması, gittikleri yerde en az bir gece kalmaları, gidilen yerdeki işletmelerin ürettikleri mal ve hizmetleri talep etmeleri sonucunda ortaya çıkan ilişkiler bütünü olarak tanımlanmaktadır (Kozak, 2012 :5-6; Tahtalıoğlu, 2012: 6 ; Atça Tonbil, 2019 :4).

2.1.1.1. Turizmin tarihsel gelişimi

Kozak (2012) tarafından yapılan çalışmada turizmin tarihsel gelişimi; endüstri devrimi öncesi ve endüstri devrimi sonrası olarak iki bölümde ele alınmaktadır. Endüstri devrimi öncesi ilkel toplumlarda çalışma ve boş zaman kavramının tam olarak ayırt edilemediği, hayatın idamesi için çalışmanın süreklilik gerektirdiği görülmektedir.

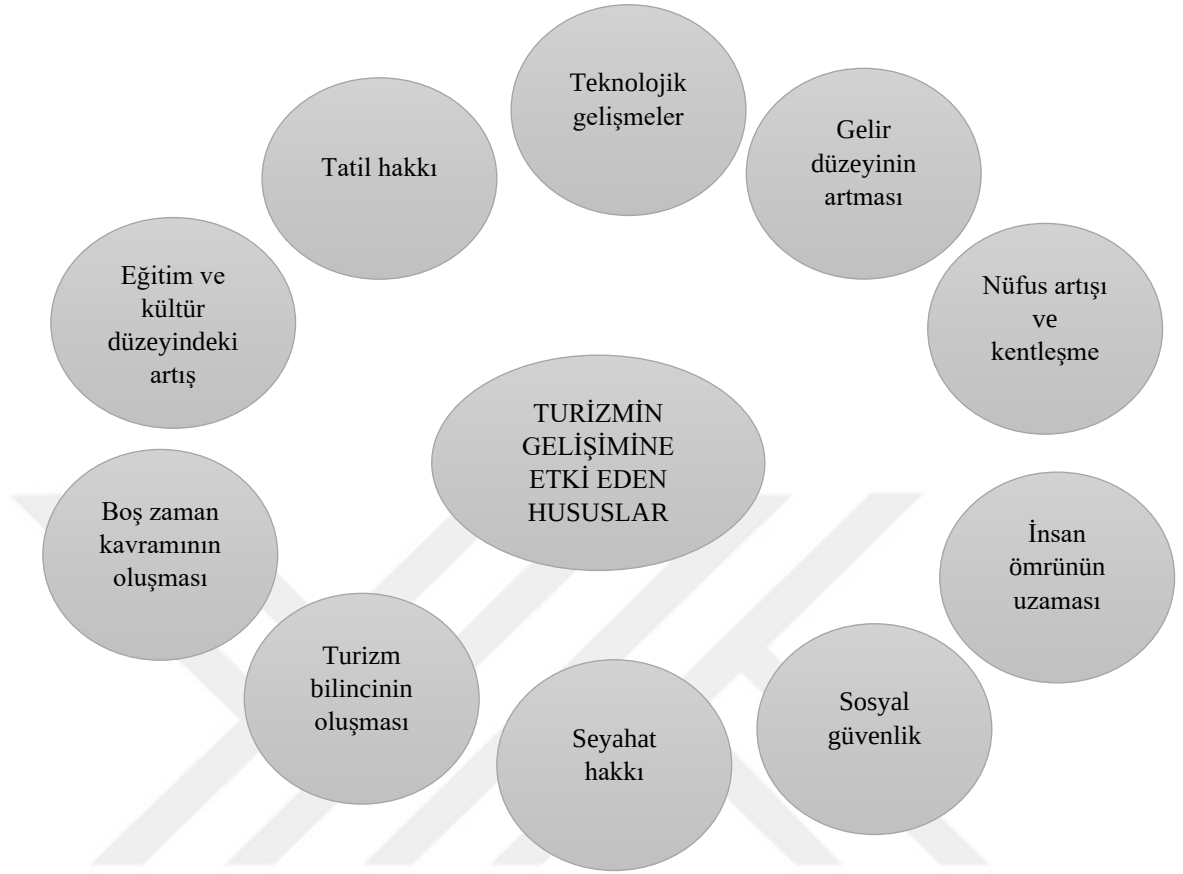
Ticaretle uğraşan Fenikeli tüccarların Uzakdoğu'dan getirdikleri ürünleri Avrupa'ya satmak amacıyla yaptıkları uzun seyahatler ve piramitlerinin ilgi çekmesiyle gezginler tarafından Mısır'a yapılan ziyaretler ilk turizm hareketlerine örnek oluştursa da modern turizm faaliyetine benzer organizasyonların Antik Yunan ve Roma döneminde yapılan olimpiyat oyunlarında görülmeye başlandığı gözlemlenmektedir (Mcintosh vd., 1995: 30-33; Özkoç ve Ercan, 2022: 14-16). Bununla birlikte Marco Polo, Macellan gibi gezginlerin yaptıkları seyahatler akabinde yazdıkları eserlerin ilgi uyandırması da turizm hareketlerine ivme kazandırdığı düşünülmektedir. Romanın çöküşüyle ortaçağ Avrupa'sının din adamlarının etkisi altına girmesi turizm hareketlerini azaltmakla beraber, yapılan turistik hareketlerin ise dini temelli olmasına sebebiyet verdiği görülmektedir. Aynı zamanda İslam'ın söz konusu süreç içerisindeki yükselişi inanç turizmi hareketliliğine neden olduğu gözlemlenmektedir (Kozak, 2012: 32; Özkoç ve Ercan, 2022: 14-15). Süre gelen dönemde Hristiyanlar için Efes ve Kudüs, Müslümanlar için Kudüs, Mekke ve Medine kutsal kabul edilmiş olup dini turizm merkezleri olarak varlığını sürdürmektedir.

15. yüzyılda Rönesans'la birlikte İtalya'da güzel sanatlar ve bilimle ilgili gelişmeler neticesinde oluşan farkındalık Avrupa toplumlarının bu bölgeye turistik seyahatler gerçekleştirmesine sebebiyet vermiştir. Özellikle soylu aileler ve çocukları tarafından 17.

ve 18. yüzyılda Roma, Paris gibi önemli merkezlere turlar düzenlenmiştir (Avcıkurt ve Yıldız, 2018: 50). Grand Tour olarak da nitelendirilen bu seyahatlerin kültür ve siyasi amaçlı olduğu görülmektedir. Endüstri devrimi öncesinde din, ticaret ve sağlık üçgeninde varlığını sürdüren turizm faaliyetleri endüstri devrimi sonrasında değişim ve gelişim göstermiştir. Turizmdeki bu değişim ve gelişmelere etki eden hususlar aşağıda sıralanmıştır (Kozak, 2012: 40-41; Avcıkurt ve Yıldız, 2018: 51).

- Tarımsal alanlarda makineleşme ve fabrikalaşmaların sağladığı istihdam artışı neticesinde kentlere olan göç,
- Sömürülecek yeni kaynak ve bölgelerin keşfiyle başlayan batılı ülkelerin ekonomik refah seviyesinin artışı,
- Servet artışı neticesinde oluşan kapitalist süreç,
- Bilimsel gelişmeler ve matbaanın etkisiyle basılı eserlerin çoğalması,
- Eğitimin üst tabaka olan soyluların tekelinden çıkıp yaygınlaşması,
- Şehirlere olan göçlerle daha büyük kentlerin oluşması,
- Büyük şehirlerin bilim, sanat ve kültür merkezi halini alması,
- Ulaştırma ve üretim alanında yaşanan gelişmeler,
- Toplumsal yapıda gelişen adalet ve sosyal refah duyguları,
- Tüketim alışkanlıklarındaki değişim, turizm olgusuna yeni katılım boyutları kazandırmıştır.

Kapitalist düzenin ilk yıllarında işveren lehine gelişen çalışma saatleri, ücretleri ve iş güvencesi gibi hususlar, işçi ve toplumsal hareketler neticesinde çalışanlar lehine değişmeye başlamıştır. Tatil hakkı, iş güvencesi ve çalışma süreleri gibi gelişmeler çalışanlarda boş zaman kavramının oluşmasını ve turistik faaliyetlere katılımı sağlamıştır. Özkoç, Ercan (2022) ve Kozak'a (2012) göre turizmin gelişmesine etki eden unsurlar şekil 2.1'de gösterilmiştir.



Şekil 2.1: Turizmin Gelişmesine Etki Eden Etmenler.

1841 yılında İngiliz Thomas Cook'un bir grubu Leicester'dan başka bölgeye tren ile götürmesi, ilk toplu turistik seyahat olarak kayıtlara geçmekle beraber birinci dünya savaşından sonraki dönem modern turizm hareketlerinin başlangıcı olarak kabul görmektedir (Usta, 2020: 32-33). Özellikle II. Dünya savaşının başlamasıyla daralan turizm hareketleri savaş sonrası ülkelerin ekonomik refah düzeyinin yeniden yükselmesi, insanların temel ihtiyaçlarından daha fazla kazanç elde etmeleri A.B.D. Fransa, İngiltere gibi ülkelerde turizm faaliyetlerinin aniden yükselmesiyle sonuçlandığı gözlemlenmiştir (Özkoç ve Ercan, 2022: 14-16).

2.1.1.2. Turizm sektörünün önemi ve özellikleri

Duygusal varlık olan insanların çalışma saatleri dışında etkileşimde bulunmak istedikleri kişi, gitmek istedikleri yer ya da yapmak istedikleri doğal ihtiyaçları vardır. Bu ihtiyaçlar

karşılanması gerekli olmakla birlikte psikolojik varlık olan insanoğlunun kendini iyi hissetmesi için elzem ihtiyaçlar olarak görülmektedir (Kozak, 2012: 3).

Sanayileşmiş toplumlarda insanlar mal ve hizmet üretmenin yanı sıra, gezmek, dinlenmek, yenilenmek, eğlenmek, farklılıkları tanımak ve evrensel kültüre ulaşmak için turizm faaliyetinde bulunurlar. Böylelikle insan etkileşiminden doğan turizm faktörü ülkelerin veya bölgelerin ekonomik, sosyal ve çevresel gelişiminde olumlu etki yaratan, yönetimler tarafından diğer bölge ve aylara yayılması desteklenen bir olgu halini almıştır. Turizm, küreselleşmeyle başlayan ülkeler arasındaki ekonomik alış-verişler neticesinde ödemeler dengesinin sağlanması, istihdam sağlama olanakları nedeniyle ekonomik girdinin sağlandığı süreç olarak görülmektedir (Bowen ve Clarke, 2009: 75; Kaya, 2019: 4). Aynı zamanda turizm sektörünün mal ve hizmet sağlamak amacıyla diğer sektörlerden doğrudan ve dolaylı ekonomik etkileşimi yerel ve ulusal ekonomiye dalga etkisi yaratmaktadır. Turizm destinasyon alanlarının alt yapı ve üst mimari düzenlemesi turizmin çevresel etki boyutunu oluşturmaktadır. Turizm destinasyonlarında bulunan yerel halkın turistik faaliyette bulunanlarla olan etkileşimi, turizmin aynı zamanda sosyo-kültürel bir faaliyet olduğunu göstermektedir. Turizm sektörünün etki alanının fazlalığı ve birçok sektörle etkileşimde olması yerel ve ulusal yönetimler için ayrıca farklı gelir sağlama alanlarını oluşturduğu bilinmektedir.

Uluslararası ölçekte gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkelerin önemli odak noktalarından olan turizm sektörünün dünya ekonomisinde dikkate değer bir konuma yükseldiği görülmektedir. Sanayileşmeyle hız kazanan turizm faaliyetleri 20. yy'ın ilk yarısından itibaren milyonlarla ifade edilen turistik canlılığa ulaşmıştır. Dünya turizm hareketleri cirosunun 1.5 trilyon doları aştığı göz önünde bulundurulduğunda, hızla gelişen turizm sektörünün ülke ekonomileri için hayati önemi daha iyi anlaşılmaktadır (Koçak, 2018: 67).

Turizm, döviz getirisiyle ülkelerin dış ticaretlerinde denge oluşturmakta, ülke ekonomilerinin büyümesini, iyi planlamalar neticesinde bölgelerarası dengeli gelişimi sağlamakta, toplumsal gelişim ve değişimin itici gücü halini almakta, doğrudan ve dolaylı istihdam sağlamakta, sürdürülebilir turizm için çevre bilinci oluşturmaktadır.

Tek başına bir sektör konumunda olan turizm, bileşik hizmet yapısı gereği birçok diğer sektörden faydalanmakta ve ekonomik hareket oluşturmaktadır. Turizm için yapılan

tanımlar neticesinde, turizm sektöründe olması zorunlu olan konaklama, ulaşım, yiyecek içecek ve diğer hizmetlerin sağlandığı bir yapı olarak ifade edilmektedir (Usta, 2022:33). Sektör yapısı gereği birleşik ürün sunan turizm sektöründe birçok mal ve hizmet bir paket halinde satışa sunulmaktadır. Bu kapsamda turizm sektörünün önemli hususları şöyle ifade edilmektedir (Kozak, 2012: 54).

- *Turizm Arzı*: Turistik ihtiyaçların karşılanması için gerekli olan mal ve hizmet üretime dayalı işlemlerdir. Kısa dönemde arttırılması mümkün olmayabilir. Orta ve uzun vadede yatırım ve planlama gerektirir.

- *Turistik Ürün*: Somut ya da soyut olan, turistin yararlandığı turistik faaliyet olarak ifade edilebilir.

- *Çekicilik*: Turizm insan algısına dayalı bir faaliyettir. Turistik ürünlerin insanlar tarafından fark edilmesi, kabul edilmesi ve rağbet görmesi gerekmektedir. Aksi durumda turistik ürün özelliğini sürdüremez.

- *Ulaşılabilirlik*: Turizmde satışa sunulan ürünlerin ulaşılabilir olması gerekmektedir. Ekonomik olmayan ya da konum itibarıyla uzak turistik ürün pazar tutundurmasında olumsuzluklar yaşayabilmektedir.

- *Etkinlikler*: Turistik talep arttıran organizasyonlar ve turistik ürüne dönüştürülebilir etkinlikler olarak ifade edilebilir.

- *İmaj*: Destinasyon ya da işletmelerin sahip olduğu imaj, bir turistik ürüne dönüşebilmektedir. Örnek vermek gerekirse günümüzde nostaljik yapısıyla Kars'a yapılan tren yolculuğu, bir turistik ürün imajı oluşturmakta ve talep toplamaktadır.

Bu kapsamda yukarıda ifade edilen turizm sektörünün önemli bileşenleri yerel ve ulusal yönetimler tarafından bir araya getirilerek turistik arz ve ekonomik hareket alanı oluşturulmaktadır.

Turizm kavramı ve olayını belirlemek üzere yapılan araştırmalarda, araştırmacıların farklı hareket noktalarından ve farklı tanımlamalarına göre turizmin özellikleri genel olarak aşağıda sıralanmıştır (Civelek, 2014: 9-10; Yeşiltaş, 2018: 5; Kaya, 2019:5; Usta, 2022: 7-8).

- Turizm, statik ve dinamik yanları olan bir faaliyet bütünüdür.

- Turistik seyahatler dinamik, konaklamalar ise statik özellik göstermektedir.
- Turizm faaliyeti insanların daimi kaldıkları yerlerin dışında gerçekleşir.
- Turizm, hizmet sektörü özelliği taşımaktadır.
- Turizmde hizmet stoklanamaz, üretim ve tüketimin aynı zamanda yapılmaktadır.
- Turizm faaliyetleri mevsimsellik /dönemsel artış ya da azalış gösterebilmektedir.
- Turizm sektörü insan gücüne diğer sektörlerle göre daha çok ihtiyaç duyan emek yoğun bir sektördür.
- Turizm faaliyeti çok uzun olmayan geçici özellik taşımaktadır.
- Turistik faaliyetlerde kazanç sağlama amacı yoktur. Turizm faaliyeti gezmek görmek, dinlenmek vb. nedenlerle yapılmaktadır
- Turizm, ekonomik bir olgudur. Üretim ve tüketime dayalı olan harcama gerektiren özellik taşımaktadır.
- Turizm, endüstri özelliği taşımaktadır. Gelir sağlayan önemli faaliyet bütünü olarak kabul gören turizm, endüstri olarak kabul görmekte olup bunun için yapılanmalar ve turistik kurumsallaşmalara gidilmektedir. Hükümetler bu kapsamda alt yapı ve üst mimariye önem vermekte ve resmi prosedürleri kolay ve etkin kılmaktadır.
- Turizm, sahip olduğu mal ve hizmet üretimi özelliği itibarıyla tarım, sanayi, ulaşım ve diğer sektörlerle iç içe özellik taşımaktadır.

Turizm, yukarıda belirtilen özelliklere ilaveten sosyal dinamik özelliği olan, bireysel ve toplumsal etkileşimin üst seviyede olduğu, değişik yaşam biçimleri, tarih, kültür, mitolojik hikayeler vb. farklı özelliklerin tanınmasına olanak sağlayan sektör özelliği de taşıdığı görülmektedir.

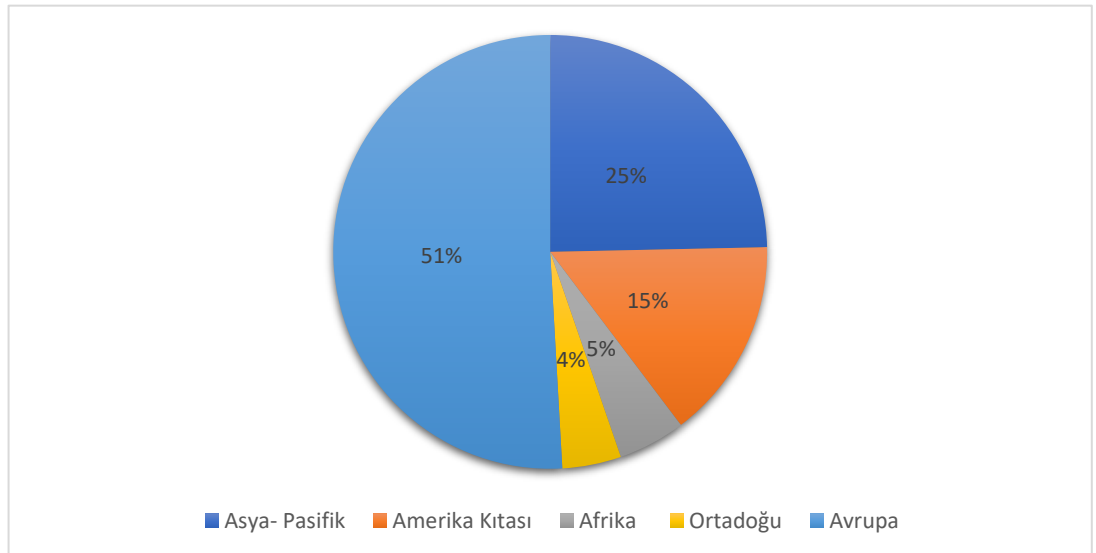
2.1.1.3. Turizmin dünyadaki yeri

Ülkelerin uluslararası turizm faaliyetlerinde daha fazla paya sahip olmak istemesinin nedeni, ülkelerin ekonomik büyümesine olan etkisinin yanı sıra toplumların refah düzeylerine olan olumlu katkısı aynı zamanda çevresel gelişim ve toplumların kültürel gelişimine olan etkisinden kaynaklanmaktadır (Usta, 2020: 51). Turizm etkilerinin sadece

olumlu olarak ele almak yetersiz olduğu gibi olumsuz etkilerinin de ele alınması gerekli görölmektedir. Turizmdeki olumlu etkilerin sürdürülebilir bir duruma dönüşmesi için ise iyi planlamalar ve sahadaki uygulamalarla, toplumların turizmden faydalanacağı ve turizmin olumsuz etkilerinin minimize edilebileceği bir anlayışın geliştirilmesi zorunluluk halini almaktadır.

Yapılan çalışmalarda turizmin, turist ve destinasyon etki kaynaklı olduğu; ekonomik, çevresel, kültürel ve sosyal etkiler barındırdığı görölmektedir (Kreag, 2001: 4; Kantarcı, 2018: 126)

Ekonomik Etkiler: Türofed Turizm Raporuna (2019) göre turizm, dünyada en hızlı büyüyen sektörler konumuna yükselmiştir. Aynı zamanda petrolden sonra uluslararası ticarete ikinci konumda yer almaktadır (Önal, 2020: 371). Dünya Turizm Örgütü (UNWTO) tarafından yapılan araştırmaya göre ise uluslararası ekonomik büyümenin %3 olduğu 2019 yılında, turizm sektörü %3,8'lik bir büyüme göstermiştir (TÜRSAB, 2019). Bu ekonomik hareketliliği oluşturan turist sayısı 2012 yılında ilk defa bir milyar seviyesine yükselmiş olup 1.035 milyar turistik faaliyet olarak gerçekleşmişken, covid-19 öncesi uluslararası seyahat sayısı 1.461 milyar seviyesine, turizm geliri ise uluslararası ölçekte 1,5 trilyon dolar seviyesine ulaşmıştır. Bu durum turizmin hızla geliştiğini göstermektedir.



Şekil 2.2: Bölgesel Turist Yüzdelik Dilimi.

Dünya Turizm Örgütü (2019) Turizm Barometresi'' araştırması neticesinde 1.461 milyon olan turist seyahatlerin % 51'i Avrupa kıtasına, % 25'i Asya- Pasifik bölgesine, % 15'i Amerika kıtasına, % 5 Afrika kıtasına ve % 4 oranında ise Ortadoğu bölgesine yapıldığı görülmektedir (TÜRSAB, 2019).

Dünya Seyahat ve Turizm Konseyi (2020) verilerine göre turizmin dünya ekonomisine dolaylı etkisinin 10 trilyon dolar seviyelerinde olduğu, dünya genelinde her 10 istihdamdan birinin turizm sektöründe yapıldığı, böylelikle 330 milyon işgücünün turizmde barındığı görülmektedir. 2028 yılı itibariyle bu sayının 400 milyonun üzerinde olacağı öngörülmektedir (WTTC, 2019). Günümüzde Avrupa kıtasında turizmde doğrudan veya dolaylı olarak istihdam edilenlerin 26 milyon olduğu ve Avrupa kıtası turizm gelirinin toplam gayrisafi hasılaya %10, küresel gayrisafi yurt içi hasılaya ise % 9 katkı sağladığı görülmektedir (TUROFED, 2019). Kantarcı (2018:131), turizm sektörünün ülke ekonomilerine olan olumlu katkıların yanı sıra olumsuz etkilerinin de söz konusu olduğunu ifade etmekte ve aşağıdaki gibi sıralamaktadır.

Tablo 2.1: Turizmin Ekonomiye Etkisi.

Turizmin Olumlu Etkileri	Turizmin Olumsuz Etkileri
• Refah düzeyini artırır. • Bölgesel ekonomilere girdi sağlar. • İstihdamı artırır. • Alt yapı ve üst yatırımları geliştirir. • Ulaşım sistemleri gelişir. • Vergi geliri sağlar. • Uluslararası ticaret olanakları sağlar.	• Mal ve hizmet fiyatlarında artış olur. • Gayrimenkul fiyatlarında artış olur. • Bölgesel fiyat artışları olur. • İlave alt ve üst yapı yatırımları gerektirir. • İthalat oranları artar.

Sosyal ve Kültürel Etkiler: İnsan faktörünün devinasyonu ile ortaya çıkan bir olgu olan turizm, insan etkileşiminin hızlı olduğu bir olay olarak kabul edilmektedir. Çünkü turizm faaliyetinde bulunan insan faktörü ile ziyaret edilen yerde yaşayan yerel halkın etkileşimi söz konusu olarak görülmektedir. Farklı bölgelerin kültür çeşitliliği, gelenekleri, yaşam tarzları, müzik ve sanat anlayışlarının, insanları turistik faaliyetler için motive edici unsur haline geldiği kabul edilmektedir. Bu nedenle turistik seyahatler

neticesinden farklı toplum, bölge veya kültürlerden bir araya gelen insan topluluğunun birbiriyle etkileşmesi normal olmakla birlikte, zamanla kültür, sanat, görgü ve örflerin aynışması ya da benzeşmesi kaçınılmaz hale gelmektedir (Civelek, 2014: 332). Böylelikle toplumların yaşayış tarzları uzun vadede kültürü oluşturmakta, kültür ise değişime açık olduğu için toplumların sosyal hayatını ve hayatı anlamlandırma biçimini etkilemektedir.

Turizm destinasyonlarında sosyo-kültürel alanda pek çok etkileşim görülmektedir. Bu etkileşimlerin olumlu etkileri olduğu gibi olumsuz etkileri de söz konusudur (Kozak, 2012: 111). Kozak turizmin olumlu toplumsal etkilerini; bölgede hoşgörünün yükselmesi, kırsal alanların kentleşmesi, kadın hakları bilincinin yükselmesi, boş zaman kavramının yerleşmesi, yabancı dil öğrenme isteği, çevre duyarlılığının oluşması, tarihi ve kültürel mirasa sahip çıkma, yeni toplumsal yapılanmaların oluşması, yeni iş ve istihdam olanakları olarak ifade ettiği görülmektedir. Kantarcı (2018) tarafından yapılan araştırmada ise turizmin olumsuz sosyal etkileri; dil ve kültürde farklılaşma, olumsuz yaşam tarzları, yerel halkın yaşam alanlarının değişmesi gibi hususlar üzerinde durulduğu görülmektedir.

Çevresel Etkiler: Günümüzde turistik seyahatlerin 1,5 milyara yaklaştığı düşünüldüğünde turizm sektörünün çevre üzerindeki etkisi daha iyi anlaşılacaktır. Turistlerin seyahat ettikleri destinasyonlara ulaşımı sağlayacak araçların yakıt ve enerji tüketimi, konaklama işletmelerinde oluşan çeşitli atık türleri ve lüks tüketimler, gezilip görülen yerlerin ve kentlerin sosyal taşıma kapasitesini aşmasıyla oluşan tahribat vb. durumlar çevre üzerinde olumsuz etki yaratmaktadır (Kozak, 2012: 114).

Turizm faaliyetinin burjuva tekelinden çıkarak orta gelirli kesimin de turistik seyahatlere katılmasıyla başlayan, turizm sektöründeki büyüme çevresel tahribatı da arttırmıştır. Turizmin özellikle ekonomik getirisinin devamlılık sağlayabilmesi için çevreyle adaptasyonunun sağlanması gerekmektedir. Turizmin çevre üzerindeki tahribatının minimize edilmesi için eko turizm faaliyetleri dikkat çekerken, turizmin ekonomik katkılarının devamını sağlayarak aynı zamanda çevreyle uyumlu ve çevreyi koruyan yaklaşım olan sürdürülebilir kavramı üzerinde durulduğu görülmektedir (Erdem ve Bozan, 2021: 69). Sürdürülebilir turizm, mevcut kaynakların korunup varsa tahribatın minimize edilerek gelecek yıllara taşınması aynı zamanda ekonomik girdinin

devamlılığının sağlanmasına odaklı bir yaklaşım olarak görülmektedir. Buradaki temel amaç çevresel ve doğal kaynakların korunarak, yöre veya bölge insanının bu kaynaklardan ekonomik alanda istifade etmesini sağlamaktır. Kitle turizminin oluşmasıyla artış gösteren sit alanlarının zarar görmesi, atıklar, gürültü, betonarme yapılaşma, çevre tahribatı, doğal alanlarda yapılaşma gibi olumsuz etkilerin yanı sıra turistik ve tarihi yapıların iyileştirilmesi, eski yapıların turizme kazandırılması, turistik değer oluşturan çevre ve yapıların korunması, mevzuatın geliştirilmesi, önlemlerin alınması gibi olumlu etkilerinin olduğu görülmektedir (Kozak, 2012: 115-116).

2.1.1.4. Turizmin Türkiye’deki yeri

20. yüzyılın başlarında önem kazanmaya başlayan ve 1950’li yıllardan itibaren hızlı bir yükseliş gösteren turizm faaliyetlerinin, Türkiye’de 1960’lı yıllardan itibaren önemsenmeye başladığı görülmektedir (Atça Tonbil, 2019: 43-35). Bu dönemden itibaren kalkınma planlarının oluşturulduğu ve bu planlarda turizmle ilgili kararların alındığı görülse de başarılı olunduğu söylenemez. Mevcut başarısızlığın nedenleri olarak turizm arzının oluşturulamaması, hizmet sunumunun yapılacağı alt ve üst yapının olmaması, sektöre gereken ilginin verilmemesi gibi hususlar sayılabilir (Kuşluvan, 2018:181). Türkiye için turizmdeki dönüm noktası 1980’li yıllar olarak kabul edilmektedir. 24 Ocak 1980 tarihinde uygulanmaya başlanan ekonomik istikrar tedbirleri kapsamında olan Turizm Teşvik Kanunu’nun yürürlüğe girmesiyle turizmin hızlı bir gelişme yakaladığı ve yurt içi arzın oluştuğu belirtilmektedir (Kozak, 2012:130).

Turizm, ithalata bağımlı olan ve ihracatın ithalatı karşılamadığı ülkeler için büyük bir problem haline gelen dış ticaret açığının finansmanı için soyut ihracat ürünü halini almıştır (Atça Tonbil, 2019:32). Bu nedenle turizm, ithalat kalemi yüksek olan Türk ekonomisindeki ödemeler dengesinin sağlanması ve askeri darbeler neticesinde oluşan kötü imajın değiştirilmesi için can simidi olarak görülmüştür (Kuşluvan, 2018:183).

Tarih serüveninde pek çok uygarlığa ev sahipliği yapan Anadolu coğrafyasında bulunan Türkiye; Asya, Avrupa ve Afrika kıtalarının çakışma noktasında olup, 5 saatlik hava yolculuğuyla 3 kıtaya hâkim bir pozisyon konumundadır. Mevsimsel etkilerin belirgin olarak yaşandığı bir kuşakta bulunması aynı zamanda bulunduğu jeopolitik konumu neticesinde turizm türlerinin çeşitlilik gösterdiği Türkiye, yarım asırlık bir turizm

serüveninde örnek bir gelişim gösterdiği görülmektedir. Bu kapsamda Türkiye'nin 1980'li yıllara 1 milyonu henüz aşan turizm hareketliliğiyle başladığı, 2022 yılsonu itibarı ile 50.387.513 turiste ev sahipliği yaptığı görülmektedir (Usta, 2020: 87; KTB, 2022).

Tablo 2.2: 2022 Dünya Turist Sıralaması (Url-1).

SIRA	ÜLKE	ZİYARETÇİ SAYISI (MİLYON)
1	Fransa	80, 0 (tahmini)
2	İspanya	71,6
3	ABD	50,8
4	Türkiye	50,3
5	İtalya	49,8
6	Meksika	38,3
7	İngiltere	30,5
8	Almanya	28,4
9	Yunanistan	27,8
10	Avusturya	26,2

Türkiye; Fransa, İspanya, ABD'den sonra ziyaret edilen ülkeler sıralamasında 50,3 milyon turiste ev sahipliği yaparak 4. konumda yer almaktadır. Turistlerin varış noktaları sıralamasında ilk on ülke içerisinde yer edinen Türkiye turizmden elde edilen gelir sıralamasında henüz istenilen seviyeye gelememiştir. Fransa'yı ziyaret eden turist sayısı Dünya Turizm Örgütü tarafından yayınlanmamış olup son 5 yıl içerisinde Fransa'yı ziyaret eden turist sayısı göz önünde bulundurularak yazılmıştır.

Tablo 2.3: 2022 Dünya Turist Kişi Başı Harcama Sıralaması (Url-2).

SIRA	ÜLKE	KİŞİ BAŞI HARCAMA (\$)
1	ABD	2,658
2	İngiltere	2,232
3	Fransa	-
4	Almanya	1,108
5	İspanya	1,017
6	İtalya	890
7	Türkiye	816
8	Avusturya	732
9	Meksika	731
10	Yunanistan	669

Türkiye misafir edilen turist sayısı sıralamasında 4. sırada yer alırken turistik kişi başı harcamalarda ABD, İngiltere, Fransa, Almaya, İspanya ve İtalya'dan sonra 7. sırada yer almaktadır. Dünya turizm harcamalarının 1trilyon doların üzerinde olduğu 2022 yılında, Türkiye 46 milyar doları aşan bir gelir sağlamıştır. (UNWTO, 2022).

Türkiye sahip olduğu alt ve üst yapı, bulunduğu coğrafi konumu itibariyle turistik seyahat ulaşım olanaklarının alternatif olduğu bir ülke konumundadır. 2021 yılı sonu itibariyle Türkiye'ye gelen turistlerin en çok hava yolunu tercih ettikleri, ikinci sırada ise kara yolunu tercih ettikleri görülmektedir.

Tablo 2.4: Türkiye'ye Gelen Ziyaretçilerin Sınır Kapılarının Bağlı olduğu İllere ve Taşıt Araçlarına Göre Dağılımı (KTB, 2021).

SIRA	İLLER	TAŞIT ARACI				TOPLAM	%ORANI
		DENİZ	HAVA	KARA	TREN		
1	İstanbul	37100	8 987 904	-	-	9 025 004	36,52
2	Antalya	1 963	8 735 205	-	-	8 737 168	35,36
3	Edirne	-	-	2 598 285	1 324	2 599 609	10,52
4	Muğla	53 480	974 159	-	-	1 027 639	4,16
5	İzmir	6 491	631 083	-	-	637 574	2,58
6	Ankara		399 165	-	-	399 165	1,62
7	Diğer	108 572	599 338	1 577 934	263	2 286 107	9,24
	TOPLAM	207 606	20 326 854	4 176 219	1 587 266	24 712 266	100,00
	%ORANI	0,84	82,25	16,90	0,01	100,00	

Türkiye'nin üç kıtanın birleşiminde bulunması ve Edirne üzerinden güneybirlik turistlerin giriş- çıkış işlemleri kara yoluna olan talebi arttırmaktadır. Ayrıca yabancı ziyaretçilerin en çok tercih ettiği turizm merkezi İstanbul olurken, Antalya ise ikinci sırada yer almaktadır. Türkiye'ye gelen yabancı turistlerin % 70.88'nin İstanbul ve Antalya illerini tercih ettikleri görülmektedir. Güneybirlik turistik faaliyetinin yüksel olduğu Edirne 3, diğer turizm merkezleri olan Muğla 4, İzmir'in ise 5. sırada yer aldığı görülmektedir.

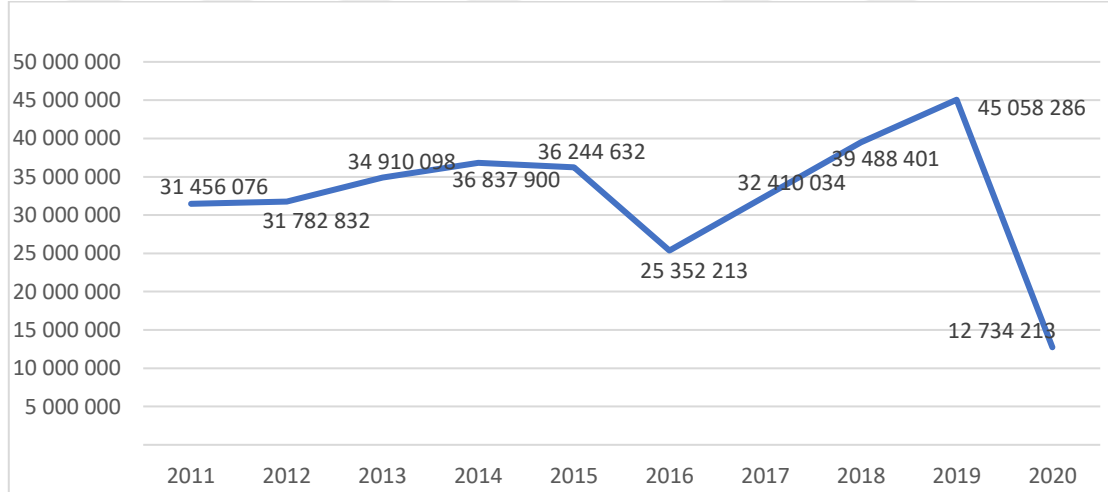
Milliyetlerine göre Türkiye'yi ziyaret eden turist dağılımında covid-19 pandemi öncesi 2019 verilerine göre Rusya 7 milyonu aşan sayı ile ilk sırada yer alırken, Almanya 2. ve sırasıyla Bulgaristan, İngiltere ve Gürcistan yer almaktadır.

Tablo 2.5: Türkiye’ye Gelen Yabancı Ziyaretçilerin Milliyetlerine Göre Dağılımı (KTB, 2022).

SIRA	MİLLİYET	2019	2020	2021	2022
1	Rusya	7 017 657	2 128 758	4 964 422	5 232 611
2	Almanya	5 027 472	1 118 932	3 085 215	5 679 194
3	Bulgaristan	2 713 464	1 242 961	1 402 795	2 882 512
4	İngiltere	2 562 064	820 709	392 746	3 370 739
5	Gürcistan	1 995 254	410 501	291 852	1 5148 13

Kültür ve Turizm Bakanlığı’nın yayınlamış olduğu yukarıdaki verilere göre Türkiye’yi en çok ziyaret eden ülke vatandaşlarının komşu ülkeler ve 1900’lü yılların son çeyreğinde göç verilen Almanya olduğu görülmektedir. Buna rağmen pandemi nedeniyle dünya genelinde yaklaşık % 70 oranından fazla daralan turistik faaliyetler, Türkiye’de de etkisini göstermiş olup, turist sayısında ciddi bir düşüş yaşanmıştır (TÜRSAB, 2021; KTB, 2022).

Tablo 2.6: 2011- 2020 Yıllarında Türkiye’ye Gelen Yabancı Ziyaretçi (KTB, 2020)



2019 yılında 45,0 milyon yabancı ve 6,7 milyon yurt dışında ikamet eden vatandaşımızın toplamda 51,7 milyon olan turist sayısı covid-19 salgınıyla 2020 yılında 12,7 milyon yabancı ve 3.2 milyon yurt dışında ikamet eden vatandaşların ziyaretleri toplamında % 69 azalış ile 15,9 milyon olarak gerçekleşmiştir (KTB, 2020).

2.1.2. Eğitim

Eğitim, toplumsal yapının gelişimi ve kültürel aktarımı için önemli bir ihtiyaçtır. Toplumların refah düzeyi ve gelişmişlik seviyesiyle doğrudan ilişkilidir. Toplumların sosyal, ekonomik ve çevresel gelişim seviyeleriyle eğitim seviyesinin doğru paralelde hareket ettiği gözlemlenmektedir (Pektaş, 2019:5). Bireyin gelişimi için gerekli olan eğitim aynı zamanda bireyi toplumsallaştıran ve milli birliği sağlayan bir olgudur. Bir süreç olarak ele alınan eğitim, insan hayatında doğumundan ölümüne kadar devam etmektedir. Aile içerisinde başlayan eğitim, okul hayatıyla pekişmekte ve iş hayatı ile devam etmektedir. Süreklilik gösteren bu süreç bireye bilgi, beceri ve tutum edindirmektedir (Erden, 2011:13).

Çağımızın öznesi eğitimidir. Eğitimin önemini kavrayan bilgi ve bilim üretme amacı güden toplumların, uzun dönemde başarı gösterdikleri görülmektedir. Eğitim, bilim toplumlarının temelini oluştururken, uzun süreçte bilimin etkisiyle evrilmekte ve yeni eğitim paradigmaları belirlenmektedir (Saylık vd., 2021: 524). Böylelikle eğitim ve bilim birbirini destekleyen kolektif bir yapı oluşturmaktadır.

Ülkelerin temel politikası olan ekonomi, bilim, sanat, teknoloji gibi alanlarda gelişimi sağlayacak kaynak, insan olmakla beraber insanın bu amaçları gerçekleştirmek için kullanacağı tek araç ise eğitimidir (Kaya, 2019: 8). Teknoloji ve bilimdeki gelişmelerle birlikte ulaşılabilecek olan hedefler ancak eğitimle sağlanabilir.

2.1.2.1. Eğitimin tanımı

Etimolojik olarak Latince “educare” den gelen eğitim, öğreneni geliştirmek, yetiştirmek, beceriyle donatmak manasına gelmektedir. Toplumların her kesimini ilgilendiren eğitimin birçok tanımı yapılmıştır. Pektaş’a (2019) göre, eğitim tanımı yaşanan döneme, felsefi düşünceye göre değişmekle birlikte bireysel beceri, tutum ve değerlerin geliştirildiği süreç olarak tanımlanmaktadır. Hacıoğlu ve arkadaşları (2010) eğitimi; bireysel gelişim süresi olarak ele almakta ve insanın yaşadığı sürece bu gelişime tabi olduğunu ifade etmektedir. Bir başka tanıma göre, insanın yaşamı süresinde doğrudan veya dolaylı etkileşimde bulunduğu bir alan olup, insanın birey olmasını ve aktifleşmesini sağlayan bir unsur olarak açıklanmaktadır (Saylık vd., 2021: 524). Birçok tanım ile açıklanmaya çalışılan eğitim genel kabul gören ifadeyle, bireysel yaşantı yoluyla, tutum

ve davranışlarda istendik değişim oluşturma süreci olarak açıklanmaktadır (Pektaş, 2019:6).

Yapılan tanımlar neticesinde eğitim kavramında üç temel husus üzerinde durulmaktadır (Erden, 2011:13).

- Eğitim süreçten oluşur: Bugünden yarına olan ve sonuçları hemen alınmayan bir süreci kapsamaktadır. Bunun için yatırım, zaman ve emek gereklidir.
- Bireysel davranış değişikliği: Eğitimin sonucunda oluşan davranış olumlu, gözlemlenebilir ve ölçülebilir olmalıdır.
- Davranış değişikliğinin bireysel yaşantıyla oluşması: Bireysel yaşantı sonucunda istendik davranış değişikliğinin olması beklenmektedir.

Erden'e (2011) göre insanın varoluşuyla başlayan eğitimin bir kısmı planlıyken diğer kısmı ise plansız ve gelişimi güzeldir. Sosyal hayatta bireylerin etkileşimde bulundukları alan ve kişilerle olan etkileşim, informal eğitimlere örnek teşkil etmektedir. İnfomal öğrenmeler olumlu olabileceği gibi olumsuz da olabilir. Kasıtlı ve planlı yapılan eğitimler ise formal eğitim olarak adlandırılmaktadır. Formal eğitimde, eğitimin genel amaçlarına göre belirlenen, bireye istendik ve toplum tarafından kabul gören davranış kazandırılması esası bulunmaktadır. Formal ve informal eğitimdeki başlangıç ve bitiş noktalarını belirlemek mümkün görünmemektedir. Formal ve informal eğitim birbirine girintili halde bulunmaktadır. Bu nedenle planlı ve kasıtlı eğitim artıkça formal öğrenmeler artacağı düşünülmektedir.

2.1.2.2. Eğitimin amacı

Yirmi birinci yüzyılda insan hakları, teknoloji, ekonomi vb. alanlardaki gelişmeler eğitim amaçlarını değişime zorlamaktadır. Bu kapsamda eğitimden yeni paradigma ve hedeflerin belirlenmesi gerekli görünmektedir.

Eğitimde amaç, toplumsal yapı ve çağdaş yaşam için gerekli olan bireylerin eğitilmesi, beşeri, psikolojik ve sosyal yönden geliştirilmesi, eleştirel düşünce yapısına sahip, başka kişi ve görüşlere saygılı, çevresel koşullara karşı duyarlı bireyler yetiştirmektir. Aynı zamanda ekonomiye katkı sağlayan, iyi eğitilmiş bireyler ve nitelikli iş gücüne sahip bir toplum inşa etmektir.

Avcı'ya (2019) göre eğitimin amacı, bireye daha geniş bir perspektif kazandırmayı ve olaylara daha geniş ve çok yönlü bakmayı, bireyleri gelecekteki rollerine hazırlanmayı öğretmektir. Gürsel ve Sünbül (2014: 24-25) tarafından yapılan araştırmada eğitim amaçları ön koşul şartının esas olduğu beş hiyerarşik yapıdan oluşmaktadır.

- **Eğitimde uzak amaçlar:** Toplumsal evrilme yönünü belirleyen, milli politika halini almış amaçlardır.
- **Eğitimde genel amaçlar:** Eğitimde felsefi yaklaşım olarak ele alınabilir. Eğitimle nasıl bir insan yetiştirilmesi istendiğini belirleyen amaçlardır.
- **Okulun amacı:** Okul seviyesine göre belirlenen, öğrenciye hangi özelliğin ne kadarının kazandırılacağını belirleyen amaçlardır.
- **Disiplin - ders amacı:** Öğrenciye ders kapsamında kazandırılması uygun görülen amaçlardır.
- **Konu ya da ünite amaçları:** Konu ya da çalışma alanının her birinde belirlenen ve konu kapsamında kazandırılması uygun görülen amaçlardır.

1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu 2. Madde, 2 ve 3. fıkarda belirtildiği üzere eğitimin amacı ise ;

- “Beden, zihin, ahlak, ruh ve duygu bakımlarından dengeli ve sağlıklı şekilde gelişmiş bir kişiliğe ve karaktere, hür ve bilimsel düşünme gücüne, geniş bir dünya görüşüne sahip, insan haklarına saygılı, kişilik ve teşebbüse değer veren, topluma karşı sorumluluk duyan; yapıcı, yaratıcı ve verimli kişiler olarak yetiştirmek,”
- “İlgi, istidat ve kabiliyetlerini geliştirerek gerekli bilgi, beceri, davranışlar ve birlikte iş görme alışkanlığı kazandırmak suretiyle hayata hazırlamak ve onların, kendilerini mutlu kılacak ve toplumun mutluluğuna katkıda bulunacak bir meslek sahibi olmalarını sağlamak,” olarak belirtilmiştir.

Ülkelerin gelişmesini sağlayacak, medeni toplumları inşa edecek en önemli faktör etken insan unsuru olarak kabul edilmektedir. İnsanın bu amacı gerçekleştirmek için kullanacağı araç ise eğitimidir. Eğitim toplumların, ahlaki, sosyal ve değerler sistemini olumlu yönde etkileyen bir itici güç halini almaktadır (Kaya, 2019: 8).

2.1.2.3. Eğitimin işlevi

Şenel'e (2018) göre eğitim, hayat boyu bir süreç olarak ifade edilmekte ve bireyde süreklilik arz edecek şekilde değişime uyum sağlaması ve gelişmesi beklenmektedir. Buna göre bireysel beceri ve yeteneklerin açığa çıkarılarak, geliştirilmesi topluma uygun hale getirilip toplum yararına kullanılması amaçlanmaktadır. Bu kapsamda eğitimdeki temel husus, toplum ve birey olarak iki işlev halinde ele alınmaktadır. Bir yandan bireyi temel alan eğitim diğer taraftan bireylerin oluşturduğu toplumu ele aldığı gözlenmektedir. Erden (2011:75-79) eğitim kurumlarının işlevini altı husus üzerinde değerlendirmektedir.

- *Toplumsallaştırma:* Eğitim kurumları bireyi topluma yararlı aynı zamanda uyumlu hale getirip, toplumsal ortak hareket ve davranışların ortaya çıkmasını sağlar. Nüfus ve kültürel birikimdeki artış, toplumsallaştırmayı eğitim ve eğitim kurumlarının görevi haline getirmektedir.

- *Toplumun kültürel aktarımını sağlama:* Her zaman çevre ve doğayla etkileşimde olan insanoğlu yaşamı süresince ortak değer ve kültür oluşturmaktadır. Nesli süreklilik gösteren insan yaşadıkları ve öğrendiklerini gelecek nesillere aktarmak istemektedir. Bu sebeple eğitim, kültür ve değerlerin nesillere aktarıcısı durumundadır.

- *Siyasal düzeni koruma:* Eğitimin önemli işlevlerinden biri de milli değerlerin bireylere aktarılmasıdır. Bu ideal siyasal düzenin devamı için ideolojik düşünce, değer ve semboller eğitim hayatının ilk yıllarından itibaren bireylere aktarılır.

- *Seçme ve yönlendirme:* Eğitim aracılığıyla, toplumların idaresi ve yönetimi için zeki bireylerin iyi eğitilmesi gerekmektedir. Ayrıca ilgi ve becerilerine göre diğer bireylerin yönlendirilerek başarılı ve mutlu olması sağlanır. Bu kapsamda eğitimle her çocuğun kendi yeteneği çerçevesinde geliştirilmesini sağlanır.

- *Toplumsal kalkındırma:* Toplumsal kalkınmayla toplumsal eğitim arasında ilişki olduğu bilinmektedir (Pektaş, 2019:5). Ekonomik atılımı sağlayacak unsur; geliştirilen teknoloji, ortaya çıkarılan bilim ve sanattır. Bunu sağlayacak olan ise iyi eğitilmiş bireylerdir. İyi eğitilmiş insan gücü toplumsal kalkınmanın lokomotifidir.

- *Bireysel gelişim sağlama:* Eğitimin toplumsal işlevi üzerinde çoğunlukla durulsa da, toplumu oluşturan ve toplumsal işlevlerin yerine getirilmesini sağlayacak olan hareket

noktası bireydir. Ancak çağın gereksinimlerine göre düzenlenmiş ve amaca hizmet eden eğitim yaklaşımıyla bireyin gelişimi sağlanabilir.

Büyükkaragöz ve arkadaşları (1998) tarafından yapılan çalışmada, gelenek, görenek ve kültürün aktarıcısı olarak eğitimin toplumsal işlevi, bilinç düzeyi yüksek eğitilmiş seçmen yetiştirmekle eğitimin siyasal işlevi, fertlerin bedensel ve psikolojik gelişimiyle eğitimin bireysel işlevi, üretim ve tüketimde bilinçli birey yetiştirmekle eğitimin ekonomik işlevi irdelenmektedir.

2.1.3. Mesleki eğitim

Teknolojinin gelişmesi ve yeni iş kollarının ortaya çıkışıyla artan iş çeşitliliği, iş hakkında bilgi sahibi nitelikli iş gören ihtiyacını arttırmıştır. Sanayi öncesi el berisiyle devam edilen üretimden, sanayileşmeyle birlikte iş görenin iş hayatına başlamadan önce iş alanıyla alakalı gerekli bilgi ve beceriye sahip olması zorunluluğunu doğurmuştur (Sarı, 2007: 7). Bu kapsamda nitelikli iş gören ihtiyacı mesleki eğitim sistemi yoluyla karşılama yoluna gidilmiştir (Kaya, 2019:10).

Mesleki eğitim, bireylerin becerisine bağlı olarak, bir mesleğe sahip olması için, meslekle ilgili bilgi ve tecrübelerin kazandırıldığı eğitim öğretim süreci olarak görülmektedir (Civelek, 2014: 24). Bireylerin iş hayatı öncesinde mesleki uygulama, bilgi, beceri kazanması ve sosyal yönden mesleğe hazırlanma süreci olarak değerlendirilmektedir. Ayrıca bireylere meslek edindirmek ve mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş uygulama yeteneklerini kazandırmak amacıyla, bireylerin yeteneklerini fiziksel, entelektüel, duygusal, sosyal ve ekonomik yönden geliştirme süreci olarak tanımlanabilir (Tahtalı, 2012:11). Tanımlardaki ortak husus; bireylere beceri ve ilgilerine göre iş edindirme sürecidir. Bu süreçte bireyler henüz herhangi bir işte uzmanlaşmamışken, ekonomiye katma değer oluşturmak ve istihdam edilmek üzere mesleki eğitime tabi tutulmaktadırlar.

Mesleki değişimlere ayak uyduran, çevresiyle uyumlu, iletişim kurabilen ve ekip çalışmasına yatkın bireyler ekonomik ve toplumsal gelişimi desteklemektedir. Bu sebeple mesleki eğitimde iyi yetiştirilmiş insan kaynağının önemli kazanımlarından biri de ekonomideki büyümedir. Mesleki eğitimin önemi kavrayan sanayileşmiş toplumların mesleki eğitimde bireylerin çeşitli becerilere sahip olması hususuna dikkat ettikleri görülmektedir.

Mesleki eğitime tabi tutulan bireylerin iş ortamında eksik ve yetersiz durumda kalmaması, gerekli pratik ve teorik eğitimi yapma imkânına sahip olmaları için iyi donatılmış atölyelerin ve iş uygulama alanlarının oluşturulması gerekli kabul edilmektedir. Bu sebeple mesleki eğitimin yatırım gerektiren maliyetli bir süreç olduğu görülmektedir.

Bu kapsamda mesleki eğitimde olması gereken hususlar şunlardır (Orhan, 2015: 6).

- Mesleki eğitim sistemi geniş ölçekli ve kolay ulaşılır olmalı,
- Mesleki eğitim programların kazanımları geliştirilmeli, bu programlar şeffaf, esnek ve öğrenciye dönük olmalı,
- Mesleki eğitim iş hayatına hazırlamalı,
- Tüm disiplinlerle yakın ilişkide olmalı,
- Mesleki eğitimde değişimin takip edildiği revizyonist yol izlenmeli,
- Örgün eğitimle birlikte yaygın eğitimde de yer bulmalı,
- Bireyleri yaşanması olası kariyer değişikliklerine bilişsel olarak hazırlamalı,
- Teknolojinin odak olduğu eğitim-öğretim faaliyeti geliştirilmeli,
- Mesleki eğitim, teknolojik alt yapı ile desteklenmeli,
- Mesleki eğitimde, eğitim-öğretim faaliyetleri kalitesinde birlik sağlamak maksadıyla kalite güvence sistemi oluşturulmalıdır.

İş hayatına atılan öğrencilerin rekabet yüksek verim odaklı şartlara uyum sağlayabilmeleri için birden çok beceriye sahip olması gerekmektedir. Birlikte, farklı beceri ve bilgilerin edinileceği yer ise mesleki eğitim olarak kabul edilmektedir (Kırmızı, 2017:48).

2.1.3.1. Turizm eğitimi

Çalışma koşullarının zorlu olduğu turizm sektöründe bireylerin bilgi ve becerisi büyük önem taşımaktadır (Daniel vd., 2017). Temel öğenin insan unsurunun olduğu turizm sektöründe turizm eğitimi, sektörün gereksinimleri doğrultusunda uygulama deneyimi ve teorik bilgilere hâkim, hizmet becerisi kazanmış iş gören yetiştirmeyi amaçlamaktadır

(Civelek, 2014: 24). Turizm eğitiminde, turizm işletmelerin gereksinim duyduğu bireylere, mesleki, ahlaki, sosyal ve kültürel alanda verilmektedir.

Turizm, sosyal ve ekonomik alanda dünyada öncü olan sektör halini almıştır. Sektörün öncü durumda bulunmasının en önemli unsurlarından birini de eğitim oluşturmaktadır. Eğitim kapsamında iş ortamında gerekli bilgi ve becerilerin yanı sıra sosyo-kültürel, psikolojik, genel kültür, dil eğitimi gibi birçok alanda eğitim olanakları sunulmaktadır. Turizm eğitimi sadece sektörde istihdam edilecek bireye değil tüm topluma yönelik bir faaliyet alanı olarak görülmektedir (Kaya, 2019:12).

Açıklanan veriler göz önünde bulundurulduğunda gelişen dünya ekonomisinden daha yüksek bir oranda büyüme gösteren turizm sektörü beraberinde ülkelerin bu alana yatırım yapma gerekliliğini doğurmuştur. Bu yatırımların sonucunda turizm faaliyetine katılanlara verilen hizmet kalitesiyle piyasadan elde edilen turizm payı paralellik göstermektedir (Kırmızı, 2017: 50). Rekabetin çok etkin olduğu emek-yoğun turizm sektöründe iş görenlerin eğitimi işletmeler için önde olmanın avantajını sağlamaktadır. İşletmeler için avantaj oluşturan eğitilmiş personel, sunduğu hizmet kalitesiyle misafir memnuniyetini sağlamaktadır.

Aksu ve Bucak'a (2012) göre turizm eğitimini gerekli kılan hususlar aşağıdaki gibi sıralanabilir.

- Turizm faaliyetine yönelik hizmet kalitesi algısının artması; oldukça popüler bir sektör haline gelen turizmde, turistlerin tatillerinden elde etmek istedikleri hizmet kalitesinin eğitilmiş kalifiye personelle karşılanması mümkün görünmektedir.
- Uluslararası ölçekte yaşanan rekabet; süreklilik gösteren bir yarışın olduğu turizmde başarılı olmanın unsurlarından biri de turizm faaliyetine katılanlara dünya standartlarında mal ve hizmet sunmaktır. Bu hizmetin mesleki eğitim ve becerisi yüksek çalışanlarca karşılanacağı öngörülmektedir.

Turizm sektörünün emek- yoğun özelliği; turizm, otomasyonun sınırlı olduğu ve insan iş gücüne ihtiyacın fazla olduğu bir sektör durumundadır. Turizmde hizmetin üretildiği yerde tüketilme özelliği çerçevesinde, işgücü olarak hizmet sunan iş görenler turistlere hizmet sunmakta ve onlarla etkileşime girmektedir. Turistlere sunulan hizmet ve yaşanan

etkileşimin memnuniyetle karşılanması, işin uzmanı olan iyi eğitilmiş iş görenle mümkün görünmektedir.

Turizm eğitiminin amacı

Turizm eğitiminin amacı turizm sektöründe istihdam edilecek personelin yetkinliğini arttırmak, sektörün hareket gücü olan iş görene sorumluluk kazandırmak ve bilinçli çalışan yetiştirmektir (Sarı, 2007: 12). Bununla birlikte turistik kaynakların farkındalığını arttırmak, turizmin ekonomik katkısının yükseltilmesi turizm eğitiminin amaçları arasındadır. Toplumun turizm hakkında bilgilendirilmesi, turistik memnuniyetin sağlanması, mesleki bilgi ve becerisi yüksek iş görenlerin yetiştirilmesi turizm eğitiminin ana kriterleri durumundadır (Pektaş, 2019:14).

Yapılan araştırmalara göre turizm eğitimin amaçları şunlardır (Üzümcü ve Bayraktar, 2004:80; Aksu ve Bucak, 2012:9; Kırmızı, 2017:51; Liburd vd., 2018: 1).

- Turizm öğrencilerine mezuniyet sonrası sektörde devam edebilecek yetkinliğin kazandırılması,
- Turizm eğitiminde kalifikasyonun yükseltilmesi,
- İşbaşı eğitim ve teorik eğitim ilişkisinin kurulması,
- Turizmde istihdam edilecek ara, orta ve üst personel ihtiyacının karşılanması,
- Hizmet standardının sağlanması, sertifikasyon sisteminin aktifleştirilmesi,
- Turizm sektörüne girişimcilerle, turizm araştırmaları yapan akademisyenlerin yetiştirilmesi,
- Toplumsal hafızalara olumlu turizm bilincinin yerleştirilmesi,
- Topluma turizmin sosyal, politik, ekonomik öneminin aktarılması,
- Turizmdeki iş görenlere formasyon kazandırılması,
- Turizme olan ilginin arttırılması,
- Turizm eğitimi veren kişi ve kurumlara nitelik ve nicelik kazandırmak amaçlanmaktadır.

Bu kapsamda turizm işletmelerinde hizmet kalitesinin iş görenlerin performansı ile doğrudan ilişkili olduğu, işletmelerin müşteri memnuniyetini sağlamalarının turizm eğitimi ile sağlanabileceği kabul edilmektedir (Ayikoru vd., 2009: 3).

Türkiye’de turizm eğitimi

19. yüzyılın sonlarında Osmanlı Devleti’nde seyyahlara tercümanlık edenler hakkında kanun yürürlüğe girmiş ve yabancı lisan bilen gayrimüslimler tercümanlık yapmışlardır. Cumhuriyet döneminde ise 1925 yılında “1730 Sayılı Seyyah Tercümanları Hakkında Kararname” çıkarıldıysa da başarılı olduğu söylenemez (Aksu ve Bucak, 2012:10). 1928 yılında ilk rehberlik kursu açılmış olup, turizmin kamu idaresinden örgütlenmesi ilk defa 1957 yılında 4951 sayılı kanunla Basın, Yayın ve Turizm Bakanlığı’nda gerçekleştiği görülmüştür (Kuşluvan, 2018: 183).

Türkiye’de turizm eğitimi ile ilgili ilk planlı somut adımlar 1950’li yıllarda yaşanmıştır. İstanbul ve Ankara illerinde servis elemanı ve aşçı yetiştirmek üzere kısa dönemli kurslar açılmıştır. 1953 yılında ise Ankara ve İzmir Ticaret Liseleri bünyesinde turizm meslek kursları faaliyete geçmiştir (Ünlüöner ve Boylu, 2005: 13-14). 1961- 1962 Eğitim - Öğretim yılında ise Türkiye’nin ilk turizm eğitimi veren okulu olan “otelcilik okulu” Ankara’da açılmıştır. 1962- 1963 yılında eğitim süresi üç yıl olarak belirlenmiştir. 1975 yılında Otelcilik ve Meslek Lisesi olarak adı değiştirilen bu okullarda, yabancı dilde dersler verilmeye başlanmış ve Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi olarak adlandırılmışlardır. Bu kapsamda Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Liseleri bünyesinde branşlaşmaya gidilmiş olup resepsiyon, servis, mutfak, kat hizmetleri ve daha sonra seyahat acenteciliği bölümleri açılmıştır (Kaya, 2019:16-17). 2000’li yıllardan itibaren Çok Programlı Liseler ve Kız Meslek Liselerinde de turizm eğitimi veren bölümler açılmış olup turizm eğitimi alan öğrenci sayısında artış yaşanmıştır (Sarı, 2007:15).

2014/8 sayılı genelge ile turizm eğitimi veren Mesleki ve Teknik Eğitim okul türleri, Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, Çok Programlı Anadolu Lisesi ve Mesleki Eğitim Merkezleri olarak üç grupta toplanmıştır (MTEGM, 2019). Eğitim süresi dört yıl olarak belirlenen meslek okulları halen 54 alanda faaliyetini sürdürmekte ve öğrenci sayısını gün geçtikçe arttırmaktadır. 2022 istatistiki verilere göre Yiyecek İçecek Hizmetleri alanında

93.772, Konaklama ve Seyahat Hizmetleri alanında 16.472 öğrenci eğitim görmekte olup Eğlence hizmetleri alanında eğitim gören öğrenci sayısına ise ulaşamamıştır (MTEGM, 2022).

1986 yılında çıkarılan 3308 sayılı kanunla meslek liseleri için başlatılan İşletmelerde Beceri Eğitimi Otelcilik ve Turizm Meslek Liselerinde Ekim-Nisan ayları arasındaki altı aylık sürede okulda, Mayıs -Eylül ayları arasındaki dönemde ise beceri eğitimlerinin işletmelerde yapılması kararlaştırılmıştır. Günümüzde okul türüne göre turizm eğitimi veren okullarda işletmelerde Beceri Eğitimi yaz döneminde veya dönem içerisinde yapılmak suretiyle farklılaşmaktadır. Okul türü turizm otelcilik olan okullarda Beceri Eğitimi yaz döneminde yapılırken, diğer okul türlerinde eğitim-öğretim döneminde yapılabilmektedir. Öğrencilerin işletmelerde ve okulda bulundukları süre içerisinde sigortaları yapılmakta olup, İşletmelerde Beceri Eğitimi süresince öğrencilere asgari ücretin net tutarının 1/3'ü tutarında, işletmelerin yirmi ve daha fazla personel çalıştırılması halinde ise 2/3'ü tutarından az olmamak kaydıyla ücret ödenmektedir (Civelek, 2014:27; Resmi Gazete, 1986).

Üniversite düzeyinde turizm eğitimi ise ilk olarak 1965 - 1966 öğretim yılından Ankara Ticaret Yüksek Öğretmen Okulu'na turizm bölümünün ilave edilmesiyle kurulan Ankara Ticaret ve Turizm Yüksek Öğretmen Okulu'nda verildiği görülmüştür. Akabinde Ege Üniversitesi, Hacettepe Üniversitesi Bursa İktisadi ve Ticari İlimler Akademisinde, Adana İktisadi ve Ticari İlimler Akademisinde, Erciyes Üniversitesi bünyesinde lisans ve ön lisans düzeyinde turizm eğitimi veren bölümler kurulmuş ve zaman içerisinde sayıları artış göstermiştir (Aksu ve Bucak, 2012:11).

*Örgün turizm eğitimi:*1980'li yıllardan itibaren Türkiye turizmindeki gelişmeler neticesinde turizm eğitimiyle ilgili bir takım kararlar alınmıştır. Bu kapsamda turizm eğitimi genel çerçevede örgün eğitim ve yaygın eğitim başlıkları altında verilmeye başlanmıştır. Ortaöğretim düzeyinde örgün turizm eğitimi; öğrencilere belli bir program dâhilinde Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, Çok Programlı Anadolu Lisesi ve Mesleki Eğitim Merkezlerinde verilen eğitimdir. Ön lisans ve Lisans düzeyinde ise mesleki alanda verilen eğitimi kapsamaktadır (Kırmızı, 2017: 53).

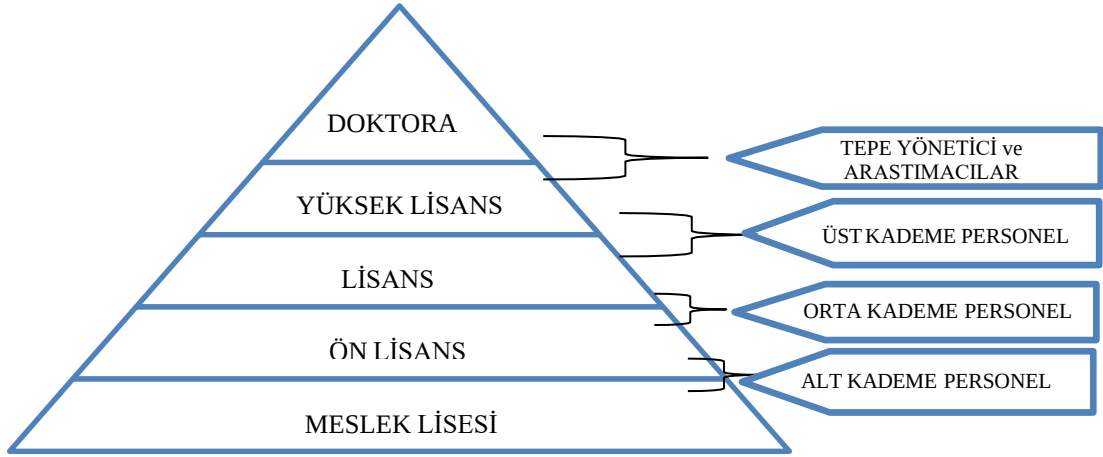
Tablo 2.7'de Türkiye'de turizm eğitimi veren kurumlar tablosu verilmiştir. Buna göre örgün eğitim Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) ve Yüksek Öğretim Kurulu (YÖK)

tarafından, yaygın eğitim ise Kültür ve Turizm Bakanlığı (KTB), Vakıflar ve Milli Eğitim Bakanlığı tarafından verilmektedir (Kaya, 2019:18). Erdurur'un (2012) Türkiye'nin turizm eğitimi şematik yapısı aşağıdaki sıralamada belirtilmiştir.

Tablo 2.7: Türkiye’de Turizm Eğitimi.

Örgün Eğitim		Yaygın Eğitim	
Milli Eğitim Bakanlığı (MEB)	Ortaöğretim Düzeyinde Turizm Eğitimi	Profesyonel Turizm Rehberliği Kursları	Kültür ve Turizm Bakanlığı
	Ön lisans Düzeyinde Meslek Okulları	Hizmet içi Turizm Kursları	
Yüksek Öğretim Kurulu (YÖK)	Lisans Düzeyinde Turizm Fakülteleri	Turizm Eğitim Merkezleri	Milli Eğitim Bakanlığı (MEB)
	Lisans Üstü Düzeyde Turizm Eğitimi (Yüksek Lisans – Doktora)	Turizm ve Otelcilik Kursları Çıracılık Kursları	
		Turizm İle İlgili Kurslar	Vakıflar

Ortaöğretim düzeyinde örgün eğitimin amacı, sektör ihtiyaçları doğrultusunda nitelikli iş görenin yetiştirilmesi, lisans düzeyinde ise akademik olarak kendi alanında uzman eğitimcilerin yetiştirilmesidir. Mesleki turizm eğitimi ortaöğretim düzeyinde başlamaktadır. Daha sonraki yıllarda öğrencilerin kariyer planlama süreçlerine göre ön lisans, lisans, yüksek lisans ve doktora olarak devam etmektedir. Şekil 2.3’te belirtildiği üzere doktora ve yüksek lisans mezunu bireyler turizm sektöründen üst yönetici ya da araştırmacı olarak görev yapmaktadır. Yüksek lisans ve lisans mezunları üst kademe personel, lisans ve ön lisans mezunu bireyler orta kademe personel, ön lisans ve lise mezunu bireyler is alt kademe personel olarak görev aldığı görülmektedir (Aydeyer, 2021:23).



Şekil 2.3: Turizm Eğitimi ve Yönetmel Kademe Piramidi (Kırmızı, 2017: 72).

Yaygın turizm eğitimi: Yaygın turizm eğitimi, sertifikaya yönelik olan daha çok Milli Eğitim Bakanlığı, Vakıflar, Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından kısa dönemli verilen mesleki turizm eğitimidir. Yaygın eğitimdeki amaç, turizm sektörüne nitelikli eleman yetiştirmek ve toplumu turizm konusunda bilgilendirmektir (Pektaş, 2019:31; Aydeyer, 2021: 23). Aynı zamanda yaygın turizm eğitimi; turizm sektöründe çalışan fakat mesleki yeterliliğe sahip olmayan bireylere, mesleki bilgi ve beceri kazandırılması amacıyla da yapılabilmekte olup, kurs sonunda kursiyerlere sertifika verilmektedir. Yaygın turizm eğitimi kurslar ve seminerler şeklinde düzenlenmekte olup, bireylerin bir mesleğe hazırlanması ya da niteliğinin artırılması, sektöre uyumunun sağlanması amaçlanmaktadır (Kaya, 2019:22).

Türkiye’de yaygın turizm eğitimi verilen kurslar ve kurs veren kurumlar aşağıda sıralanmaktadır (Kuşluvan, 2018: 195-196).

Turizm Eğitim Merkezleri (TUREM) Kursları: Kültür ve Turizm Bakanlığı denetiminde bulunan Turizm Eğitim Merkezlerinde (TUREM) açılan kurslar şunlardır (TKB, 2023)

- Konaklama ve Yiyecek-İçecek işletmeleri personeli yetiştirme kursları,
- Hizmet içi eğitim kursları,
- Enformasyon memurluğu kursları,
- Bakanlık tarafından gerekli görülecek diğer kurslar,

- Mihmandarlık seminerleri düzenlenmektedir.

Turizmi Geliştirme Vakfı Kursları: 1883 yılında kurulan vakıf, Türkiye'nin uluslararası platformlarda tanıtılmasını ve Türk turizminin gelişmesine katkı sağlamayı amaç edinmiştir. Bu doğrultuda; doğal, tarihi, kültürel ve sanatsal faaliyetleri tanıtmak amacıyla yedi ay süreyle temel turizm eğitimleri düzenlemektedir (TGV, 2023).

İşbaşı Eğitim Programları: Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından işletmelerde gerçekleştirilen işbaşı verilecek eğitim programlarıdır. Bakanlık tarafından turizm işletmelerinde çalışan iş görenlerin bilgi ve becerisini geliştirmek amacıyla iş başı eğitimi düzenlenmektedir. Bu kurslar kısa süreli özellik gösterip 10-21 gün arasında sürmektedir.

Eğiticilerin Eğitimi Kursları: Turizm sektöründeki bölüm yöneticilerine iş başında verilen eğitim kurslarıdır. Bu kurslardaki amaç yöneticilerin çalıştıkları işletmelerde astlarının eğitimlerini sağlamak olarak görülmektedir.

Hizmetiçi Eğitim Kursları: Kültür ve Turizm Bakanlığı kurum ve kuruluşlarında görev yapan çalışanlarının eğitimlerini sağlamak, hizmette etkin olmalarını sağlamak amacıyla yapılmaktadır.

Turist Rehberliği Kursları: Kültür ve Turizm Bakanlığı'nın onayıyla Turist Rehberleri Odaları Birliği (TUREB) tarafından turist rehberliği kursları düzenlenmektedir. Turist rehberliği kursları bölgesel ve ülkesel düzeyde verilmektedir. Ülkesel Turist Rehberliği sertifikası için toplam 700 saatlik ders verilirken, Bölgesel Turist Rehberliği sertifikası için toplam 150 saatlik ders verilmektedir. Teorik eğitim sonunda Ülkesel Turist Rehberliği uygulaması için 36 gün, Bölgesel Turist Rehberliği uygulaması için 6 günlük geziler düzenlenmektedir (TUREB, 2023).

2.2. Kariyer Planlama ve Turizmde Kariyer

İnsanoğlu hayatının büyük bir kısmını çalışarak geçirdiği kabul edilmektedir. Bu nedenle yaptıkları iş hayatlarının önemli bir bölümünü almaktadır. İnsanların emek verdiği uğraşlar, tatmin duyguları üzerinde etkili olmaktadır. Bu kapsamda bu bölümde kariyer kavramı, kariyer evreleri, kariyer yönetimi, kariyer planlama, kariyer geliştirme, kariyer sorunları, kariyer yaklaşımları, ortaöğretim turizm öğrencilerinin kariyer algısı ve ilgili araştırmalar irdelenecektir.

2.2.1. Kariyer kavramı

Kariyer kavramı dilimize Fransızcadan geçmiştir. Türk Dil Kurumu'na (TDK) göre: “bir meslekte zaman ve emekle elde edilen başarı ve uzmanlık” olarak ifade edilen kariyer, Latince “Carrus” at arabası, “carrera” yol, Fransızca “carrierre” yarış yolu, İngilizce ise “career” yapılan iş, meslek anlamına gelmektedir (Okutan ve Göncü Akbaş, 2019:9).

Yapılan araştırmalar neticesinde kariyer kavramının farklı tanımlarının olduğu görülmektedir. Pelit ve Çetin'e (2020) göre kariyer; insanların tutku sahibi olduğu ve iş hayatında tutkunu olduğu konuda kendini yetkin olmaya adanmış alanıdır. Çelenk (2022) ise kariyeri; insanların hayatı süresince işle ilgili olan tüm tecrübeleri olarak ifade etmektedir. Yapılan başka bir tanımlamaya göre ise kariyer; insanların hayatları süresinde seçtikleri işte ilerlemek, deneyim ve para kazanmak, sorumluluk almak, saygınlık, güç ve statü kazanmak için yaptığı rollerin yapısal sıralaması olarak ifade edilmektedir (Dikili, 2012:474). Genel olarak iş hayatında ilerlemek ve basamakların çıkılması olarak tanımlanan kariyer, sürekli yeni ve daha yüksek pozisyonların hedeflendiği bir kavram olarak da belirtilmektedir (Hepsevim, 2019:17).

Kariyer iş ve iş ortamıyla anılsa da sadece iş sürecini kapsamamakta olup, iş hayatı dışında bireylerin yaşadıkları sosyal hayat da kariyerin bir bölümü olarak görülmektedir (Kaya, 2019: 25). Bu sebeple bireyin iş esnasında veya iş dışında edindikleri tecrübe ve uzmanlık bireylerin kariyerlerini belirlemekte ve şekillendirmektedir. Bazı tanımlar, kariyerin iş hayatındaki pozisyonlarından yükselmesi, terfi etmesi olarak ele alırken bazı çalışmalarda ise yapılan iş meslek ve uzmanlık olarak ifade edilmektedir. Başka tanımlardaki temel dayanak ise yaşam sürecinde edinilen rol ya da yapılan işler serisi olarak karşımıza çıkmaktadır. Bununla birlikte kariyerin sadece dikey eğilimli olmadığı, yatay yönlü de hareket edebilen bir olgu olduğu kabul görmektedir (Mutlu, 2020:5).

2.2.1.1. Kariyer kavramının tarihsel gelişimi

Kariyer kavramı, kamu hizmetlerindeki anlayışın değişimiyle birlikte 16. yüzyıldan itibaren kullanılmaya başlanmıştır. Kariyerin literatüre kazandırılması 1937 yılında Amerikalı sosyolog Hughes tarafından gerçekleştirilmiştir (Akagündüz, 2017: 61). İkinci Dünya Savaşı akabinde çeşitli eserlerde ele alınan kariyer kavramı, 1970'li yıllardan itibaren bireyin işlerinden beklentileri ve ihtiyaçları ile ön plana çıkmaya başladığı

görülmüştür. Kariyer kavramının iş dünyasında kullanımı 1970'li yıllarda, insan kaynaklarında odak noktası olması ise 1980'li yıllarda başlamıştır (Kaya, 2019:25). 20. yüzyılın başlarından itibaren çalışanların ve işletmelerin kariyer algıları değişim göstermiştir. Özellikle iş gücü yapısındaki değişiklik ve çalışanların bulundukları örgütlerden beklentilerini karşılamak için verilen nakdi ödüllendirmelerin etkinliğini yitirmesi, çalışanların örgütlerle çalışmasını sürdüreceği yeni teşvik ve motivasyon araçlarının kullanımını zorunlu kılmıştır.

Bununla birlikte işletmeler örgüt yapısı içerisinde etkin ve verimli personel arayışına, çalışanlar ise sosyal, psikolojik ve maddi ihtiyaçlarının en iyi derecede karşılayacak başka kariyer alanları arayışı içine girmişlerdir (Akagündüz, 2017:62). Bu nedenle çalışanlar birden fazla işte bulunmaya ve kendilerini çok yönlü yetiştirmeye başlamışlardır. Mevcut dijital pazarlar ve teknolojik gelişmeler bu duruma kolaylık sağlamaktadır. Özellikle günümüzde evden çalışma, uzaktan çalışma veya esnek çalışma kolaylıkları bu durumun sürdürülmesi için olumlu bir zemin oluşturmaktadır.

2.2.1.2. Kariyer kavramının önemi

Kariyerin insan hayatında önemli bir konumu vardır. Çünkü insanlar küçük yaşlardan itibaren geleceğe yönelik kurgular oluşturur ve gelecekte yapmak istedikleri işe göre kendini bu kurgularda konumlandırır. İnsanoğlu bu planlamaları yaparken yetenekleri doğrultusunda meslek tercihi yapıp tecrübe kazanmak ve kendini geliştirmek ister. Böylelikle henüz çok erken yaşlarda yapılan planlamalarla birlikte kariyer şekillenmeye başlar.

Yapılan çalışmalar neticesinden meslek seçimiyle ilgili lise çağlarının kritik önem taşıdığı görülmüştür. Öğrencilerin bu dönemde yapmak istedikleri meslek ve buna bağlı olarak nasıl bir hayat standardı tercih edeceklerine karar vermeleri beklenmektedir (Çoban, 2005:40). Bu nedenle bireylerin ileriye yönelik planlamaları yapabilmek için yaptığı veya yapmayı düşündüğü mesleklerdeki kariyer imkânları hakkında bilgilenmesi gerektiği kabul edilir (Okutan ve Göncü Akbaş, 2019:14). Bu da bireye yapması gereken işler ya da uzak durması gereken işler için uyarı mekanizması görevi görmektedir. Böylece insanlar karar kıldıkları ve ulaşmak istedikleri iş pozisyonları için gerekli olan bilgi, beceri ve motivasyon için çaba harcadıkları görülmektedir.

Kariyer, bireyler için önemli olduğu gibi işletmeler için de önem teşkil etmektedir. İşletmeler kısa zamanda hızla değişen piyasa koşullarına uyum sağlamak için bünyesinde bulunan iyi donanımlı çalışan barındırmak ve yönetmek durumundadır. Bunun için nicelik ve nitelik olarak gerekli olan çalışanın işletmeye kazandırılması gerekmektedir. Buna karşın örgütlerin kariyer basamakları uygulamaları nitelikli çalışanın işletmeyi tercih etmesini olumlu yönde etkilemektedir. İş yaşamının tarihçesi olarak da tarif edilen kariyerin önemi aşağıdaki gibi sıralanabilir (Okutan ve Göncü Akbaş, 2019:14; Suvacı, 220: 221-222).

- Birey statüsünün oluşmasına katkı sağlar.
- Bireysel yaşam odağının oluşmasına katkı sağlar.
- Maddi gücün devamlılığına sağlar.
- Bireysel iş doyumunu sağlar.
- Bireylerin kişilik gelişiminde etkin bir role sahiptir.

Kariyer eğiliminde olan birey bu doğrultuda motive bir şekilde amaçladığı statü, sorumluluk ve prestij için çalışacağı; hem bireysel hedeflere ulaşacağı dolayısıyla da işletmenin amaçlarına ulaşmasını sağlayacağı kabul edilmektedir.

2.2.1.3. Kariyer kavramının özellikleri

Yapılan tanımlamalar ve açıklamalar neticesinde kariyer kavramının mesleki başarı ve meslekte ilerlemeyi odak noktası olarak kabul ettiği görülmektedir. Bu sebeple araştırmalarda yapılan tanımlamalara göre kariyerle ilgili ortak özellikler açığa çıkmaktadır. Kariyerin ortak özellikleri şu şekilde ifade edilebilir (Akagündüz, 2017: 67; Mutlu, 2020:8).

- Kariyer süreklilik göstermekle birlikte, iş hayatında birbiri ardına takip eden işleri ifade etmektedir.
- Kariyer bireyin iş hayatında elde ettiği bilgi, beceri, tecrübeleri kapsamaktadır.
- Kariyerin hem gelecek hem de geçmişle bağlantısı vardır.
- Kariyer, çalışanın mevcut işi ve gelecekte yapmak istediği işe dair beceri, birikim, yetenek ve duygularını içermektedir.

- Kariyer her iş pozisyonu için geçerli bir kavramdır.
- Kariyer sadece ileri yönlü olmayıp, yatay hareketleri de kapsamaktadır.
- Kariyer bireylere göre farklılık gösterebilir.

Modern yönetim anlayışıyla birlikte örgütlerde azalan hiyerarşik düzen benmerkezci kariyer algısının gelişmesine neden olduğu, böylelikle insanların bireysel kariyerlerini yönetir hale geldiği kabul edilmektedir. Fakat teknolojideki yenilik ve gelişmeler neticesinde rekabet ortamına maruz kalan çalışanların formel eğitimlerinin yanı sıra, dışardan eğitimler ve kurslarla bireysel kariyer gelişim yolunu tercih etmişlerdir. Bu durum bireyler için çalışanın küresel işgücü standartlarını yakalaması için fırsat olarak görülmüştür. Aynı zamanda bireylere çoklu kariyer yapmak için olanak tanımaktadır (Dikili, 2012: 475). Aynı zamanda çalışanların iş ortamında doğabilecek olumsuzluklara karşın başka işlerde kariyerlerinin devamı için bir fırsat olarak kabul edilmektedir.

2.2.2. Kariyer evreleri

Kariyer, insanların iş hayatı boyunca elde edeceği deneyim, birikim, ilerleme ve bunlara ilaveten edineceği deneyimleri kapsamaktadır. İnsanoğlu henüz küçük yaşlarda geleceğe dönük iş yaşamına dair planlamalar yapmaktadır (Abdurrahimli, 2022:4). Buna ek olarak ebeveynler çocuklarının geleceğini planlama girişiminde bulunurlar. İş hayatına yeni başlayan birey, hayalleri ve iş yaşamı arasında bağlantı kurma ve farklılıkları dengede tutma girişimine başlar. İş hayatının içerisinde geçilen bu dönem kariyer evresi olarak ifade edilmektedir (Elitok, 2019:35).

Kariyer aşamaları ile ilgili olarak yaş ve çalışma süresi kriterleri esas alınarak birden fazla model oluşturulmuştur. Bu modeller aşamalardan oluşmakla birlikte yaş bölümlerine denk gelmektedir (Tahtalıoğlu, 2012: 44; Akagündüz, 2017: 77-79).

Tablo 2.8: Farklı Yaklaşım Kariyerleri (Elitok, 2019).

Mirrow ve McElory (1987)		Hall ve Nougaim (1968)	
Yaş	Aşama	Yaş	Aşama
31 altı	Deneme	0 - 25	İş öncesi
31 - 44	Denge	25 – 30	Tesis
44 ve üstü	Sürdürme	30 - 45	İlerleme
		45 - 65	Sürdürme
		65 ve üstü	Emeklilik
Super (1957)		Miller ve Form (1951)	
Yaş	Aşama	Yaş	Aşama
0 -14	Büyüme	0- 15	Hazırlık Çalışma Dönemi
15- 24	Keşif	15 – 18	İşe Başlangıç Dönemi
25 – 44	Tesis	18 – 34	Deneme
45 - 64	Sürdürme	34 - 65	İstikrar
65 ve üstü	Düşüş	65 ve üstü	Emeklilik

Tablo 2.8’de belirtildiği üzere farklı adlar ile ifade edilen kariyer evrelerinin gelişimi insan yaşamına uyum göstermektedir. Bununla birlikte araştırmacılar tarafından evrelerin adlandırılması da insan yaşına uygun olarak ifade edilmiştir. Robbins (1994) ise kariyer basamaklarını; araştırma, muhakeme, kurma, ilerleme, sürdürme ve gerileme olarak altı basmakta incelemektedir.

Bu araştırmada çalışma hayatının aşamaları olan kariyer evreleri; keşif, kurulma-başlangıç, kariyer ortası, kariyer sonu ve emeklilik (azalma) aşaması olarak ele alınacaktır (Çeçe, 2018: 36-42; Ceviz, 2019:38; Suvacı, 2020: 222-225).

2.2.2.1. Keşif evresi

İlk evre olan keşif evresi genel olarak çocukluk, ergenlik ve ilk yetişkinlik dönemlerini kapsamaktadır. Bu dönemde birey kişisel beceri ve potansiyellerini keşfetme, kendini tanıma üzerine yoğunlaşır. Meslek alternatiflerinin çok olduğu bu dönemde hangi mesleklerin kendisine uygun olduğunu belirlemeye başlar (Çeçe, 2018: 36). Bu dönemde birey annesi, babası ve öğretmeni başta olmak üzere yakın çevresi, eğitim aldığı okul ve zaman geçirdiği sosyal alanlarının etkisiyle meslekleri tanıma fırsatı bulur. Birey karar

kıldığı meslekle ilgili eğitim sürecini inceler. Karar kıldığı meslek ile kendini bütüncül hissetmeye ve kendini ispatlamaya çalışır.

Bu dönemdeki en önemli husus, bireyin karar verdiği meslek ile kişisel özelliklerinin ya da yeteneklerinin uyuşması olarak kabul edilmektedir. Aynı zamanda mesleki eğitimin devam ettiği süre içerisinde bireylerin yapmış olduğu İşletmelerde Beceri Eğitimi ya da stajlar genç yaştaki bireylerin mesleklerini doğru seçmeleri için ikinci bir deneyim alanı oluşturmaktadır (Suvacı, 2020: 223). Örneğin çoklu besin alerjisi ya da süt ve türevleri alerjisi olan bir bireyin aşçı olma arzusu mümkün olmakla birlikte pratikte iş hayatı sürecinde sağlık problemlerine ya da bireysel yetersizliklere neden olacaktır. Çünkü tat alma duyusuyla yakından ilgili olan aşçının, üretilen yiyeceği tatmadan hazırlaması, başarısı düşük bir üretime neden olacaktır. İş hayatının ilk basamağı olan kariyer keşfi kişinin olumlu sonuçlanması, tercih edilen işin, kişinin bilgi, beceri, eğitim ve yeteneklerinin uyuşmasıyla mümkün olacağı kabul edilmektedir.

2.2.2.2. Kurulma - başlangıç evresi

Yapılan araştırmalarda 25-35 yaşlarına denk gelen bu dönem bireyin iş bulma, maddi kazanç sağlama, arkadaşları tarafından kabul görme ve tecrübe edinme ile geçen bir dönemi kapsamaktadır (Suvacı, 2020: 223). Bu dönemde çalışanlar örgütü tanımaya ve ihtiyaçlarını hangi derecede karşıladıklarını belirlemeye çalışırlar. Aynı zamanda olabilecek alternatif kariyer fırsatlarına açık bir durumdadırlar (Koca Ballı ve Ay, 2019: 39-40).

Birey bu evrede keşif döneminde planladığı, hayal kurduğu ve formel eğitimini aldığı keşif döneminin tecrübesiyle iş hayatının farklılığından kaynaklanan gerçeklerle yüzleşir (Pektaş, 2019: 38). Bu kapsamda zaman içerisinde eğitim hayatı ve iş hayatı arasındaki farklılıkları dengelemeye çalışıp iş hayatına devam etme eğiliminde bulunur.

2.2.2.3. Kariyer ortası evresi

Kariyer ortası evresi bireyin ustalığa terfi ettiği evredir. Bu evre, bireyin yaşı itibarıyla evlenmiş, sorumlulukları artmış, iş arkadaşlarına rehberlik ettiği dönem olarak karşımıza çıkmaktadır. Birey daha çok sorumluluk almak ve iş alanında özgür hareket etmek istemektedir (Ceviz, 2018: 39). Birey, inisiyatif alarak verdiği kararların önem teşkil

ettiğinin bilincindedir. Birey bu dönemde daha çok saygı, başarı gibi ihtiyaçlarına odaklanır. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisine göre fiziksel, güvenlik ve aidiyet ihtiyaçlarını gideren birey daha üst ihtiyaçlara odaklanır. Bu evrede de birey saygınlık kazanmak istemektedirler (Suvacı, 2020: 224).

Orta yaş grubunda olan bireyler bu döneme terfi ederek gelmiş olmalarına rağmen mevcut pozisyonlarının devamı için teknolojideki değişim ve yeniliklere ayak uydurmak durumundadırlar. Hatta mümkün ise üst pozisyonlar için uğraş gösterebilirler. Fakat psikolojik olarak kendini iyi hissetmediği işletmelerden ayrılma eğilimine de girebilirler (Çeçe, 2018: 40). Mevkii itibariyle aldığı kararların çıraklık döneminin hatalarına istinaden daha ciddi sonuçlarının olduğu, başarı durumunda ise ödül veya daha fazla sorumluluğun verildiği bir dönemdir (Tahtaloğlu, 2012: 48).

Araştırmalara göre 35-50 yaş aralığına denk gelen bu dönemde birey, yaşam sınırının farkına varır, hayatının ve kariyerinin muhasebesini yapar (Suvacı, 2020: 224). Yapılan bu sorgulamadan sonra tatmin olduysa bulunduğu konum itibariyle devam eder. Şayet değil ise hayat felsefesini değiştirmeye, kariyer basamaklarındaki eksikleri gidermeye, yanlışları düzeltmeye hatta kariyer değişikliğine gittikleri görülebilmektedir (Ceviz, 2018: 39).

2.2.2.4. Kariyer sonu evresi

Keşif aşamasının ilk basamağını oluşturduğu kariyer merdiveninin son basamağını da kariyer sonu evresinin oluşturduğu kabul edilmektedir. Üretkenliğin sınırlı hale geldiği ve kabul edilebilir asgari performansın gözlemlendiği bu dönemde kişiler sahip oldukları pozisyonları koruma dürtüsüne girmektedirler. 50-65 yaşlarına denk gelen bu dönemde bireyler tarafından yaş, deneyim ve bilgi itibariyle genç çalışanlara yol gösterici konumunda bulunur ve onlara danışmanlık yapabilmektedirler (Akagündüz, 2017: 79).

Birey bu evrede işe olan ilgisini yavaş yavaş kaybetmekte ve durgunluk döneme girmektedir. Bu sebeple birey kariyerinin sonuna geldiğinin farkına varır ve emeklilik planları yapmaya başlar (Abdurrahimli, 2022: 7). Emekli olmak istemeyen kimi bireyler ise yılların kazandırdığı tecrübeleri çalışanlara aktarmak için örgütten ayrılmayıp danışmanlık yaparak kariyerlerine devam ederler (Koca Ballı ve Ay, 2019: 43).

2.2.2.5. Emeklilik (Azalma) evresi

Azalma evresi olarak da bilinen herkesin karşılaşacağı ve uzun yıllar çalışmanın ardından birey kariyerinin sona erdiği son evre olarak bilinmektedir (Pektaş, 2019: 39). Bireyler bu evrede statü ve yüksek maddi gelir gibi kayıplar yaşamaktadırlar. Bu durum kişinin kendisini yararsız hissetmesine neden olabilmektedir. Bu sebeple bazı örgütler emeklilik süresi gelen bireylere küçük ölçüde sorumluluklar verebilmektedir (Suvacı, 2020:224).

Yaştaki ilerleme ve biyolojik yetersizliğin baş göstermesiyle olağan olan bu durumda bireyler, aktif iş hayatını noktalamak durumunda kalır ya da emekliliği bir fırsat olarak görürler. Bu sebeple iş hayatında fırsat bulamadığı ya da zaman ayıramadığı etkinlik, hobi veya uğraşlar edinirler. Emeklilikle birlikte birey, zaman ayırdığı uğraşlar dolayısıyla hayvanları koruma derneğine üyelik gibi yeni roller üstlenebilmektedir. Emeklilikle birlikte herhangi bir planı olmayan ve zaman geçirecek bir uğraş bulamayan bireylerde ise psikolojik sorunlar ve sağlık problemleri baş gösterebilmektedir (Abdurrahimli, 2022: 7).

Sonuç itibariyle Koca Ballı ve Ay'a (2019: 44) göre, bireyin kariyer gelişimi, içerisinde bulunduğu evrenin sorumluluklarını yerine getirmesiyle ilgilidir. Bu sebeple bulunduğu evrenin gerekliliklerini yerine getirmeyen bireylerin üst evrelerde başarıyı yakalaması, kariyer hedeflerinin yerine getirilmesi olağan görülmemektedir. Tablo 2.9'da Kariyer Gelişim Modeli üzerinde durulmuştur. Tabloda da belirtildiği üzere kariyer evreleri aşamalar halinde gerçekleşmekte olup birbirini takip eden kariyer evreleri kişilerin yaşam evreleriyle paralellik göstermektedir.

Tablo 2.9: Kariyer Gelişim Modeli (Mutlu, 2020: 23).

Kariyer Aşamaları					
	Keşif	Kurulma /başlangıç	Kariyer ortası	Kariyer sonu	Emeklilik
Gelişimsel görevler	İlgi alanları, birey ve iş arasındaki uyum belirlenir.	Gelişim, ilerleme, büyüme, güvenlik,	Yetenekler geliştirilir. Başarıyı sürdürür.	Emeklilik düşüncesi, iş ve sosyal hayat arasındaki denge	Sosyal hayata uyum
Faaliyetler	Öğrenme, yardım etme, yönlendirmeleri takip eder.	Bağımsız, sonuç odaklı	Eğitim verme, yönlendirme, motivasyonu sürdürme	İşten nispeten çekilme, asgari performans	İş hayatından çekilme
Personelle İlişkiler	Ast – üst ilişkisi	İş arkadaşı	Danışman	Sponsor	-
Yaş	30 ve daha az	30 -45	45- 60	61 ve üstü	65 ve üzeri
İşteki süre	2 yıl	2 -10 yıl	10 yıl ve üzeri	10 yıldan çok	-

Tabloda da belirtildiği üzere bireylerin kariyer gelişim evreleri yaş ve iş hayatında geçirdikleri süreye göre değişiklik gösterebilmektedir. Keşif döneminde işe uyum sağlamaya çalışan bireylerin, kurulma- başlangıç döneminde gelişim gösterme ve ilerleme, akabinde başarıları ve statüsünü koruma son olarak iş hayatı ve sosyal hayat arasında denge kurmaya çalışarak sosyal hayata adapte olma eğilimine girdikleri görülmektedir. Keşif evresinde ast-üst ilişkisi içerisinde bulunan birey, kurulma-başlangıç evresinde iş arkadaşı sırasıyla danışman ve sponsor olabilmektedirler.

2.2.3. Kariyer yönetimi

Kariyer yönetimi, bireylerin geleceğiyle ilgili planlamalarının ve içerisinde bulunduğu örgütsel kariyer yönetiminin uyum sağlaması ya da çalışanın bireysel kariyer planlarının bilincinde olması, işletmenin ise çalışanın kariyeriyle ilgili süreci destekleme süreci olarak kabul edilmektedir (Mutlu, 2020: 34). Başka bir tanımlamaya göre ise kariyer yönetimi, bireylerin sahip olduğu yetenek ve becerilerine esasen kariyer planını yapması, işletmelerin ise çalışanlarına uygun stratejiler belirleme ve uygulama süreci olarak tanımlanmaktadır (Özkanan vd., 2020:5).

Hızla görülen ekonomik değişim ve gelişmeler, işletmelerin birer biyolojik varlık gibi hızlı ve etkili refleks vermesini zorunlu kılmıştır. Bunun sağlanması için nitelikli ve iyi

yetişmiş donanımlı çalışanlara gereksinim olduğu bilinmektedir. Örgütlerin etkili ve hızlı yönetimini sağlayacak insan unsurunun istekli ve motive olmaları gerekmektedir (Özsarı, 2020: 23). Kariyer planlamasındaki ilk düşünce bireyin kendi planları ise de, bireyin çalıştığı kurum ya da örgütün bu sürece müdahil olması son derece isabetli olacağı ön görölmektedir (Ateş, 2019: 4). Bu kapsamda işletmeler var olmak ve pozitif yönde ilerleme sağlayabilmek için iş görenlere ihtiyaç duymaktadırlar. Bu nedenle gerekli olan değişim ve gelişmelere uyum sağlayıp zamanın gerisinde kalmamak için örgütler kariyer yönetimine önem göstermektedirler.

2.2.3.1. Kariyer yönetiminin önemi

Modern işletme yönetimlerinin kariyer yönetimine önem verdikleri görölmektedir. Mutlu olan çalışanların daha verimli çalıştıkları, iyi ilişkiler kurdukları ve etkili oldukları bilinmektedir. Örgütsel kariyer yönetimi, çalışanların ihtiyaçlarını karşılamak ve kariyer planlarını gerçekleştirmek için imkân tanımaktadır (Kaya, 2019: 35). Böylelikle geleneksel yönetim yaklaşımdan uzaklaşan modern yönetim sistemleri, rekabetin farklılaştığı günümüzde üretilen mal ve hizmetten ziyade çalışan personele değer vermeye başlamışlardır (Özkanan vd., 2020:5). İşletmeler için kariyer yönetimindeki başarısızlık, örgüt kimliğinin kurumsallaşamaması, iş gücü devri, çalışan bulmada zorluk, yetersiz çalışan, finans kaynaklarının gereksiz sarfiyatı gibi sonuçlarla neticelenebilmekteyken, çalışanlar için ise sağlanamayan iş doyumunu, bireysel yetersizlik düşüncesi, iş değiştirme, yeni kariyer imkânları arayışına neden olduğu kabul edilmektedir (Mutlu, 2020: 35-36).

Kariyer yönetimi bireysel ve örgütsel olarak iki boyuttan oluşmaktadır. Bireysel olarak kariyer yönetimi, bireyin sahip olduğu özellikler üzerinden biçimlenirken, örgütsel kariyer yönetiminde ise, örgütün uzun dönemde geleceğe yönelik planları ve perspektifi üzerinde biçimlendiği görölmektedir (Aslan, 2020: 30). Bireysel kariyer yönetiminde Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşının en üst basamağı olan kendini gerçekleştirme dürtüsü yatmakta ve kariyer yönetimi birey tarafından sağlanmaktadır. Bireysel kariyer yönetimi işe dahil olduktan sonra örgütsel kariyer yönetimine entegre olmaktadır. Örgütsel kariyer yönetimi çalışanların kariyer planlarının sürdürölmesi ve uygulama fırsatının oluşmasına olanak sağlayarak örgütsel gelişimin sağlanması temelinde ele alındığı bir süreçten oluşmaktadır (Özkanan vd., 2020: 5).

Tablo 2.10: Kariyer Yönetim Modeli (Bedük vd., 2019: 94).

Kariyer Yönetimi	
Bireysel Kariyer Yönetimi	Örgütsel Kariyer Planlama
Çalışan ilgi ve yeteneklerinin değerlendirilmesi	Kısa ve uzun dönem İnsan kaynakları ihtiyacını
Örgütsel fırsatlar hakkında bilgi edinme	tespit etme
Kariyer planlarına ulaşma planları yapma	Çalışanların kariyer planlarının geliştirilmesi
Örgütsel İhtiyaçların ve Bireysel Kariyer Planlarının Uyumlaştırılması	
Kariyer danışmanı,	
Bireysel kariyer patikası düzenleme	
Kariyer Geliştirme	
Kariyer planlarının uygulanması	
Boş kadroların tespiti	
Çalışan performansının analizi	
İş görenin geliştirilmesi	
Kariyer ilerlemesine karar verme	

2.2.3.2. Kariyer yönetimin faydaları

Etkili bir kariyer yönetiminde birey ve örgüt karşı karşıya değil, yan yana ve birbirini destekleyen bir süreç içerisinde bulunmaktadır. Bu süreçte bir yandan insan kaynakları kariyer planının gerçekleştirilmesi için desteklenirken diğer taraftan örgütün amaçlarına ulaşması insan kaynaklarını verimli biçimde yararlanmasını temel alınmaktadır (Bedük vd., 2019). Kariyerin birey ve örgüt açısından önemi şu şekilde sıralanabilir (Suvacı, 2020: 230);

- Çalışan beklentilerinin öğrenilmesiyle örgüt kendini geliştirme imkânı yakalar.
- Örgütün bireysel kariyer planlarına olan desteği, örgütsel güveni artırır.
- Örgüt içerisinde bireysel gelişim mekanizması sağlar.
- Örgüt içi değerlendirmeye adil ücret olanakları gelişir.
- Örgütsel hedeflerin belirlenmesi için kolaylık sağlar.
- Örgüt içerisinde yatay veya dikey hareketliliğe olanak sağlar.
- Kariyer yönetimiyle elde edilen verilerin örgütsel yönetimde kullanılmasını sağlar.

- Bireysel kariyer ile örgütsel kariyerin adaptasyonunu sağlar.
- Bireysel kariyerin gelişimi sağlar.
- Bireylerin örgütle olan aidiyet duygusu pekişir.
- Örgüt yönetiminin bireylerin fiziki, psikolojik ve sosyal becerilerinin bilincinde olmasını sağlar.
- Çalışanlar, bireysel hedeflerin gerçekleştirilmesi için örgüt hedeflerinin gerçekleştirilmesine yardımcı olurlar.

Bu kapsamda kariyer yönetiminin hem bireysel hem de örgütsel amaçların gerçekleşmesi için bir araç, örgütün kurumsallaşması için ise bir faaliyet alanı olduğu görülmektedir.

2.2.4. Kariyer planlama

Kariyer planlaması; bireyin kişisel değerlendirme sonucunda özelliklerinin farkında olması, karşısına çıkan fırsatlar kapsamında örgütsel kariyer olanaklarını irdelemesi, bunun sonucunda hedeflerini belirlemesi, örgütsel hedeflerle koordinasyonu sonucunda uygulamaya koyma sürecidir (Hepsevim, 2019: 18). Bu sebeple bireyin rasyonel karar alma süreci sonunda hangi aşamada olduğunu, hangi aşamada olmak istediğini ve bunun için neler yapması gerektiğinin farkındalığında olur (Akagündüz, 2017: 70). İş dünyasında çok az kişi formel eğitimini tamamladıktan sonra iş hayatının sonuna kadar sorunsuz bir kariyer ilerlemesi yaşadığı öngörülmektedir. Türkiye’de olduğu gibi geriye kalan diğer bireyler mezun olduktan sonra bir takım yeni eğitim almak durumunda kalmaktadırlar. Bu duruma neden olan unsur ise bireylerin doğru bir kariyer planlaması yapamadıkları ya da bulundukları örgüt tarafından kariyer planlamasına teşvik edilmediği olarak gösterilebilir (Koçak, 2019: 107).

2.2.4.1. Kariyer planlamanın önemi

İş dünyasında yaşanan hızlı değişimler, örgütlerin insan kaynaklarına yeni imkân ve kabiliyetler sunma girişiminde bulunmaya zorlamıştır. Bu kapsamdaki kariyer planlaması birey ve örgütsel adaptasyonu sağlamakta, bireysel ve örgütsel hedeflere ulaşmayı kolaylaştırmaktadır (Suvacı, 2020: 235).

Modern işletme ve yönetim birimleri tarafından bilinmektedir ki, örgütlere refleks kazandıran ve etkinliğini arttıran ya da verimsizliğe neden olan faktör insan kaynaklarıdır. Bu durumda bireylerin kariyer planlaması neticesinde elde edecekleri kariyer gelişimi hem bir hak hem de işletmeler ve birey için zorunluluk halini aldığı düşünülmektedir (Akagündüz, 2017:71). Bireysel tatmin sağlayacak olan kariyer planlaması ve neticesinde gelişimi aynı zamanda örgütsel amaçların elde edilmesi için yardımcı olacaktır. Bu nedenle kariyer planlaması, bireysel motivasyonu arttıran, bireysel ve örgütsel hedefleri doğrusal orantıda tutan bir uygulama durumundadır.

2.2.4.2. Kariyer planlamanın amacı

Bir taraftan bireysel planların uygulamaya geçmesine olanak sağlayan diğer taraftan örgütlerin hedeflerine ulaşmasına olanak tanıyan kariyer planlama amaçları aşağıda sıralanmıştır (Akagündüz, 2017: 70; Öztürk, 2019: 13; Mutlu, 2020: 27).

- Bireysel ve örgütsel verimliliği sağlar.
- Bireysel kariyer planlarını gerçekleştirmesini sağlar.
- İş pozisyonları için çalışanları geliştirir.
- Örgütsel aidiyeti ve iş doyumunu sağlar.
- Bireylerin yaratıcı düşünme becerilerini destekler.
- Bireylerin doğru ve etkin kullanımını sağlar.
- İhtiyaç duyulan gelişim programları ve eğitimler hazırlama imkânı verir.
- Bireylerin potansiyellerini açığa çıkarır.
- İş gören devir hızını azaltır.
- İş güvenliği ve işçi sağlığını dikkate almada işletmeye ve bireye katkı sağlar.

Modern yönetimlerin vazgeçilmezi olan kariyer planlamasının, bireysel kariyer planlama ve örgütsel kariyer planlama olarak iki farklı süreçten oluştuğu görülmektedir.

Bireysel kariyer planlama: Genç yaştaki bireylerin aldıkları mesleki kararlar ileride hangi işte ve nasıl yaşayacaklarını belirleyen önemli bir unsur olmakla birlikte, bireysel kariyer basamağını da oluşturmaktadır (Çoban, 2005: 40). Çünkü bireysel kariyerde

sorumluluk bireye aittir. İlgi alanları, güçlü veya zayıf yanlarını tanıdıktan sonra karar verilen meslekte iş hayatına başlayan bireyler, bireysel kariyerde nerelere gidebileceğini tahmin edebilmelidirler. Bireysel kariyer planlamasındaki amaç kişinin hayatının büyük bölümünü geçireceği işten zevk alması, iş doyumuna ulaşması ve sevmediği bir işte bulunmamasıdır (Abdurrahimli, 2022: 16). Kimi bireyler çalışacakları alan ve seçecekleri meslekle ilgili ciddi araştırmalar yaparak bilgi edinimini sağlarken, kimi bireylerde profesyonel destek ya da danışmanlık hizmeti almaktadırlar (Suvacı, 2020: 237).

Koçak’a (2019:12-113) göre bireysel kariyer planlamasının beş aşamadan oluştuğu görülmektedir.



Şekil 2.4: Bireysel Kariyer Aşaması.

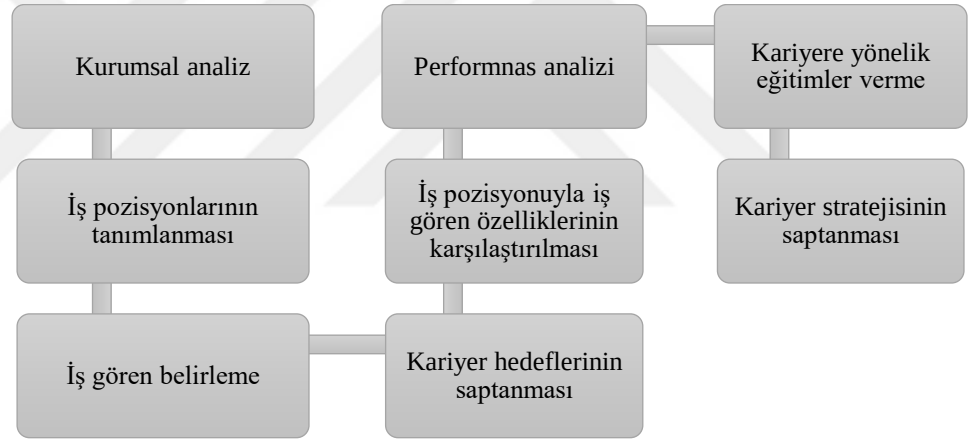
Bireysel kariyer planlamadaki ilk aşama bireyin kendisini tanımasıdır. Akabinde meslekler hakkında edinilen bilgi ve verilen karar ile kariyer planı süreci işlerlik kazanmaktadır. Birey son aşamada ise planlarını gerçekleştirmek üzere harekete geçmektedir.

Örgütsel kariyer planlama: Kariyer planlama çoğu zaman sadece bireysel bazda ele alınmaktadır. Fakat günümüzde örgütlerin çalışan bireyler için kariyer planları yaptıkları ve bireysel kariyer planlamalarına destek verdikleri bilinmektedir (Mutlu, 2020: 32). Örgüt yönetimlerinde kariyer planlamadaki amaç örgütsel ihtiyaç ve amaçlarının karşılanması için bireylere kendini geliştirme, sorumluluk alma ve yeteneklerini

kullanmak için imkân tanıma ve strateji geliştirme süreci olarak görülmektedir (Hepsevim, 2019: 23).

İşletmeler amaçlarına ulaşmak için örgütsel kariyer planlamasıyla, mevcut durumda ve gelecekte ihtiyacı olan nitelikli çalışanları örgüte kazandırmak ve elde tutmak için, çalışanların kariyer geliştirme isteklerini karşılamak üzere kariyer yönetimi gerçekleştirmektedirler (Tahtalı, 2012: 58). Örgütsel kariyer planlamasının temel aldığı bireysel kariyer planlamaları neticesinde oluşan birey ve örgüt uyumu iş motivasyonunu, etkinliğini ve performansını arttırmaktadır. Bununla birlikte, iş görenleri desteklemekte, terfi imkânı sağlamakta, iş gücü devir hızını azaltmakta, işletmeye olan bağlılığı arttırmaktadır (Öztürk, 2019: 14).

Etkili bir örgütsel kariyer planlamasının süreci için gerekli olan aşamalar şekil 2.5'te verilmiştir (Suvacı, 2020: 239).



Şekil 2.5: Örgütsel Kariyer Planlama Süreci.

Kurumsal değerlendirmeye başlayan örgütsel kariyer planlama süreci, örgüt içerisinde ihtiyaç duyulan iş pozisyonlarının belirlenmesi süreciyle devam eder. Örgüt yöneticileri tarafından hangi iş görenlerin kariyer planlamasına dahil edileceği belirlenir ve akabinde bireysel kariyer hedefleri de göz önüne alınarak örgütsel kariyer planı oluşturmaktadır. Örgüt bünyesindeki iş gören özellikleriyle iş pozisyonu özellikleri karşılaştırılır. Örgüt yönetimi tarafından iş gören performans değerlendirmesinin akabinde ihtiyaç duyulan eğitimler verilir ve iş görenin kariyer hedeflerine ulaşması için gerekli eylemler oluşturulmaktadır.

2.2.5. Kariyer geliştirme

Kariyer geliştirme, bireyin meslek hayatına henüz başlamadan ya da meslek hayatına katıldığında oluşturduğu bireysel kariyer planları ile örgütsel kariyer yönetiminin uyumlaştırılması olarak ifade edilmektedir (Balaban, 2019: 124). Örgüt yönetimleri, bireysel ve örgütsel hedeflerin gerçekleştirilmesi, motivasyonun arttırılması, verimlik ve etkinliğin yükseltilmesi aynı zamanda kurumsal örgüt yapısının oluşturulması için kariyer geliştirmeyi istemektedirler. Bu nedenle kariyer geliştirme süreci, bireysel kariyer planlarıyla örgütsel kariyer planlarının, örgüt amaçlarına ulaşmak için birbirine adaptasyonu olarak ifade edilebilir (Suvacı, 2020: 240-241). Örgütsel kariyer geliştirme, iş görenlerin işletme bünyesinde dikey veya yatay hareketliliği şeklinde görülmektedir (Mutlu, 2020: 49).

2.2.5.1. Kariyer geliştirme araçları

Örgüt yönetimlerinde bireysel kariyer gelişimi için kullanılan kariyer gelişimi araçları bulunmaktadır. Örgütler bu araçlardan kendi örgüt kültürü ve yapısına uygun olanları kullanabilmektedirler.

Kariyer haritası: Bir örgütte bulunan iş pozisyonlarını ve iş pozisyonları arasındaki geçişi gösteren şematik görsele veya tablolara verilen isimdir. Pozisyonlar arası geçişin olduğu bu şemada bir iş görenin hangi durum ve şartlarda bir iş pozisyonundan diğerine geçiş yapacağı belirtilmektedir (Aslan, 2012: 34). Örgüt şeması olarak da bilinen bu görselde bireylerin hangi iş pozisyonundan sonra hangi iş pozisyonuna geçebileceği ve bunun için gerekli olan şartlar detaylı şekilde belirtilmektedir (Balaban, 2019: 131).

Kariyer rehberliği: Kariyer rehberleri işletmeyi ve iş pozisyonlarını iyi tanıyan deneyimli kimselerdir. Kariyer rehberi, bireylerin kariyer gelişimine destek olmak, bireysel yetersizlik ya da eksiklerini gidermek amacıyla almaları gereken ilave eğitim veya kurslar, okumaları gereken kitaplar, yönelebilecekleri meslekler, bireysel kariyer fırsatları hakkında bireye önerilerde bulunmaktadırlar (Suvacı, 2020: 241). Kariyer rehberliği aynı zamanda bireyin kısa sürede iş, örgüt ve örgüt kimliğine adaptasyonunu sağladığı düşünülmektedir.

Kariyer merkezleri: Kariyer geliştirme odaklı olan kariyer merkezi, iş görenlere eğitim ve rehberlik hizmetinin verildiği, kursların düzenlendiği, iş gerekleri hakkında bilginin verildiği ve eğitim programlarının düzenlendiği birimler olarak bilinmektedir (Balaban, 2019: 132).

Örgütsel ve bireysel kariyer geliştirme amacıyla hareken eden kariyer merkezlerinin özellikleri şunlardır (Mutlu, 2020: 51).

- Grup atölyeleri oluşturmak,
- Okuma metinleri sağlamak,
- Kurs düzenlemek,
- Kariyer yolları ve iş pozisyonları gerekleri hakkında bilgi sağlamak,
- İş görenlere beceri ve yetenek testleri yapmak,
- İş görenlere işletme içi ve dışı eğitim - geliştirme programları hazırlamaktır.

Kariyer merkezleri, bireylerin kendilerini geliştirme fırsatı bulmalarını ve bireysel değerlendirme yapmalarını sağlayacağı düşünülmektedir.

Kariyer danışmanlığı: İş görenler, kariyer geliştirmede önemli bir fonksiyon olan kariyer danışmanlığı aracılığıyla bireysel bazda güçlü ve zayıf yönlerini belirleyerek, kariyer yollarında alacakları kararlarda yardım almaktadırlar (Öztürk, 2019: 17). Birey kariyer danışmanlığı aracılığıyla kendini gözden geçirmekte, eksikliklerini görmekte, kariyer planları hakkında bilgi almakta ve bu doğrultuda hazırlandığı öngörülmektedir.

Koçluk: Kariyer planlama ve geliştirme uzmanı olan koç, oluşturulan bir gruba belirlenen bir amaç için ders, konferans veya seminer vererek gruptaki bireylerin hazırlanmasını sağlar (Aslan, 2012: 37). Bu yöntem bireysel öğrenmelerin gerçekleşmesine kadar devam etmektedir. Yönetmel becerileri yüksek yöneticilerin yetiştirilmesi için kurum içerisinde veya dışından danışmanlık sağlayan koç, bireylere deneyimlerini aktarmakta, iş görenlerin kişisel farkındalıkları sağlamaları, yönetmel becerilerini geliştirmeleri ve sorun çözmeleri için yardımcı olmaktadır (Suvacı, 2020: 242).

İş rotasyonu: İş görenin bir plan dâhilinde sürdürdüğü iş pozisyonundan kalıcı olarak ya da geçici bir süreliğine başka bir pozisyonunda faaliyet göstermesi olarak açıklanabilir (Acar, 2020: 34). Yatay yer değişimi olan iş rotasyonu iş görenlerin birbirini anlamasını

ve farklı işlerin nasıl yapıldığıyla ilgili bilgi sahibi olmasını sağlayarak üretkenliği artırır (Mondy, 2017: 101). İş değişikliği aynı zamanda bireyi sıradanlıktan kurtarır ve etkinliğe olumlu katkı sağlar.

İş zenginleştirme: Bireyin örgüt içerisinde faaliyet gösterdiği ve sorumlu olduğu alanların genişletilmesi işlemidir. Bu kapsamda bireyin örgüt içerisindeki sorumluluğu ve etkinlik alanları artış gösterir (Öztürk, 2019: 18). Bir takım ilave görev ve yetkiler alan birey yeni olanaklara kavuştuğu, diğer çalışanlarla iletişimini arttırdığı, motivasyonu yükselttiği, iş doyumunu sağladığı, iş deneyimi ve becerisini yükselttiği kabul edilmektedir (Orçanlı, 2019: 602).

2.2.6. Kariyer sorunları

İnsanlar iş hayatı boyunca birtakım problemlerle karşılaştığı bilinmektedir. Bu problemlerin önemli bir kısmını da kariyer planlamasına olumsuz etki yaratan engeller oluşturmaktadır. Bireylerin iş hayatında karşılaşılabilecekleri engellerden bazıları şu şekilde sıralanabilir (Öztürk, 2019:19; Özşarı,2020: 28).

2.2.6.1. Cam tavan

İş gücündeki değişikliklerle birlikte iş yerlerinde kadın çalışanlarının artışı sağlamıştır. Yapılan araştırmalar neticesinde kadınların üst pozisyonlarda görev almasını engelleyen unsurun cam tavan olduğu tespit edilmiştir (Karcıoğlu ve Leblebici, 2014: 2). Cam tavan, kadınların liyakat ve yeteneklerine bakılmadan üst pozisyonlara geçişini engelleyen, onlarla üst yönetim arasından bulunan, açıkça görünmeyen engeller olarak ifade edilmektedir (Ateş, 2019: 25). Bu durumda kadınlar bütün özverileriyle çalışırken tam olarak anlamlandıramadıkları bir takım nedenlerle hak ettikleri üst pozisyonlara gelemedikleri görülmektedir.

2.2.6.2. Cinsiyet kaynaklı sorunlar

Toplumsal düşünce yapısından kaynaklı iş yerinden ve ya meslek seçiminde kadınlara yönelik olumsuz ayrımcı etkilerin oluşması olarak ifade edilebilir (Abdurrahimli, 2022: 13). Özellikle kadınlara yüklenen aile içi sorumluluktan kaynaklanan temizlik, sekreterlik, öğretmenlik, hemşirelik gibi meslekler uygun görülmektedir (Suvacı, 2020:

231). Bu durum kadınların çeşitli iş kollarında varlık göstermelerinin önünde bir engel teşkil etmektedir. Örneğin Türkiye’de kadınların otobüs şoförü, kamyon şoförü ve ya kepçe operatörü olması kültürel olarak henüz alışık olunmadığı bilinmektedir.

2.2.6.3. Çift kariyerli eşler

Eğitim hayatındaki gelişmeler ve bireylerin eğitim düzeylerinin yükselmesi iş hayatında bulunan kadın ve erkeklerin kariyerlerine odaklanmalarına neden olmuştur. Bu durum öncelikle aile içerisinde akabinde işletmelerde bir takım problemlere neden olabilmektedir. Eşlerin aynı bölgede olma zorunluluğu, farklı bölgelerde çalışma durumu ya da henüz küçük olan çocuklarına bakma gibi nedenlerle eşlerden biri kariyerine ara vermek durumunda kalabilmektedir (Kır ve Salkım Er, 2017: 19).

2.2.6.4. Çift kariyerlik

Bireylerin aynı anda iki farklı alanda uzmanlaşma isteği olarak ifade edilmektedir. Bireyin farklı eğitim alması buna olanak sağlasa da nihayetinde bireyin bilgi, beceri ve yeteneklerini sorgulayarak kendine daha yakın hissettiği alana yoğunlaşması önerilmektedir (Ceviz, 2018: 44). Aksi durumda birey enerjisinin ikiye bölünmesi, olumsuz durumları ve başarısızlıkları beraberinde getirebilmektedir.

2.2.6.5. Ay ışığı

Bireylerin temel olarak ücret yetersizliği ya da tecrübe kazanmak maksadıyla asıl işine ilaveten başka bir işte de çalışması durumudur (Acar, 2020: 37). İşverenler çalışanlarda yaşanan dikkat eksikliği, verim düşüklüğü, aidiyet duygusunun törpülenmesi, motivasyon eksikliği gibi nedenler dolayısıyla bu durumu kabul etmemekte ve engel olmaktadır (Arabacı, 2019: 23).

2.2.6.6. Mobbing

Duygusal şiddet ve taciz olarak da ifade edilen mobbing genel itibariyle üst pozisyonundaki kişi veya kişilerce ast olan kişi veya kişilere karşı kişiyi yıpratma, bıkırma ve değersizleştirmek maksadıyla sistematik olarak yapılan kötü niyetli söz ve olumsuz

davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Hepsevim, 2019: 41-42). Mobbinge maruz kalan bireylerin motivasyonu düşmekte, verimleri azalmakta, bireyler sosyal ve psikolojik olarak yıpranmakta ve ekonomik kayıp yaşamaktadırlar (Kır ve Salkım Er, 2017: 21). Aynı zamanda bu durumla karşılaşan çalışanların örgütsel aidiyet duygusu azalmakta ve işten uzaklaşmaktadırlar.

2.2.6.7. Stres ve tükenmişlik

Stres bireyin zihinsel olarak bir baskı hissetmesi ve huzursuz olma durumudur. Bu durum kişilerden kaynaklanacağı gibi örgüt kaynaklı da olabilmektedir (Suvacı, 2020: 233). Fazla mesai, işsiz kalma korkusu, teknolojik etkenler veya aile içi nedenlerden kaynaklı oluşan stres, bireylerin tepkilerinin azalmasına neden olmaktadır. Tepkilerin azalmasıyla oluşan duyarsızlaşma ve motivasyon düşüklüğü bireylerde duygusal yoksunluğa neden olmaktadır. Bireysel kariyer hedeflerinin önündeki bu engel dolayısıyla birey, tükenmişlik duygusuna kapılıp işe olan ilgisini kaybetmekte ve zamanla işi bırakma eğilimine de girebilmektedir (Ceviz, 2018: 46).

2.2.6.8. Kariyer platosu

Literatürde kariyer düzleşmesi ya da kariyer duraklaması olarak da bilinen kariyer platosu örgüt veya kişiden kaynaklandığı görülmektedir (Öztürk, 2019: 19). İşletmelerin küçülmeye gitmesi, orta kademe iş pozisyonlarında olan birikme, örgüt hiyerarşisinde yükselme imkânının az olması gibi durumlar örgüt kaynaklıyken, iş görenin gerekli donanımına sahip olmaması, işine karşı olan ilgisizliği de bireyden kaynaklanmaktadır (Abdurrahimli, 2022: 11).

Kariyer platosunda olan birey bulunduğu pozisyonda ileri gidememekte, terfiler sürekli ya da belli bir süre durgunluk göstermektedir. Bu durumda birey heyecanını yitirmekte ve karamsarlığa düşebilmektedir (Bozkurt, 2019: 71).

2.2.7. Yeni kariyer yaklaşımları

Literatüre bakıldığında kariyer yaklaşımlarının klasik yaklaşımlar ve yeni kariyer yaklaşımları olarak ele alındığı görülmektedir (Polat ve Özdemir, 2021: 108). Klasik kariyer yaklaşımında tanımlı olan iş pozisyonlarından hiyerarşik olarak dikey yönlü bir

kariyer algısının olduğu bilinmektedir. Örgütsel basamağın fazla olduğu bu yaklaşımda iş gören iş hayatının önemli bir kısmını ya da tamamını bir örgütte geçirebilmektedir (Dikili, 2012: 474). Ekonomik ve toplumsal ölçekte görülen değişimler sonucunda klasik kariyer yaklaşımının yeterli olmadığı görülmüştür. İş görenlerin tek örgütle sınırlı kariyer yaklaşımı benimsemeleri günümüzde geçerliliğini yitirmiştir. Örgütlerin gelecekteki durumunun belirsizliği ve bireysel kariyer planları dolayısıyla iş görenler örgütsel aidiyet duygusunu kaybedebilmektedir (Çelenk, 2022: 119). Özellikle insan kaynakları yönetimi ve küreselleşmede görülen hızlı değişimler neticesinde oluşan çok uluslu ve uluslararası örgütlerin çoğalması, bireylerin kariyer yaklaşımlarının değişimine sebebiyet vermiştir. Yeni kariyer yaklaşımının klasik kariyer yaklaşımından farkı aşağıdaki gibi sıralanabilir (Çelenk, 2022: 120-121).

- Dikey yönlü kariyer hareketleri yerini yatay yönlü kariyer hareketlerine bırakmaya başlamıştır.
- Bireyler kariyerleri boyunca tek örgütte çalışmaktan ziyade birden çok örgüt değişikliğine gidebilmektedir.
- İş görenlerde örgütsel aidiyet duygusu zayıflamaktadır.
- Örgütsel kariyer imkânlarında azalma yaşanmaktadır.
- İş görenler, iş ve aile dengesini kurmaya başlamıştır.
- Örgütsel ayrılık yaşayan yöneticiler, örgüt aidiyetinden ziyade kendilerini bulundukları sektör ve işle tanımlamaya başlamışlardır.

Örgütsel sadeleşmeyle başlayan ve yatay bir durum alan örgüt yapıları, iş görenlerin örgüt merkezli kariyer yaklaşımlarından ziyade birey merkezli yeni kariyer yaklaşımlarına yönelmesine sebebiyet vermiştir (Dikili, 2012: 475). Bu kapsamda yeni kariyer yaklaşımları altı alt başlık halinde ele alınacaktır.

2.2.7.1. Sınırsız kariyer yaklaşımı

İş görenin birden fazla örgütle ilişki içerisinde olduğu, işle ilgili sınırların tanımlanmadığı, hiyerarşik kariyerdan bağımsız örgüt üstü ilişki ağı ve bilgi gerektirmektedir. Bu yaklaşımı benimseyen bireyler örgütlere bağlanmak yerine mesleğine odaklanan özgür tutumlu bireylerdir (Dikili, 2012: 477). Bireyler geleneksel

kariyer yapısı içerisinde bir tek örgütte kariyer planlaması içerisinde meslek hayatını sürdürmek yerine, dinamik bir yapı olan sınırsız kariyer yaklaşımını benimseyerek başka iş pozisyonları, meslekler veya farklı istihdam olanaklarıyla ilerleyerek kendisini sürekli bir gelişim içerisinde tutabilmektedir (Polat ve Özdemir, 2021: 110). İş güvencesizliği ve ya sıkça duyulan örgütsel küçülmeler gibi nedenlerden kaynaklı bireyler kariyer yaklaşımlarında değişikliğe ya da yeniliğe gidebilmektedir.

2.2.7.2. Esnek kariyer yaklaşımı

Örgüt ve iş gören arasında daha profesyonel bir ilişkinin olduğu, kariyer yönetiminin eskiden olduğu gibi örgüte değil, bireye verildiği ve çalışanın bu konuda özerk olduğu bir yaklaşımdır. Örgütsel bağın çok kuvvetli olmadığı bu yaklaşımda, örgütler maksimum fayda sağlayabilecek iş görenlerle çalışmakta ve istediği herhangi bir birimde görevlendirebilmektedir (Çelenk, 2022: 123). Bu doğrultuda iş görenler sektörün ve örgütün gerektirdiği şartlara uygun olarak kendilerini yenilemek ve geliştirmek durumundadırlar. Aynı zamanda işletmeler de çalışanları desteklemektedir. Kariyer yolları bir ağı andırmakta olup birimler arası yatay ve dikey hareket edebilmektedir (Aslan, 2012: 21). Böylelikle iş görenler bir işle sınırlı kalmayıp birden fazla görev ve alanda uzmanlaşabilmektedir.

2.2.7.3. İki basamaklı kariyer yaklaşımı

Teknik ve yönetsel bir süreci içerisinde barındıran bu yaklaşım, iş görenlerin yönetim alanında kariyer basamaklarını daha rahat çıkmasını amaçlamakta olup aynı zamanda teknik alanda olan iş görenlerin kariyer sorunlarını aşması için geliştirilen bir yaklaşımdır (Mutlu, 2020: 15). Örnek olarak bir işletmede çalışan mimarlık mezunu bir iş görenin yönetim basamağında yer almak için kariyer basamaklarını çıkmasına kolaylık sağlayacak “İşletme Yönetimi” bölümünde yüksek lisans veya doktora yapması verilebilir. Ortaöğretim mezunu olan bir iş görenin yükselmek için Açık Öğretim Fakültesi’nden üniversite okuması başka bir örnek olarak gösterilebilir.

2.2.7.4. Portföy kariyer yaklaşımı

Bireyler bu yaklaşımda belli bir örgüte bağlı olmamakta herhangi bir örgütten bağımsız bir şekilde müşteri talepleri doğrultusunda çalışabilmektedirler. Bu yaklaşımda birey müşteri veya örgütlerle iletişimi sürdürmekte, çeşitli işlerle kariyerini sürdürme imkânını yakalamaktadır. Birey bu doğrultuda kendine ait müşteri ve iş portföyünü oluşturmaktadır (Dikili, 2012: 478). Bireyin esnek ve serbest çalışma imkânının bulunduğu bu yaklaşımda bireyler kariyer portföylerini olabildiğince yüksek ve çeşitli tutmak durumundadırlar (Öztürk, 2019: 24).

2.2.7.5. Global kariyer yaklaşımı

Teknolojik gelişmeler sonucunda ortaya çıkan küreselleşme ve iş gücü hareketliliğiyle birlikte iş görenler sadece bulundukları ülkede değil diğer ülke çalışanları ve örgütleriyle rekabet durumundadırlar. Bu durumda iş görenler uluslararası bir kariyer yaklaşımını benimseyerek alternatif oluşturmaktadırlar (Dikili, 2012: 480). Yabancı uyruklu bir mühendisin ülkemizde bir kurumda çalışması ya da kendini çok iyi yetiştirmiş farklı milletlerden bilim insanlarının NASA’da çalışması örnek verilebilir.

2.2.7.6. Kaleydoskop kariyer yaklaşımı

Kadın ve erkeklerin iş hayatına dair aldıkları kararları hayata nasıl geçirdiklerini anlamayı hedefleyen yeni kariyer yaklaşımlardan bir tanesi de Mainiero ve Sullivan tarafından geliştirilen kaleydoskop kariyer modeli olarak kabul edilmektedir (Polat ve Özdemir 2021: 112). Kaleydoskop Kariyer Modeline göre kadın ve erkeklerin kariyer yollarında farklılıkların olduğu, sosyal ilişkiler ve çevresel faktörlerin kariyer kararlarında etkili olduğu ifade edilmektedir. Kadınların kariyer kararlarının, hayatının diğer kısımlarıyla ilişki içerisinde ilerlediği, çevresini gözetererek kararlar aldıkları, bağımsız karar veremedikleri, erkeklerin ise daha bağımsız ve sonuç odaklı karar aldıkları ifade edilmektedir. Bu yaklaşıma göre kariyer kararları alınırken özgünlük, denge ve meydan okuma parametreleri göz önünde bulundurulmaktadır. Kadın ya da erkek özgünlük parametresine göre, kendisini tanımakta, kendisini mutlu edecek işlerde ilerlemeyi tercih edebilmektedir. Denge parametresine göre karar alırken işi, ailesi ve özel hayatı arasında denge sağlamaya çalışmaktadır. Son olarak meydan okuma, bireyin kendisini

kanıtlaması, başarıma duygusuyla ilgilidir. Birey bu durumda sosyal ilişkilerini ihmal etmek pahasına amacını gerçekleştirmeyi isteyebilmektedir (Tarhan, 2019: 122).

2.3. Öncül Araştırmalar

2.3.1. Turizm eğitimi alan ortaöğretim öğrencilerinin meslek seçimi ve kariyer seçenekleri

Günümüz dünyasının önemli bir problemi olan işsizlik sorununa arayış içerisinde olan ülkeler yeni istihdam olanakları üzerinde çalışırken, mevcut problemin giderilmesinde önemli yeri olan sektörlerden biri olarak turizm sektörü işaret etmektedirler (Ceviz, 2018: 29). Turizm sektörünün emek-yoğun özelliğinden kaynaklı otomasyonun sınırlı olduğu sektör, süreklilik gösteren dinamik iş gücüne ihtiyaç duymaktadır. Bu sebeple gelir getirici özelliği ve istihdam imkânının yüksek olması turizm sektörünü önemli kılmaktadır.

Ceviz (2018) tarafın yapılan araştırmada turizmde istihdamın üç türde olduğu görülmektedir.

Doğrudan istihdam: Turizm işletmelerinde çalışan iş gücünü ifade etmektedir. Riley ve Szivas'a (2009: 297) göre istihdam turist sayısı ve turizm harcamalarına paralellik göstermektedir. Bu bağlamda yiyecek içecek işletmeleri, seyahat acentaları, konaklama işletmeleri, turizm danışma büroları gibi turizm sektöründe hizmet veren özel veya kamuda istihdam edilenler doğrudan istihdamı oluşturmaktadır.

Dolaylı İstihdam: Sektörde ihtiyaç duyulan ürün ve hizmetleri, işletme dışında karşılayan, sektörel harcamalardan yararlanan kurum ve kuruluşlarda istihdam edilen kişilerden oluşmaktadır. Özellikle tarım, konfeksiyon, inşaat, bankacılık gibi sektörlerdeki istihdam turizmin gelişimiyle paralellik göstermektedir.

Uyarılmış İstihdam: Doğrudan ve dolaylı istihdamın etkisiyle oluşan gelirin harcanmasıyla oluşan ilave istihdamı ifade etmektedir. Bu kapsamda turizm bölgelerinde oluşan yoğun nüfus yapısı beraberinde, market, kuaför gibi hizmetleri gerektirmektedir. Burada ortaya çıkan istihdam olanakları uyarılmış istihdama örnek oluşturmaktadır (Ceviz, 2018: 30).

İşgücüne talebi arttıran turizm sektörünün istihdam özellikleri şu şekilde belirtilmektedir (Bahar ve Kozak, 2013: 177-178).

- Diğer sektörlerle kıyasla istihdam edilen kadın personel oranı daha fazladır.
- Kitle turizminin yoğunluk gösterdiği destinasyonlarda iş gücüne, mevsimlik ihtiyaç duyulmaktadır.
- Turizm sektöründeki çalışma şartları, düşük ücret gibi nedenler iş gücü devir hızı yükseltmektedir.
- Turizm sektöründe hedef kitleye göre yabancı iş gücünden yararlanılmaktadır.
- Turizm sektöründe 24 saat kesintisiz hizmet sürmektedir.
- Turizm sektöründe farklı sosyo-ekonomik ve sosyo-demografik özelliklerde iş gücü barınmaktadır.
- Sektörde istihdam edilen iş gücünün toplu pazarlık veya sendikalaşma gücü oldukça zayıftır.

Turizmin istihdam özelliklerinin bir kısmı ülke veya bölgelere göre farklılık gösterebileceği ön görülmektedir. Örneğin gelişmiş olan ülkelerde turizm çalışanlarının sosyal veya sendikal haklarının ya da turizmde istihdam edilen kadın personel oranlarının gelişmekte olan ülkelerdeki turizm çalışanlarından farklılık gösterebileceği düşünülmektedir.

2.3.1.1. Öğrencilerin turizm mesleğini seçme nedenleri

Her alanda olduğu gibi turizm sektöründe de süreklilik arz eden rekabet, bireyleri planlı bir iş hayatına doğru yönlendirmektedir. Bu nedenle kariyer yapma isteği bireyler için önem arz ettiği gibi işletmelere de önemli katkılar sağlamaktadır. Bu vesileyle sektörde çalışanların kariyer algılarının araştırılmasının önem kazandığı görülmektedir (Günay ve Akıncı, 2017: 54; Pelit ve Çetin, 2022: 28).

Ülkemizde öğrencilerin kariyerlerini turizm sektöründe sürdürebilmelerinin ilk basamağı olan ortaöğretim düzeyindeki olanak olan Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri veya Mesleki Eğitim Merkezleri bünyesinde turizm eğitimi veren alanlardan mezun olmaktır. Bu kapsamda formatif olarak turizm eğitimi lise düzeyinde sektörün temel iş gücü

ihtiyacını karşılarken; ön lisans düzeyinde ara eleman ve orta düzey yönetici, lisans düzeyinde üst düzey yönetici, yüksek lisans ve doktora seviyelerinde ise sektörde akademik personel yetiştirmeyi amaçlamaktadır (Kuşluvan ve Kuşluvan, 2000: 252).

Olca ve Düzgün (2015) tarafından yapılan turizm sektöründe istihdam niteliğinin öğrencilerin kariyer planları üzerindeki etkisinin incelendiği araştırmada, kariyer beklentisi boyutunda yer alan “turizm sektörünü bir kariyer yolu olarak seçtiğim için mutluyum”, “turizm sektörü yeteneklerimi kullanabilme imkânı sağlamaktadır” ve “turizm sektörü uzun yıllar çalışmak için uygun bir sektördür” ifadelerine öğrencilerin genel olarak katıldıkları görülmektedir.

Bağdat ve arkadaşları (2022) tarafından Afyon Kocatepe Üniversitesi ve Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi’nde turizm eğitimi alan öğrenciler üzerinde yapılan araştırmada Afyon ilinde eğitim alan öğrencilerin Akdeniz Bölgesi’ndeki otellerde iş bulma imkânlarının geniş olması ve sezonluk otellerin yaz mevsiminde açık olması öğrencilerin turizmde çalışma ve turizmde kariyer algılarını olumlu yönde etkilediği görülmektedir. Aynı zamanda Sakarya’da eğitim alan öğrencilerin daha çok şehir otellerinde istihdam imkânı bulmaları kıyı otellerine kıyaslandığında kariyer algılarında sınırlılık görülmektedir.

Erdinç ve Kahraman’ın (2012) Akdeniz Üniversitesi ön lisans, lisans ve lisansüstü öğrencileriyle yapılan araştırmasına göre, öğrencilerin önemli bir bölümünün daha önceden turizm sektöründe deneyim sahibi oldukları, ailelerinde turizm sektöründe çalışan bulunmadığı görülmüştür. Aynı zamanda öğrencilerin mesleği kendi istekleri doğrultusunda bilinçli tercih ettikleri ve mesleği tercih etme nedenlerinin sırasıyla; Endüstri-Kişî Uyumu, Ücret-Yan Ödemeler, Sosyal Statü, Bireysel İlişkiler, Endüstriyel Bağlılık, Prestij, Yükselme ve Baba Mesleği olduğu saptanmıştır. Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu özelinde ise birinci sınıf öğrencileri ile gerçekleştirilen çalışmada öğrencileri turizm mesleğine yönelten etkenler; Statü- Bireysel İlişkiler, Endüstriyel Bağlılık- Kişî Uyumu, Ücret- Yan Ödeme ve Yükselme olarak belirlenmiştir.

2.3.1.2. Turizm öğrencilerinin kariyer algısı ve kariyer seçimini etkileyen faktörler

Yapılan araştırmalar neticesinde turizmde eğitim almış öğrencilerin önemli bir kısmının eğitim hayatı sonunda kısa vadede sektörde bulunmalarına rağmen uzun dönemde bu

alandaki kariyerlerine devam etmek istemedikleri görülmektedir. Bunun başlıca nedenleri olarak ise sektörün olumsuz algısı, toplum tarafından turizm çalışanlarına gerekli önemin verilmediği olarak ifade edilmektedir (Kaya, 2019: 46).

Çarıkçı ve Erdoğan Morçin'in (2014) "Ön Lisans Turizm Öğrencilerinin Kariyer Değerleri Sarıkamış Örneği" çalışmasına göre turizm öğrencilerinin bilgi ve becerilerini kendi işyerlerini kurmak için kullanma düşüncesinde oldukları, kariyerlerinde kendi düşüncelerine göre işlerle uğraşmayı önemsedikleri ve kendi işyerlerini açmayı kariyerlerinin bir parçası olarak gördükleri ifade edilmektedir.

Olçay ve Düzgün'ün (2015) Mesleki ve Teknik Anadolu lisesi öğrencileri üzerinde yaptığı araştırmada öğrencilerin Çarıkçı ve Erdoğan Morçin'in (2015) yaptığı çalışmanın aksine, turizm sektöründe kariyer yapmanın toplumda bireye saygınlık kazandıracağı görüşünde oldukları fakat öğrencilerin sektörde istihdam edilme ve çalışma koşullarına yönelik düşüncelerinin öğrencilerin kariyerlerine turizm sektöründe devam ettirmeleri üzerinde olumsuz bir etkisinin olduğu sonucuna varılmıştır.

Yapılan başka bir araştırma neticesinde ise öğrencilerin eğitim aldıkları okulların bulunduğu bölgenin, öğrencilerin kariyer planlamaları üzerinde etkili olduğu görülmekle birlikte, turizm öğrencilerinin okudukları alan dışında kariyer planı yapmalarının nedeni olarak sektörün kırılgan yapısı, çalışma koşulları, iş güvencesizliği, mesai saatleri, sektörün mevsimsel istihdam faktörü, terfi, ücret, mesleki yasal korumaların yetersizliği gibi nedenlerin sıralandığı görülmektedir (Bağdat vd., 2022: 189). Aynı araştırmaya göre turizm çalışanlarının farklı yerler görmesi, seyahat etme ve dil öğrenme fırsatları gibi ifadeler öğrencilerin kariyer planlamaları üzerinde olumlu etkiye sahipken, turizm çalışanlarının ağır çalışma koşulları ve gelecek kaygısı duyması öğrencilerin kariyer planları üzerinde olumsuz etki oluşturduğu görülmektedir.

Akagündüz (2017), tarafından turizm öğrencilerin sektöre yönelik imaj algılarının kariyer planlama davranışı üzerindeki etkisinin incelendiği araştırmada, sektörde çalışan veya staj yapan öğrencilerin, sektörde çalışma tecrübesi olmayan öğrencilere göre algılarının daha düşük bir ortalamaya sahip olmasına rağmen belirgin bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. Bu kapsamda sektörde daha önce çalışmış veya staj yapmış öğrencilerin kariyer planlama davranışlarında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir.

Yapılan başka bir araştırmada ise cinsiyetinin öğrencilerin kariyer planlamasını etkileyen bir unsur olduğu, bu kapsamda kız öğrencilerin çalışmak istedikleri işletmeden erkeklere göre beklentilerinin yüksek olduğu görölmektedir (Tahtalıoğlu, 2012: 102). Buna göre kız öğrencilerin kariyer planlama davranışlarının motivasyon araçlarına erkeklere göre daha çok önem verdikleri ve bu durumdan etkilendikleri görölmektedir. Bu kapsamda cinsiyet değişkeninin kariyer planlama davranışı üzerinde etkili olduğu ön görölmektedir.



BÖLÜM 3. MATERYAL VE YÖNTEM

3.1. Turizm Eğitimi Alan ortaöğretim Öğrencilerinin Kariyer Planlama Davranışları

3.1.1. Araştırmanın modeli

Araştırma turizm eğitimi alan ortaöğretim öğrencilerinin kariyer planlama davranışlarını incelemeye yönelik genel tarama modelinde gerçekleştirilmiştir. “Genel tarama modeli, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekilde betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır (Karasar, 2009: 79).

3.1.2. Araştırma hipotezleri

Araştırmalardan yola çıkarak turizm eğitimi alan ortaöğretim öğrencilerinin kariyer planlama davranışlarını tespit etmek amacıyla aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

- H1: Turizm eğitimi alan ortaöğretim öğrencilerin okullarının bulunduğu bölge, öğrencilerin kariyer planlaması üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.
- H2: Turizm eğitimi alan ortaöğretim öğrencilerinin çalışma koşulları kariyer planlamaları üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.
- H3: Turizm eğitimi alan ortaöğretim öğrencilerin ailesinden birinin/birilerinin turizmde istihdam edilmesi kariyer planlaması üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.
- H4: Turizm eğitimi alan ortaöğretim öğrencilerinin tercih ettikleri alan, kariyer planlamaları üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.
- H5: Turizm eğitimi alan ortaöğretim öğrencilerinin cinsiyetleri kariyer planlama davranışı üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

3.1.3. Evren ve örnekleme

Araştırmada sosyo-kültürel hayat, temel geçim kaynakları, coğrafi yapı ve turizm çeşitlerinin farklılık gösterdiği Kars ve Antalya illeri seçilmiştir. Araştırmanın evrenini ise Kars ve Antalya ili sınırları içerisinde yer alan ortaöğretim düzeyinden turizm eğitimi alan öğrenciler oluşturmaktadır. Hem zaman hem de maliyet açısından, alan araştırmasının uygulamasında evren üzerinden örneklem alma yoluna gidilmiştir. Bu kapsamda amaçlı örnekleme yöntemi ile Kars ilinde Sarıkamış Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, Merkez Atatürk Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi; Antalya ilinde ise Kepez İsmet İnönü Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, Döşemealtı Yeşilbayır Borsa İstanbul Mesleki ve Teknik Anadolu lisesi örneklem olarak seçilmiştir. Bu liselerde eğitim gören öğrencilere gönüllülük esasına dayalı olarak anket uygulaması yapılmış olup Kars ilinde 194 Antalya ilinde ise 227 olmak üzere toplam 421 örnekleme ulaşılmıştır. Cevapların aynı seçenekte olduğu veya anketin büyük kısmının boş bırakıldığı 17 anket değerlendirmeye alınmamış olup, 404 anket analizine tabi tutulmuştur.

3.1.4. Veri toplama araçları

Araştırmada veriler anket formu ile toplanmıştır. Söz konusu anket formu üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde öğrencilerin demografik özelliklerini (yaş, cinsiyet, vb.) belirlemeye yönelik 9 soru yer almaktadır. İkinci bölümde öğrencilerin kariyer planlamasına ilişkin görüşlerini belirlemeye yönelik 5 soru yer almaktadır. Üçüncü bölümde ise öğrencilerin kariyer planlama davranışlarını incelemeye yönelik 5’li likert tipinde 21 maddeden oluşan ölçek yer almaktadır. Söz konusu anket formunun hazırlanmasında Tahtalıoğlu (2012) tarafından hazırlanan “Turizm Eğitimi Almakta Olan Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Planlamalarına İlişkin Görüşlerin İncelenmesi” başlıklı yüksek lisans tezinden faydalanılmıştır. Araştırmada ölçeğe yönelik geçerlik ve güvenirlik çalışması yapılmıştır.

Ölçeğin yapı geçerliliğinin ortaya koymak için açıklayıcı (açımlayıcı) faktör analizi yöntemi uygulanmıştır. Yapılan Barlett testi sonucunda ($p=0.000<0.05$) faktör analizine alınan değişkenler arasında ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Yapılan test sonucunda ($KMO=0.938>0,60$) örnek büyüklüğünün faktör analizi uygulanması için yeterli olduğu tespit edilmiştir. Faktör analizi uygulamasında varimax yöntemi seçilerek faktörler

arasındaki ilişki yapısının aynı kalması sağlanmıştır. Faktör analizi sonucunda değişkenler toplam açıklanan varyansı %50.087 olan 3 faktör altında toplanmıştır. Ölçeğe ait oluşan faktör yapısı aşağıda görülmektedir.

Tablo 3.1: Kariyer Planlama Davranışları Ölçeği Faktör Yapısı.

Boyut	Faktör Yüğü
Çalışılacak kurumdan beklentiler (Özdeğer=8,015; Açıklanan Varyans=21,734; Alpha=0,879)	
İşyerimde kuruma oryantasyon ve eğitim imkanlarının olması benim için...	0,653
Çalıştığım kurumun çalışanlar için hekim ve sağlık hizmeti sunuyor olması benim için...	0,686
Kurumumda ücret dışı yapılan ayni yardımlar (giyecek, yiyecek yardımları) benim için...	0,676
Kurumumdaki başarı, takdir ve ödüllendirme adaleti benim için...	0,649
İş yerimde çalışma verimimi etkileyecek araç ve gereçlerin durumu benim için...	0,600
İşyerimdeki ücret seviyesi benim için...	0,704
İşyerimde işten çıkarılma tehlikesi olması benim için...	0,605
İşyerimde terfi edebilme imkânı olması benim için...	0,458
İşyerimdeki tatil ve izin durumu benim için...	0,420
İşyerimin fiziksel şartları(ısıtma, aydınlatma,gürültü vb.)benim İçin...	0,463
İş yerindeki iletişim ortamı (Özdeğer=1,391; Açıklanan Varyans=15,438; Alpha=0,778)	
Bağlı olduğum yöneticinin kurumda çalışanlar arasında yaşanan anlaşmazlıklarda uzlaştırıcı olması benim için...	0,650
İşyerimde çalışanların kendileriyle ilgili kararlara katılma imkânlarının olması benim için...	0,598
Bağlı olduğum yönetici ile ilişkilerim benim için...	0,654
Turizm eğitimi almamış kişilerin sektörde yönetici konumunda olması beni rahatsız eder.	0,593
İş arkadaşlarım ve iş grubu ile anlaşmıyor olmam benim için...	0,636

Tablo 3.1 (Devam) : Kariyer Planlama Davranışları Ölçeği Faktör Yapısı.

İşten duyulan memnuniyet (Özdeğer=1,112; Açıklanan Varyans=12,915; Alpha=0,686)	
İşyerimde karşılaştığım sorunları çözmede inisiyatif kullanabilmem benim için...	0,546
Yaptığım işi seviyor olmam benim için...	0,641
İşyerimde iş görenler arasındaki görev dağılımının belirginliği benim için...	0,602
Yaptığım işin takdir edilmesi benim için...	0,681
İşyerimde normalden fazla çalıştırılmam benim için...	0,641
İşyerinde sevmediğim bir görev verilme durumu benim için...	0,571
Toplam Varyans=%50.087; Genel Güvenirlilik (Alpha)=0.913	

İlk faktörde 10 madde yer almaktadır olup, bu faktör “çalışılacak kurumdan beklentiler” olarak adlandırılmıştır. İkinci faktörde 5 madde bulunmakta olup, bu faktör “iş yerindeki iletişim ortamı” olarak adlandırılmıştır. Üçüncü faktörde ise 6 madde yer almakta ve bu faktör ise “işten duyulan memnuniyet” olarak adlandırılmıştır.

Ölçekteki 21 maddenin güvenilirliğini hesaplamak için iç tutarlılık katsayısı olan “Cronbach Alpha” hesaplanmıştır. Ölçeğin genel güvenirliliği $\alpha=0.913$ olarak bulunmuştur. Boyutların güvenirlilik değerlerine bakıldığında ise “çalışılacak kurumdan beklentiler” boyutundan $\alpha=0.879$, “iş yerindeki iletişim ortamı” boyutunun $\alpha=0.778$ ve “işten duyulan memnuniyet” boyutunun ise $\alpha=0.686$ olduğu belirlenmiştir. İlgili literatürde Cronbach Alpha katsayısının 0,60’ın üzerinde olmasının ölçeğin güvenilir olduğunu olduğu kabul edilmektedir. (Özdamar, 2004). Güvenirliliğine ilişkin bulunan α ve açıklanan varyans değerine göre ölçeğin geçerli ve güvenilir bir araç olduğu anlaşılmaktadır.

3.1.5. Verilerin toplanması

Hazırlanan anket soruları örneklem grubu olan Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi öğrencilerine 2023 yılı Şubat ve Mart aylarında yaptırılmış olup, ulaşılabilen öğrencilere yüz yüze, ulaşılamayan öğrencilere ise hazırlanan online anket formu ile öğretmenleri aracılığıyla uygulanarak toplanmıştır.

3.1.6. Verilerin istatistiksel analizi

Araştırmada elde edilen veriler bilgisayar ortamında SPSS 22.0 istatistik programı aracılığıyla değerlendirilmiştir. Araştırmaya katılan öğrencilerin tanımlayıcı özelliklerinin belirlenmesinde frekans ve yüzde analizlerinden, ölçeğin incelenmesinde ortalama ve standart sapma istatistiklerinden faydalanılmıştır. Araştırma değişkenlerinin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek üzere Kurtosis (Basıklık) ve Skewness (Çarpıklık) değerleri incelenmiştir.

Tablo 3.2: Ölçek Verilere Yapılan Normallik Testi Sonuçları.

	Basıklık	Çarpıklık
Genel Kariyer Planlama Davranışları	1,714	-1,785
Çalışılacak Kurumdan Beklentiler	1,985	-1,760
İş Yerindeki İletişim Ortamı	1,610	-1,218
İşten Duyulan Memnuniyet	1,848	-1,080

İlgili literatürde, değişkenlerin basıklık çarpıklık değerlerine ilişkin sonuçların +2.0 ile -2.0 (George ve Mallery, 2010) arasında olması normal dağılım olarak kabul edilmektedir. Tablo 3.2’de de görüldüğü üzere değişkenlerin normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir. Verilerin analizinde parametrik analiz yöntemleri kullanılmıştır.

Öğrencilerin tanımlayıcı özelliklerine göre ölçek düzeylerindeki farklılaşmaların incelenmesinde t-testi, tek yönlü varyans analizi (Anova) ve post hoc (Tukey, LSD) analizlerinden faydalanılmıştır.

BÖLÜM 4. BULGULAR VE YORUMLAR

4.1. Öğrencilerin Tanımlayıcı Özelliklerine Yönelik Bulgular

Öğrencilerin demografik özelliklerine yönelik bulgular aşağıda yer almaktadır.

Tablo 4.1: Öğrencilerin Demografik Özelliklere Göre Dağılımı.

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Yaş (Ort: 15,990±1,218)		
14	58	14,4
15	83	20,5
16	109	27,0
17	116	28,7
18	35	8,7
18+	3	0,7
Cinsiyet		
Kız	190	47,0
Erkek	214	53,0
Alan		
Yiyecek İçecek Hizmetleri Alanı	337	83,4
Konaklama ve Seyahat Hizmetleri Alanı	67	16,6
Okulunuzun Bulunduğu İl		
Antalya	217	53,7
Kars	187	46,3
Ailede Turizm Sektöründe Çalışan Varlığı		
Evet	85	21,0
Hayır	319	79,0
Aile Aylık Geliri		

Tablo 4.1 (Devam) : Öğrencilerin Demografik Özelliklere Göre Dağılımı.

5500 ve Altı	87	21,5
5501 - 10000	122	30,2
10001 – 15000	122	30,2
15001 ve Üzeri	73	18,1
Bölümü İsteyerek Seçme Durumu		
Evet	361	89,4
Hayır	43	10,6
Turizm Okulu Dışında Bir Okulda Okumak İsteği		
Evet	117	29,0
Hayır	145	35,9
Kararsızım	142	35,1
Staj Yapma Durumu		
Evet	212	52,5
Hayır	192	47,5

Tablo 4.1'e göre öğrenciler yaşa göre 58'i (%14,4) 14, 83'ü (%20,5) 15, 109'u (%27,0) 16, 116'sı (%28,7) 17, 35'i (%8,7) 18, 3'ü (%0,7) 19 olarak dağılmış olup, yaş ortalaması $15,990 \pm 1,218$ olarak saptanmıştır. Cinsiyetlerine göre 190'ı (%47,0) kız, 214'ü (%53,0) erkek, alana göre 337'si (%83,4) yiyecek içecek hizmetleri 67'si (%16,6) konaklama ve seyahat hizmetleri alanı öğrencisinden oluştuğu görülmektedir. Öğrenciler okullarının bulunduğu illere göre 217'si (%53,7) Antalya 187'si (%46,3) Kars olarak dağılmaktadır. Ailesinde turizm sektöründe çalışan varlığına göre 85'i (%21,0) evet, 319'u (%79,0) hayır, ailenin aylık gelirine göre ise 87'si (%21,5) 5500 ve altı, 122'si (%30,2) 5501 10000, 122'si (%30,2) 10001 15000, 73'ü (%18,1) 15001 ve üzeri olduğu tespit edilmiştir. Öğrencilerin bölümü isteyerek seçme durumu 361'i (%89,4) evet, 43'ü (%10,6) hayır, öğrencilerin turizm okulu dışında bir okulda okuma isteğine göre 117'si (%29,0) evet, 145'i (%35,9) hayır, 142'si (%35,1) kararsız, staj yapma durumuna göre ise 212'si (%52,5) evet, 192'si (%47,5) hayır olarak dağılmaktadır.

Tablo 4.2: Kariyer Planlamasına İlişkin Görüşler.

Sektörde Kariyer Olanakları Hakkında Bilgi Sahipliği	n	%
Evet	159	39,4
Hayır	59	14,6
Kısmen	186	46,0
Mezun Olduktan Sonra Çalışmak İstenilen Kurum		
Özel Sektör	201	49,8
Devlet Kurumu	57	14,1
Üniversite (lisans veya ön lisans eğitime devam etmek istemektedirler)	102	25,2
Diğer	44	10,9
Mezun Olduktan Sonra Çalışmak İstenilen Pozisyon		
Üst Kademe Yönetici	85	21,0
Orta Kademe Yönetici	22	5,4
Departman Şefi	48	11,9
Şef Yardımcısı	51	12,6
Mevsimlik İşçi	9	2,2
İş Gören	9	2,2
Kendi İş Yerimi Kurmak İsterim	142	35,1
Diğer	38	9,4
Turizm İşletmesinde Çalışma Durumunda Tercih Edilen Departman		
Ön Büro	34	8,4
Kat Hizmetleri	5	1,2
Restoran	60	14,9
Muhasebe	7	1,7
Mutfak	198	49,0
Animasyon	5	1,2
Bar	65	16,1
Halkla İlişkiler	4	1,0
Seyahat Acentesi	11	2,7
Rehberlik	5	1,2
Teknik Servis	2	0,5
Diğer	8	2,0
Mezuniyetten 10 Yıl Sonra Kendini Nerede Görmek İsteddiği		
Üst Kademe Yönetici	114	28,2
Orta Kademe Yönetici	11	2,7
Departman Şefi	32	7,9
Şef Yardımcısı	19	4,7
Mevsimlik İşçi	5	1,2
İş Gören – İşçi	4	1,0
Kendi İş Yerimi Kurmak İsterim	173	42,8
Diğer	46	11,4
Sektörde Çalışma Durumunda En Önemli Seçenek		
İş Memnuniyeti	203	50,2
Ücret	128	31,7
Sosyal Güvence	52	12,9
Diğer	21	5,2

Tablo 4.2’de öğrencilerin sektörde kariyer olanakları hakkında bilgi sahibi olmasına göre; 159’u (%39,4) evet, 59’u (%14,6) hayır, 186’sı ise (%46,0) kısmen bilgi sahibi olduklarını belirtmiştir. Mezun olduktan sonra çalışmak istenilen kuruma göre 201’i (%49,8) özel sektör, 57’si (%14,1) devlet kurumu, 102’si (%25,2) üniversiteye devam etmek istediği, 44’ü (%10,9) ise diğer cevabı verdikleri tespit edilmiştir. Öğrencilerin mezun olduktan sonra çalışmak istenilen pozisyona göre; 85’i (%21,0) üst kademe yönetici, 22’si (%5,4) orta kademe yönetici, 48’i (%11,9) departman şefi, 51’i (%12,6) şef yardımcısı, 9’u (%2,2) mevsimlik işçi, 9’u (%2,2) iş gören, 142’sinin (%35,1) kendi iş yerimi kurmak istediği, 38’inin ise (%9,4) diğer pozisyonları tercih ettiği görülmektedir. Turizm işletmesinde çalışma durumunda ise tercihlerine göre 34’ü (%8,4) ön büro, 5’i (%1,2) kat hizmetleri, 60’ı (%14,9) restoran, 7’si (%1,7) muhasebe, 198’i (%49,0) mutfak, 5’i (%1,2) animasyon, 65’i (%16,1) bar, 4’ü (%1,0) halkla ilişkiler, 11’i (%2,7) seyahat acentesi, 5’i (%1,2) rehberlik, 2’si (%0,5) teknik servis, 8’i (%2,0) diğer departmanları tercih ettikleri saptanmıştır. Öğrencilerin mezuniyetten 10 yıl sonra kendilerini nerede görmek istedikleri sorusuna 114’ü (%28,2) üst kademe yönetici, 11’i (%2,7) orta kademe yönetici, 32’si (%7,9) departman şefi, 19’u (%4,7) şef yardımcısı, 5’i (%1,2) mevsimlik işçi, 4’ü (%1,0) iş gören - işçi, 173’ü (%42,8) kendi iş yerimi kurmak isterim, 46’sı (%11,4) diğer olarak cevap verdikleri görülmektedir. Öğrencilerin turizm sektöründe çalışma durumunda kendileri için en önemli seçeneğe ise 203’ü (%50,2) iş memnuniyeti, 128’i (%31,7) ücret, 52’si (%12,9) sosyal güvence, 21’i (%5,2) diğer olarak cevap verdikleri tespit edilmiştir.

Bu kapsamda öğrencilerin büyük bölümünün kısmen de olsa turizm sektöründeki kariyer olanakları hakkında bilgi sahibi olduğu, ilaveten mezun olduktan sonra kendi işyerini kurmak isteyen öğrenci sayısının önemli bir bölüm teşkil ettiği görülmektedir. Aynı zamanda öğrencilerin turizmde kariyer yapma durumunda sektörden en önemli beklentisinin iş memnuniyeti olduğu görülmektedir.

4.2. Kariyer Planlama Davranışlarına Yönelik Bulgular

Öğrencilerin kariyer planlama davranışları yönelik; aritmetik ortalama, standart sapma ve minimum-maksimum düzeyleri aşağıda yer almaktadır.

Tablo 4.3: Kariyer Planlama Davranışları Puan Ortalamaları.

	n	Ort	Ss	Min.	Maks.
Genel Kariyer Planlama Davranışları	404	4,183	0,553	1,050	5,000
Çalışılacak Kurumdan Beklentiler	404	4,241	0,591	1,090	5,000
İş Yerindeki İletişim Ortamı	404	4,121	0,653	1,000	5,000
İşten Duyulan Memnuniyet	404	4,112	0,686	1,000	5,000

Tablo 4.3’e göre öğrencilerin “iş yerindeki iletişim ortamı” ortalaması 4,121, “işten duyulan memnuniyet” ortalaması 4,112, “genel kariyer planlama davranışları” ortalaması 4,183 ile yüksek ortalamalara sahipken iken “çalışılacak kurumdan beklentiler” ortalamasının 4,241 ile diğer boyutlardan daha yüksek olduğu görülmektedir. Buna göre turizm sektöründeki çalışma koşullarının öğrencilerin kariyer planlamaları üzerinde önemli bir etkisi olduğu söylenebilir. Bu doğrultuda H2 hipotezinin desteklendiği görülmektedir.

4.3. Öğrencilerin Tanımlayıcı Özelliklerine Göre Kariyer Planlama Davranışlarının Farklılaşmasına Yönelik Bulgular

18 yaşından büyük olan öğrenci sayısı 3 kişi olması dolayısıyla 18 ve üstü (18+) yaş grubu birleştirilerek analizler yapılmıştır.

Tablo 4.4: Kariyer Planlama Davranışlarının Yaşa Göre Farklılaşma Durumu (Tek Yönlü Varyans Analizi).

	Grup	n	Ort	Ss	f	p	Fark
Genel Kariyer Planlama Davranışları	14	58	4,191	0,494	2,193	0,069	
	15	83	4,209	0,454			
	16	109	4,168	0,555			
	17	116	4,249	0,485			
	18-18+	38	3,950	0,892			

Tablo 4.4 (Devamı): Kariyer Planlama Davranışlarının Yaşa Göre Farklılaşma Durumu (Tek Yönlü Varyans Analizi).

	14	58	4,241	0,562			
	15	83	4,321	0,473			1>5
	16	109	4,234	0,601	2,528	0,040	2>5
Çalışılacak Kurumdan Beklentiler	17	116	4,281	0,525			3>5
	18-18+	38	3,971	0,906			4>5
	14	58	4,049	0,593			
	15	83	4,082	0,656			
İş Yerindeki İletişim Ortamı	16	109	4,113	0,627	1,579	0,179	
	17	116	4,237	0,572			
	18- 18+	38	3,987	0,957			
	14	58	4,267	0,564			
	15	83	4,090	0,627			
İşten Duyulan Memnuniyet	16	109	4,071	0,672	2,721	0,029	1>5
	17	116	4,179	0,647			4>5
	18- 18+	38	3,836	1,009			

Tablo 4.4'te de görüldüğü üzere katılanların yaşlarına göre “çalışılacak kurumdan beklentiler” puanları arasında anlamlı farklılığın olduğu kabul edilmektedir ($F_{(4, 399)}=2,528$; $p=0,040<0.05$). 14 yaşında olan öğrencilerin çalışılacak kurumdan beklenti puanlarının ($\bar{x}=4,241$), 15 yaşındaki öğrencilerin çalışılacak kurumdan beklenti puanlarının ($\bar{x}=4,321$), 16 yaşındaki öğrencilerin çalışılacak kurumdan beklenti puanlarının ($\bar{x}=4,234$), 17 yaşında olanların ise çalışılacak kurumdan beklenti puanlarının ($\bar{x}=4,281$) olduğu görülmektedir. 14, 15, 16 ve 17 yaşlarındaki öğrencilerin 18 yaşında olan öğrencilerin çalışılacak kurumdan beklenti puanlarından ($\bar{x}=3,971$) yüksek olduğu görülmektedir. Bu kapsamda öğrencilerin yaşı büyüdükçe çalışılacak kurumdan beklentilerinin azalabileceği görülmektedir.

Katılanların yaşlarına göre “işten duyulan memnuniyet” puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($F_{(4, 399)}=2,721$; $p=0,029<0.05$). 14 yaşındaki öğrencilerin işten duyulan memnuniyet puanlarının ($\bar{x}=4,267$) ve 17 yaşındaki öğrencilerin işten duyulan

memnuniyet puanlarının ($\bar{x}=4,179$), yaşı 18 olan öğrencilerin işten duyulan memnuniyet puanlarından ($\bar{x}=3,836$) yüksek olduğu görülmektedir. Bu sebeple 18 yaş ve üzerinde olan öğrencilerin işten duydukları memnuniyetin yaşı daha küçük olan öğrencilere göre az olduğu kabul edilmektedir.

Katılanların “genel kariyer planlama davranışları” ve “iş yerindeki iletişim ortamı” puanlarının yaşlarına göre anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir ($p>0.05$).

Tablo 4.5: Kariyer Planlama Davranışlarının Cinsiyete Göre Farklılaşma Durumu (Bağımsız Gruplar T-Testi).

	Grup	n	Ort	Ss	t	sd	p
Genel Kariyer Planlama Davranışları	Kız	190	4,209	0,516	0,918	402	0,359
	Erkek	214	4,159	0,584			
Çalışılacak Kurumdan Beklentiler	Kız	190	4,276	0,540	1,109	402	0,268
	Erkek	214	4,211	0,633			
İş Yerindeki İletişim Ortamı	Kız	190	4,138	0,618	0,476	402	0,634
	Erkek	214	4,107	0,684			
İşten Duyulan Memnuniyet	Kız	190	4,133	0,674	0,576	402	0,565
	Erkek	214	4,094	0,698			

Tablo 4.5’te de görüldüğü üzere öğrencilerin “genel kariyer planlama davranışları”, “çalışılacak kurumdan beklentiler”, “iş yerindeki iletişim ortamı”, “işten duyulan memnuniyet” puanları cinsiyete göre anlamlı farklılık görülmemektedir ($p>0,05$). Bu kapsamda cinsiyetin ortaöğretim turizm öğrencilerinin kariyer planlama davranışları üzerinde etkisinin olmadığı ifade edilebilir. Buna göre H5 hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 4.6: Kariyer Planlama Davranışlarının Alanlara Göre Farklılaşma Durumu (Bağımsız Gruplar T-Testi).

	Grup	n	Ort	Ss	t	sd	P
Genel Kariyer Planlama Davranışları	Yiyecek İçecek Hizmetleri Alanı	337	4,206	0,522			
	Konaklama ve Seyahat Hizmetleri Alanı	67	4,063	0,678	1,951	402	0,104
Çalışılacak Kurumdan Beklentiler	Yiyecek İçecek Hizmetleri Alanı	337	4,267	0,560			
	Konaklama ve Seyahat Hizmetleri Alanı	67	4,113	0,718	1,960	402	0,100
İş Yerindeki İletişim Ortamı	Yiyecek İçecek Hizmetleri Alanı	337	4,156	0,606			
	Konaklama ve Seyahat Hizmetleri Alanı	67	3,948	0,834	2,395	402	0,056
İşten Duyulan Memnuniyet	Yiyecek İçecek Hizmetleri Alanı	337	4,115	0,673			
	Konaklama ve Seyahat Hizmetleri Alanı	67	4,097	0,756	0,195	402	0,857

Tablo 4.6’da öğrencilerin “genel kariyer planlama davranışları”, “çalışılacak kurumdan beklentiler”, “iş yerindeki iletişim ortamı” ve “işten duyulan memnuniyet” puanları okuduklarını alana göre anlamlı farklılık görülmediği, öğrencilerinin eğitim gördükleri bölümün kariyer planlamaları üzerinde etkiye sahip olmadığı saptanmıştır. Bu doğrultuda H4 hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 4.7: Kariyer Planlama Davranışlarının Okulun Bulunduğu İle Göre Farklılaşma Durumu (Bağımsız Gruplar T-Testi).

	Grup	n	Ort	Ss	t	sd	p
Genel Kariyer Planlama Davranışları	Antalya	217	4,243	0,422			
	Kars	187	4,113	0,668	2,373	402	0,022
Çalışılacak Kurumdan Beklentiler	Antalya	217	4,312	0,485			
	Kars	187	4,160	0,687	2,590	402	0,012
İş Yerindeki İletişim Ortamı	Antalya	217	4,166	0,547			
	Kars	187	4,070	0,756	1,481	402	0,149
İşten Duyulan Memnuniyet	Antalya	217	4,168	0,561			
	Kars	187	4,047	0,805	1,777	402	0,084

Tablo 4.7'ye göre öğrencilerin okulun bulunduğu ile göre “genel kariyer planlama davranışları” puan ortalamasında anlamlı farklılık görülmektedir ($t_{(402)}=2.373$; $p=0.022<0.05$). Antalya ilinde bulunan öğrencilerin genel kariyer planlama davranış puanları ($\bar{x}=4,243$), Kars ilinde bulunan öğrencilerin genel kariyer planlama davranış puanlarından ($\bar{x}=4,113$) yüksek bulunmuştur. Ayrıca öğrencilerin okulunun bulunduğu ile göre “çalışılacak kurumdan beklentiler” puanlarında da anlamlı farklılık görülmektedir ($t_{(402)}=2.590$; $p=0.012<0.05$). Buna göre Antalya ilindeki öğrencilerin çalışılacak kurumdan beklenti puanlarının ($\bar{x}=4,312$), Kars ilindeki öğrencilere göre çalışılacak kurumdan beklenti puanlarından ($\bar{x}=4,160$) yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu sebeple Antalya ilinde bulunan öğrencilerin genel kariyer planlama davranışları ve çalışılacak kurumdan beklentilerinin Kars ilinde bulunan öğrencilere kıyasla daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda H1 hipotezinin kısmen desteklendiği görülmektedir.

Öğrencilerin “iş yerindeki iletişim ortamı” ve “işten duyulan memnuniyet” puanları ise okulun bulunduğu ile göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Tablo 4.8: Kariyer Planlama Davranışlarının Ailede Turizm Sektöründe Çalışan Varlığına Göre Farklılaşma Durumu (Bağımsız Gruplar T-Testi).

	Grup	n	Ort	Ss	t	sd	p
Genel Kariyer Planlama Davranışları	Evet	85	4,101	0,573	-1,524	402	0,128
	Hayır	319	4,204	0,546			
Çalışılacak Kurumdan Beklentiler	Evet	85	4,178	0,651	-1,122	402	0,263
	Hayır	319	4,259	0,574			
İş Yerindeki İletişim Ortamı	Evet	85	3,998	0,654	-1,965	402	0,050
	Hayır	319	4,154	0,650			
İşten Duyulan Memnuniyet	Evet	85	4,047	0,639	-0,982	402	0,327
	Hayır	319	4,129	0,698			

Tablo 4.8 incelendiğinde öğrencilerin ailesinde turizm sektöründe çalışan varlığına göre iş yerindeki iletişim ortamı puanlarında anlamlı farklılık görülmektedir ($t_{(402)}=-1.965$; $p=0.050$)

<0.05). Ailesinde turizm sektöründe çalışan olanların iş yerindeki iletişim ortamı puanları ($\bar{x}=3,998$), ailesinde turizm sektöründe çalışan olmayanların iş yerindeki iletişim ortamı puanlarından ($\bar{x}=4,154$), düşük bulunmuştur. Öğrencilerin genel kariyer planlama davranışları olarak, çalışılacak kurumdan beklentiler, işten duyulan memnuniyet puanları ailede turizm sektöründe çalışan varlığına göre anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir ($p>0,05$). Buna doğrultuda ailesinde turizmde çalışan olan ortaöğretim turizm öğrencilerinin kariyer planlama davranışları üzerinde etkisinin olduğu H3 hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Tablo 4.9: Kariyer Planlama Davranışlarının Aile Aylık Gelirine Göre Farklılaşma Durumu (Tek Yönlü Varyans Analizi).

	Grup	n	Ort	Ss	f	p
Genel Kariyer Planlama Davranışları	5500 ve Altı	87	4,238	0,473	1,217	0,303
	5501- 10000	122	4,142	0,661		
	10001 – 15000	122	4,228	0,534		
	15001 ve Üzeri	73	4,109	0,463		
Çalışılacak Kurumdan Beklentiler	5500 ve Altı	87	4,287	0,504	1,424	0,235
	5501 - 10000	122	4,192	0,707		
	10001- 15000	122	4,307	0,573		
	15001 ve Üzeri	73	4,161	0,492		
İş Yerindeki İletişim Ortamı	5500 ve Altı	87	4,140	0,619	0,218	0,884
	5501 - 10000	122	4,101	0,721		
	10001 -15000	122	4,150	0,650		
	15001 ve Üzeri	73	4,085	0,586		
İşten Duyulan Memnuniyet	5500 ve Altı	87	4,247	0,543	1,952	0,121
	5501- 10000	122	4,066	0,766		
	10001 - 15000	122	4,127	0,728		
	15001 ve Üzeri	73	4,003	0,609		

Tablo 4.9 incelendiğinde öğrencilerin “genel kariyer planlama davranışları”, “çalışılacak kurumdan beklentiler”, “iş yerindeki iletişim ortamı” ve “işten duyulan memnuniyet” puanları ile öğrenci ailelerinin aylık geliri arasında anlamlı farklılığın olmadığı saptanmıştır ($p>0.05$).

Tablo 4.10: Kariyer Planlama Davranışlarının Bölümü İsteyerek Seçme Durumuna Göre Farklılaşma Durumu (Bağımsız Gruplar T-Testi).

	Grup	n	Ort	Ss	t	sd	p
Genel Kariyer Planlama Davranışları	Evet	361	4,196	0,557	1,374	402	0,170
	Hayır	43	4,073	0,513			
Çalışılacak Kurumdan Beklentiler	Evet	361	4,253	0,597	1,122	402	0,263
	Hayır	43	4,146	0,534			
İş Yerindeki İletişim Ortamı	Evet	361	4,137	0,658	1,413	402	0,158
	Hayır	43	3,988	0,604			
İşten Duyulan Memnuniyet	Evet	361	4,125	0,673	1,132	402	0,258
	Hayır	43	4,000	0,789			

Tablo 4.10’da görüldüğü üzere öğrencilerin “genel kariyer planlama davranışları”, “çalışılacak kurumdan beklentiler”, “iş yerindeki iletişim ortamı”, “işten duyulan memnuniyet” puanları, bölümü isteyerek seçme durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Tablo 4.11: Kariyer Planlama Davranışlarının Turizm Okulu Dışında Bir Okulda Okuma İsteğine Göre Farklılaşma Durumu (Tek Yönlü Varyans Analizi).

	Grup	n	Ort	Ss	f	P	Fark
Genel Kariyer Planlama Davranışları	Evet	117	4,236	0,498	0,762	0,467	
	Hayır	145	4,162	0,601			
	Kararsızım	142	4,159	0,545			
Çalışılacak Kurumdan Beklentiler	Evet	117	4,278	0,521	0,515	0,598	
	Hayır	145	4,248	0,632			
	Kararsızım	142	4,204	0,604			
İş Yerindeki İletişim Ortamı	Evet	117	4,181	0,623	0,747	0,475	
	Hayır	145	4,110	0,682			
	Kararsızım	142	4,083	0,649			
İşten Duyulan Memnuniyet	Evet	117	4,201	0,662	3,038	0,049	1>2
	Hayır	145	4,003	0,752			
	Kararsızım	142	4,150	0,624			

Tablo 4.11 incelendiğinde öğrencilerin turizm okulu dışında bir okulda okuma isteğine göre “işten duyulan memnuniyet” puanları arasında anlamlı farklılık olduğu görülmektedir ($F_{(2, 401)}=3,038$; $p=0,049<0.05$). Turizm okulu dışında bir okulda okumak isteyenlerin “işten duyulan memnuniyet” puanlarının ($\bar{x}=4,201$), turizm okulu dışında bir okulda okumak istemeyenlerin işten duyulan memnuniyet puanlarından ($\bar{x}=4,003$) yüksek olduğu görülmektedir. Öğrencilerin “genel kariyer planlama davranışları”, “çalışılacak kurumdan beklentiler” ve “iş yerindeki iletişim ortamı” puanları turizm okulu dışında bir okulda okumak isteğine göre anlamlı farklılığın olmadığı saptanmıştır ($p>0.05$).

Tablo 4.12: Kariyer Planlama Davranışlarının Staj Yapma Durumuna Göre Farklılaşma Durumu (Bağımsız Gruplar T-Testi).

	Grup	n	Ort	Ss	t	sd	p
Genel Kariyer Planlama Davranışları	Evet	212	4,193	0,600	0,409	402	0,683
	Hayır	192	4,171	0,497			
Çalışılacak Kurumdan Beklentiler	Evet	212	4,238	0,633	-0,123	402	0,902
	Hayır	192	4,245	0,543			
İş Yerindeki İletişim Ortamı	Evet	212	4,175	0,674	1,726	402	0,085
	Hayır	192	4,063	0,625			
İşten Duyulan Memnuniyet	Evet	212	4,098	0,734	-0,434	402	0,662
	Hayır	192	4,128	0,631			

Tablo 4.12’de öğrencilerin “genel kariyer planlama davranışları”, “çalışılacak kurumdan beklentiler”, “iş yerindeki iletişim ortamı” ve “işten duyulan memnuniyet” puanları, staj yapma durumuna göre anlamlı farklılık olmadığı ($p>0,05$), staj yapan öğrenciler ile yapmayan öğrencilerin kariyer planlama davranışları arasında benzerlik olduğu görülmektedir.

Tablo 4.13: Kariyer Planlama Davranışlarının Sektörde Kariyer Olanakları Hakkında Bilgi Sahibi Olma Durumuna Göre Farklılaşma Durumu (Tek Yönlü Varyans Analizi).

	Grup	n	Ort	Ss	f	p	Fark
Genel Kariyer Planlama Davranışları	Evet	159	4,134	0,612			
	Hayır	59	4,231	0,471	1,049	0,351	
	Kısmen	186	4,209	0,522			
Çalışılacak Kurumdan Beklentiler	Evet	159	4,200	0,645			
	Hayır	59	4,259	0,492	0,649	0,523	
	Kısmen	186	4,271	0,572			
İş Yerindeki İletişim Ortamı	Evet	159	4,113	0,728			
	Hayır	59	4,153	0,604	0,081	0,922	
	Kısmen	186	4,118	0,602			
İşten Duyulan Memnuniyet	Evet	159	3,983	0,757			2>1
	Hayır	59	4,271	0,647	5,227	0,006	3>1
	Kısmen	186	4,172	0,616			

Tablo 4.13 incelendiğinde öğrencilerin sektörde kariyer olanakları hakkında bilgi sahibi olma durumuna göre işten duyulan memnuniyet puanları arasında negatif yönde anlamlılığın olduğu görülmektedir ($F_{(2, 401)}=5,227$; $p=0,006<0.05$). Sektörün kariyer olanakları hakkında bilgi sahibi olmayanların “işten duyulan memnuniyet” puanlarının ($\bar{x}=4,271$) ve kısmen bilgi sahibi olanların “işten duyulan memnuniyet” puanlarının ($\bar{x}=4,172$), sektörün kariyer olanakları hakkında bilgi sahibi olanların “işten duyulan memnuniyet” puanlarından ($\bar{x}=3,983$) yüksek olduğu saptanmıştır. Bu nedenle sektörel kariyer olanakları hakkında bilgi sahibi olan öğrencilerin kariyer olanakları hakkında bilgi sahibi olmayan ve kısmen bilgi sahibi olan öğrencilere göre yaptıkları işten daha az memnun oldukları görülmektedir.

Öğrencilerin “genel kariyer planlama davranışları”, “çalışılacak kurumdan beklentiler”, “iş yerindeki iletişim ortamı” puanları sektörel kariyer olanakları hakkında bilgi sahibi olma durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0.05$).

Tablo 4.14: Kariyer Planlama Davranışlarının Mezun Olduktan Sonra Çalışmak İstenilen Kuruma Göre Farklılaşma Durumu (Tek Yönlü Varyans Analizi).

	Grup	n	Ort	Ss	f	p
Genel Kariyer Planlama Davranışları	Özel Sektör	201	4,174	0,600	0,947	0,418
	Devlet Kurumu	57	4,131	0,569		
	Üniversite	102	4,254	0,457		
	Diğer	44	4,119	0,509		
Çalışılacak Kurumdan Beklentiler	Özel Sektör	201	4,233	0,636	1,766	0,153
	Devlet Kurumu	57	4,164	0,635		
	Üniversite	102	4,344	0,458		
	Diğer	44	4,145	0,581		
İş Yerindeki İletişim Ortamı	Özel Sektör	201	4,151	0,674	0,372	0,773
	Devlet Kurumu	57	4,076	0,659		
	Üniversite	102	4,116	0,636		
	Diğer	44	4,057	0,600		
İşten Duyulan Memnuniyet	Özel Sektör	201	4,050	0,731	1,363	0,254
	Devlet Kurumu	57	4,123	0,704		
	Üniversite	102	4,216	0,621		
	Diğer	44	4,142	0,579		

Tablo 4.14 incelendiğinde öğrencilerin “genel kariyer planlama davranışları”, “çalışılacak kurumdan beklentiler”, “iş yerindeki iletişim ortamı” ve “işten duyulan memnuniyet” puanları ile mezun olduktan sonra çalışmak istedikleri kuruma göre anlamlı farklılığın olmadığı ($p>0.05$), öğrencilerin mezun olduktan sonra çalışmak istedikleri kurumlara göre benzer kariyer planlama davranışları gösterdikleri tespit edilmiştir.

Tablo 4.15: Araştırma Hipotezleri Testi

	Araştırma Hipotezleri	Kabul	Red	Kısmen Kabul
H1	Turizm eğitimi alan ortaöğretim öğrencilerin okullarının bulunduğu bölge, öğrencilerin kariyer planlaması üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.			X
H2	Turizm eğitimi alan ortaöğretim öğrencilerinin çalışma koşulları kariyer planlamaları üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.	X		
H3	Turizm eğitimi alan ortaöğretim öğrencilerin ailesinden birinin/birilerinin turizmde istihdam edilmesi kariyer planlaması üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.			X
H4	Turizm eğitimi alan ortaöğretim öğrencilerinin tercih ettikleri alan, kariyer planlamaları üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.		X	
H5	Turizm eğitimi alan ortaöğretim öğrencilerinin cinsiyetleri kariyer planlama davranışı üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.		X	

Yapılan araştırma ve elde edilen bulgular sonucunda H2 hipotezi kabul edilmiştir. H1 ve H3 hipotezlerinin ise elde edilen bulgulara göre kısmen kabul, H4 ve H5 hipotezleri ise bulgularla örtüşmediği için red edilmiştir.

BÖLÜM 5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Turizmdeki gelişmelere paralel olarak turizm alanında eğitim veren kurumlar da gün geçtikçe artış göstermektedir. Bu kurumlar turizmin gelişimi ve sürdürülmesi için turizmin itici gücü olan insan kaynağı yetiştirmektedir. Sektörde eğitim alan ara ve üst düzey çalışanın varlığıyla birlikte turizm eğitimi almamış çalışanların olduğu da bir gerçektir. Bununla birlikte yapılan birçok araştırma, turizm eğitimi almış çalışanların bir kısmının mezun olduktan sonra sektörde hiç çalışmadıkları ya da belli bir süre çalıştıktan sonra sektöre devam etmedikleri bilinmektedir. Bu nedenle turizm öğrencilerinin ve turizm eğitimi almış çalışanların turizme yönelik düşünce ve beklentilerinin tespiti, sektöre ve turizm eğitimi almış çalışanlara ve dolaylı olarak ülke ekonomisine katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ortaöğretim düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer planlama davranışlarını incelemek amacıyla gerçekleştirilen araştırmaya Kars ve Antalya illerinden turizm eğitimi alan 427 öğrenci gönüllü olarak katılım sağlamış olup, yapılan ön değerlendirme sonucunda 404 anket analizine tabi tutulmuştur. Elde edilen sonuçlar aşağıda sıralanmıştır.

1. Araştırmada öğrencilerin kariyer planlama davranışları; “çalışılacak kurumdan beklentiler”, “iş yerindeki iletişim ortamı”, “işten duyulan memnuniyet” olmak üzere üç boyut altında ayrıca bu boyutların toplam ortalamasını ifade eden “genel kariyer planlama davranışları” olarak incelenmiştir. 5 üzerinden yapılan değerlendirmeye göre çalışılacak kurumdan beklentiler boyutu 4,241, iş yerindeki iletişim ortamı boyutu 4,121, işten duyulan memnuniyet boyutu 4,112 puan alırlarken, genel kariyer planlama davranışlarının ortalaması 4,183 olarak saptanmıştır. Buna göre ortaöğretim turizm öğrencilerinin kariyerlerine önem verdikleri, her boyuta yönelik yüksek düzeyde davranışa sahip oldukları görülmektedir. Pektaş (2019) tarafından yapılan çalışmaya göre öğrencilerin mezun olduktan sonra çalışacakları işletmelerden olumlu beklenti içinde oldukları ve “işin manevi tatmini” boyutunun yüksek değere sahip olduğu görülmektedir. Ulama ve arkadaşlarının (2015) yaptıkları çalışmada da paralellik

gösteren bir sonuç elde edilmiştir. Buna göre sektördeki çalışma koşulları öğrencilerin kariyer planlamaları üzerinde olumlu bir etki oluşturduğu tespit edilmiştir.

2. Araştırmaya katılan öğrencilerin eğitim gördükleri illere göre çalışılacak kurumdan beklentiler ve genel kariyer planlama davranışlarında farklılıkların olduğu belirlenmiştir. Antalya’da eğitim gören öğrencilerin Kars’ta eğitim gören öğrencilere göre çalışılacak kurumdan beklentileri ve genel kariyer planlama davranışları daha yüksek olduğu görülmüştür. Antalya ili turistik ürün yelpazesinin geniş ve önemli turizm merkezlerinden biri olması bu farklılığın oluşmasında etkin olduğu düşünülmektedir. Benzer bir sonuç da Kaya (2019) tarafından yapılan çalışmada görülmektedir. Araştırmaya göre ikamet edilen yer ve seçilen bölüm kariyer planlama davranışı üzerinde etkili olduğu ifade edilmektedir.

3. Araştırmada öğrencilerin tanımlayıcı özelliklerine göre kariyer planlama davranışlarında farklılık olup olmadığı da incelenmiştir. Bu kapsamda ele alınan ilk değişken olarak öğrencilerin yaşlarına göre çalışılacak kurumdan beklentiler ve işten duyulan memnuniyet boyutlarında farklılıkların olduğu saptanmıştır. Buna göre 18 ve üzeri yaş grubunda bulunanların, çalışılacak kurumdan beklentileri ve işten duyulan memnuniyetleri, daha küçük yaşlardaki öğrencilere göre daha düşüktür. Bu durum daha küçük yaşlardaki öğrencilerin henüz staj yapmadıkları için sektörel yapıyı tam olarak kavrayamadıkları, sektör beklentilerinin yüksek olması nedeniyle öğrencilerin yaş ortalamasının artmasıyla birlikte daha gerçekçi düşünerek çalışacakları kurumdan beklentilerinin azalmasına bu durumun da işten duydukları memnuniyetin azalmasına neden olduğu düşünülmektedir. Erdinç ve Yılmaz (2012: 842) tarafından farklı üniversitelerde yapılan araştırmada öğrencilerin sınıfları ilerledikçe (yaşı büyüdükçe) turizm sektörü memnuniyet oranlarının düştüğü saptanmıştır. Bunun aksine Abdulrahimli (2022) tarafından yapılan araştırmada ise yaşı kariyer yetkinliği üzerinde etkinliğinin bulunmadığı tespit edilmiştir.

4. Araştırmada öğrencilerin ailesinde turizm sektöründe çalışan olmasına göre işyerindeki iletişim ortamı boyutunda farklılık olduğu belirlenmiştir. Ailesinde turizm sektöründe çalışan birisi olanların, ailesinde turizm sektöründe çalışan olmayanlara göre iş yerindeki iletişim ortamı boyutundan aldıkları puan daha düşüktür. Diğer boyutlara yönelik ailesinde turizm sektöründe çalışan birisi olan veya olmayanların kariyer planlama davranışlarında farklılaşmanın olmadığı görülmektedir. Araştırmada

öğrencilerin eğitim gördükleri alanlara göre kariyer planlama davranışlarında da farklılık olmadığı belirlenmiştir. Başka bir ifade ile yiyecek içecek hizmetleri ile konaklama ve seyahat hizmetlerinde alanlarında eğitim alan öğrencilerin kariyer planlama davranışları benzerlik göstermektedir. Çavuş ve Kaya (2015) tarafından yapılan lisans düzeyinde turizm öğrencilerinin tutumlarının incelendiği araştırmada eğitim görülen bölümün kariyer yapma davranışı üzerinde anlamlı bir ilişkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Yapılan başka bir araştırmada da öğrencilerin okudukları bölümün öğrencilerin kariyer planlamaları üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı sonucuna varılmıştır (Gürdoğan ve Atabey, 2015: 108).

5. Öğrencilerin cinsiyetlerine göre kariyer planlama davranışlarında farklılık olmadığı belirlenmiştir. Diğer bir ifade ile kız ve erkek öğrencilerin kariyer planlama davranışları benzerlik göstermektedir. Kaya (2019) ve Pektaş (2019) tarafından araştırmalarda da cinsiyetin kariyer planlama üzerinde etkisi olmadığı kız veya erkek öğrencilerin mezun olduktan sonra çalışmak istedikleri işletmelerden beklentilerinin benzerlik gösterdiği görülmektedir. Bir başka araştırmada ise sektöre yönelik tutum ve kariyer planlama davranışlarına cinsiyetin kısmen anlamlı bir etki oluşturduğu görülmektedir (Günay ve Akıncı, 2017: 10).

6. Araştırmada öğrenci ailelerinin aylık gelir düzeyine göre kariyer planlama davranışlarında farklılık olmadığı belirlenmiştir. Başka bir ifade ile aileleri farklı gelire sahip öğrencilerin kariyer planlama davranışları birbirlerine benzerlik göstermekte ve gelir farklılığının öğrencilerin kariyer planlaması üzerinde bir etkisinin bulunmadığı görülmektedir. Benzer bir sonuç da eğitim gördüğü bölümü isteyerek seçme durumunda görülmüştür. Eğitim gördüğü bölümü isteyerek veya istemeden seçen öğrencilerin kariyer planlama davranışları birbirlerine benzerlik göstermektedir. Bu kapsamda okudukları bölümleri isteyerek seçen ve okudukları bölümleri istemeden seçen öğrencilerin kariyer planlama davranışları arasında bir farklılığın olmadığı görülmektedir. Temeloğlu ve Aksu (2016) tarafından yapılan araştırmada ise turizm eğitimi isteyerek alan öğrencilerin istemeyerek alan öğrencilere göre sektörde kariyer yapma isteğinin daha fazla olduğu görülmektedir. Fakat araştırmada turizm okulu dışında başka bir okulda okumayı isteme durumlarına göre işten duyulan memnuniyet boyutunda farklılık olduğu görülmüştür. Buna göre turizm okulu dışında bir okulda okumak isteyenlerin işten duydukları

memnuniyet düzeyleri turizm okulu dışında bir okulda okumak istemeyenlerden yüksek olduğu görülmektedir.

7. Araştırmada kariyer olanakları hakkında bilgi sahibi olanların olmayanlara ve kısmen olanlara göre işten duyulan memnuniyet düzeylerinin daha düşük olduğu sonucuna varılmıştır. Bu durumun kariyer olanaklarını irdeleyen ve olanaklar hakkında daha önceden bilgi sahibi olan öğrencilerin geleceğe ve sektöre ilişkin memnuniyet beklentilerinin daha gerçekçi olmasından kaynaklandığı öngörülmektedir.

8. Yapılan başka bir analiz sonucunda ise öğrencilerin İşletmelerde Beceri Eğitimi (staj) yapması ya da yapmaması kariyer planlama davranışları üzerinde belirleyici bir etkiye sahip olmadığı görülmüştür. Ulama ve arkadaşlarının (2015) araştırmasına göre ise turizmde staj yapan öğrencilerin yapmayan öğrencilere göre sektörel beklenti ve tutumlarının dengeli olduğu, staj yapmayan öğrenci algılarının daha keskin olduğu tespit edilmiştir.

9. Yapılan araştırmada turizm sektöründe ve farklı kurumlarda çalışmak isteyen öğrencilerin kariyer planlama davranışları benzerlik göstermektedir. Mezun olduktan sonra öğrencilerin büyük bir bölümünün (%49,8) sektörde devam etme eğiliminde oldukları, araştırmaya katılan diğer öğrencilerin ise mezun olduktan sonra kendi işini kurmak istedikleri ya da sektöre devam etmek istemedikleri görülmektedir. Bununla birlikte öğrencilerin önemli bir kısmının (% 28,2) mezuniyetten 10 yıl sonra kendilerini turizm sektöründe üst düzey yönetici olarak gördükleri tespit edilmiştir. Bu durum öğrencilerin sektöre olan ilgi ve güvenlerinin işareti olarak görülmektedir. Kaya'nın (2019) çalışmasına verilen cevaplara göre en az seçilen ifade “kendi işimi kurmak istiyorum.” ifadesi olmuştur. Bununla birlikte benzer sonuçlar Çarıkçı ve Erdoğan Morgiç (2014), Ceviz (2018), Pektaş (2019) tarafından yapılan araştırmada da elde edilmiştir. Araştırmada turizm mezunlarının önemli bir kısmının sektöre atıldıktan sonra ya da sektörde çalışmaya başlamadan sektörü terk ettikleri ya da kendi işini kurmak istedikleri görülmektedir. Çeçe'nin (2018) araştırmasına göre ise mezun olduktan sonra sektörde devam etmek isteyen öğrenci oranı ise % 39,1 olarak belirlenmiştir. Yapılan araştırmam sonucunda turizmde eğitim alan ortaöğretim öğrencilerin kariyer planlamasına önem verdikleri görülmektedir.

Araştırmacılara öneriler: Yapılan araştırmanın iki il ile sınırlı kalması araştırmanın kısıtlılığını oluşturmaktadır. Yapılacak çalışmalarda daha geniş ölçekli sonuçlar elde etmek için Türkiye'nin coğrafi bölgelerinde yer alan farklı turizm okullarının dahil edildiği araştırma yapılmasının uygun olacağı düşünülmektedir.

Turizm eğitimi veren ortaöğretim okullarına öneriler: Milman ve Whitney'in (2014) yaptıkları araştırma neticesinde öğrencilerin turizmde kariyerlerine devam etmeleri için sektör temsilcileriyle bir araya gelmek istedikleri, sektör temsilcilerine kendilerini kanıtlama çabasında oldukları ayrıca sektör temsilinin yeteri kadar yapılması gerektiği düşüncesinde oldukları görülmüştür. Bu nedenle turizm eğitimi veren okulların, bulunduğu bölgelerde sektör paydaşlarıyla öğrencilerin bir araya getirilmesi öğrenci, okul ve sektör birlikteliğinin yüksek düzeyde sağlanması yerinde bir uygulama olacaktır. Sektör temsilcileri ve öğrencilerin sık sık bir arada olması, öğrencilerin mesleki rehberliklerini sağlayacak olup aynı zamanda öğrencilerin kariyer planlarını oluşturmalarına yardımcı olacaktır. Mesleki tanıtım günleri, kariyer günleri, üniversitelere yapılacak geziler veya üniversiteden okula yapılacak ziyaretlerle öğrencilerin sektörel kariyer algılarının yükseltilmesi sağlanabilir.

Ayrıca turizm eğitimi veren ortaöğretim okullarını tercih eden öğrencilerin okul kayıtlarının yapılması aşamasında daha önceden uygulanan okula ve sektöre uygun olma durumunu tespiti için yapılan mülakatın tekrardan bu okul türlerinde eğitim veren bütün okullarda uygulanması bir gereklilik olarak görülmektedir.

Turizm sektörünü seçecek öğrencilere henüz ortaokul son sınıftayken turizm sekrörüne yönelik mesleki rehberliğin yapılması, sektörü seçecek öğrencilerin bilinçli olarak turizm otelcilik eğitimi veren okulları tercih etmesine katkı sağlayacaktır. Ayrıca normal ve yoğunlaştırılmış turizm otelcilik eğitimi veren okulların uygulama atölyeleri ve uygulama otellerinin bulunması, gerekli ekipmanların atölyelerin donanımında bulunması, alan öğrencilerinin istenilen düzeyde sektöre hazırlanması ve sektörel ortamlarla erken buluşmasını sağlayacaktır.

Müfredat içeriğine dair öneriler: İlaveten turizm otelcilik eğitimi uygulayan okul müfredatının sektördeki yenilik, teknolojik gelişme ve hizmet felsefesinin sürekli güncel kılınması ve yabancı dil eğitimin ağırlıklı olarak verilmesi sektör için bir zorunluluk halini almıştır. Hizmet kalitesindeki değişim ve yeniliklerin takibi ve etkin turizmeğitimi

için ders materyal ve araç gereçlerinin sürekli geliştirilmesi, yüzyüze eğitimle birlikte işbaşı eğitimin artırılması bir gereklilik olarak görülmektedir.



KAYNAKÇA

- Abdurrahimli, S. (2022). *Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümü Öğrencilerinin Kariyer Uyumlulukları ve Kariyer Yetkinliklerinin Belirlenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Acar, A. (2020). *Kariyer Yönetimi İle İş Tatmini Arasındaki İlişkide Kişilik Türlerinin Rolü ve Bir Araştırma*, (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aksu, M. ve Bucak, T. (2012). Mesleki Turizm Eğitimi. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(2), 7-18.
- Akagündüz, M. (2017). *Turizm Öğrencilerinin Sektöre Yönelik İmaj Algılarının Kariyer Yapma İstekleri Üzerine Etkisi: Ege Bölgesinde Bir Uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Arabacı, M. (2019). *Bireysel ve Örgütsel Kariyer Yönetiminin Çalışanların Örgütsel Bağlılığına Etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). Ufuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aslan, G. (2012). *İnsan Kaynakları Yönetiminde İşe Alma ve Eğitimin Kariyer Yönetimi İle İlişkisi, Bir Şirketin Kariyer Yönetimi Üzerine İnceleme*. (Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Atça Tonbil, S. (2019). *Türkiye’de Turizm Politikası ve Planlaması*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ateş, G. (2019). *Eğitim Örgütlerinde Çalışan Bayan Yöneticilerin Kariyer Yönetimine İlişkin Görüşleri: Bir Durum Çalışması*. (Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Antalya.
- Avcı, A. (2019). *Eğitim Bilimlerine Giriş*. (1. Baskı). İstanbul: İdeal Kültür Yayıncılık.
- Avcıkurt, C. ve Yıldız, S.B. (2018). Turizmin Tarihsel Gelişme Süreci ve Turizmin Gelişmesine Etki Eden Faktörler. İçinde: *Genel Turizm Bilgisi*, O. Emir (Editör). Anadolu Üniversitesi Web-Ofset.
- Aydeyer, U. (2021). *Lisansüstü Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Bakış Açısıyla Lisansüstü Turizm Eğitiminin Değerlendirilmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Ayikoru, M., Tribe, J. & Airey, D. (2009). Reading Tourism Education. *Annals of Tourism Research*, 36 (2), 191-221.
- 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.
- Bahar, O. ve Kozak, M. (2013). *Turizm Ekonomisi*. M. Kozak (Editör). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Web-Ofset.
- Balaban, Ö. (2019). Kariyer Geliştirme. İçinde: *Kariyer: Temel Kavramlar, Yönetimi, Güncel Konular*. E. Kaygın ve Y. Zengin, (Editör), (1. Baskı) Konya: Dizi Ofset Matbaacılık.
- Bedük, A., Eryeşil, K. ve Öztürk M. (2019). Kariyer Yönetimi. İçinde: *Kariyer: Temel Kavramlar, Yönetimi, Güncel Konular*. E. Kaygın ve Y. Zengin (Editör), (1. Baskı) Konya: Dizi Ofset Matbaacılık
- Büyükkaragöz, S., Muharrem, C. ve Muştı, M. (1998). Öğretmenlik Mesleğine Giriş: Eğitimin *Temelleri*. Konya: Mikro Yayınları.
- Bowen D. & Jackie C. (2009), *Contemporary Tourist Behaviour Yourself And Others as Tourist*. Oxford Brookes University.
- Bozkurt, Ö. (2019). Kariyer Engelleri ve Kariyer Sorunları. İçinde: *Kariyer: Temel Kavramlar, Yönetimi, Güncel Konular*. E. Kaygın ve Y. Zengin (Editör), (1. Baskı) Konya: Dizi Ofset Matbaacılık.
- Civelek, H. (2014). *Ortaöğretim Düzeyindeki Turizm Öğrencilerinin Turizm Sektörüne İlişkin Görüşleri*. (Yüksek Lisans Tezi). Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ceviz, Ç. (2018). *Turizm Lisans Mezunlarının İstihdam ve Kariyer Durumlarının İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Eskişehir.
- Çarıkcı, İ. H. ve Erdoğan Morçin, S. (2014). Ön lisans Turizm Öğrencilerinin Kariyer Değerleri: Sarıkamış Örneği. *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırma Dergisi*, 2 (Özel Sayı), 67-81.
- Çavuş, 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.
- Çeçe, T. (2018). *Turizm Eğitimi Almakta Olan Lisans Öğrencilerinin Sektörel Algı ve Tutumları İle Kariyer Planları Arasındaki İlişki: Kastamonu Üniversitesi Örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). Kastamonu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kastamonu.
- Çiçek, M. (2021). *İstanbul'da Aşçılık Eğitimi Alan Öğrencilerin Mesleğe Yönelik Tutumlarının Kariyer Niyetlerine Etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Çelenk, O. (2022). Yeni Kariyer Modelleri. *Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(1), 118-127.
- Çoban, A. E. (2005). Lise Son Sınıf Öğrencilerinin Mesleki Olgunluk Düzeylerinin Yordayıcı Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(10), 39-54.

- Daniel A. D., Rui A. C., Mariana P. & Carlos C., (2017), Tourism Education: What About Entrepreneurial Skills?. *Hospitality and Tourism Management*, 30, 65-72.
- Dikili, A. (2012). Yeni Kariyer Yaklaşımlarına İlişkin Değerlendirmeler. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 473-484.
- Elitok, Y. (2019). Kariyer Çalışmalarının Tarihsel Gelişimi. İçinde: *İnsan Kaynakları Yönetimine Giriş. Kariyer: Temel Kavramlar, Yönetimi, Güncel Konular*. E. Kaygın ve Y. Zengin (Editör), (1. Baskı) Konya: Dizi Ofset Matbaacılık.
- Erdem, M.S. ve Bozan, M. (2021). Türkiye’de Sürdürülebilir Kalkınma Çerçevesinde Ekolojik Turizmin Kalkınma Planları İçerisinde Değerlendirilmesi. *Sinop Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5 (1), 67-90.
- Erden, M. (2011). *Eğitim Bilimlerine Giriş*. (6. Baskı). Ankara: Arkadaş Yayınevi.
- Erdinç S. B. ve Kahraman, S. (2012) Turizm Mesleğini Seçme Nedenlerinin İncelenmesi. VI. Lisansüstü Turizm Öğrencileri Araştırma Kongresi: 12-15 Nisan 2012, Antalya, 229-237.
- Erdinç, S. B. ve Yılmaz, G. (2012), Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Alan Öğrencilere Yönelik Betimleyici Bir Araştırma Turizm, Turist ve Antalya İle İlgili Görüşleri, 13. Ulusal Turizm Kongresi, 6-9 Aralık 2012, Antalya, 833-844.
- Erdurur, K. (2012). *Turizm Lisans Eğitimi Alan Öğrencilerin Girişimci Kişilik Özelliklerinin Girişimcilik Eğilimine Etkisi: Akçakoca Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu Örneği*, (Yüksek Lisans Tezi). Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Düzce.
- George, D. & Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*, (17. edition). Boston: Pearson
- Günay, İ. ve Akıncı, Z. (2017). Turizmde Sürdürülebilirlik Açısından Öğrencilerin Sektöre Karşı Tutumlarının Mezuniyet Sonrası Kariyer Planlaması ve Seçimine Etkisi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9 (20), 1-19.
- Gürdoğan, A. ve Atabey, S. (2015). Öğrencilerin Meslek Stajından Memnuniyet Düzeylerinin Kariyer Hedeflerine Etkisi. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 4 (1), 91-113.
- Gürsel, M. ve Sünbül, M.A. (2014). *Eğitim Bilimlerine Giriş*. (7. Baskı). Konya: Eğitim Yayınevi.
- Hacıoğlu N., Şahin, B. ve Girgin, G. K. (2010). *Bireyin Gelişiminde Eğitimin Rolü ve Turizm Eğitimi*. İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş.
- Hepsevim A. (2019). *Otel Çalışanlarının Kariyer Planlama Hedeflerinin İncelenmesi: İstanbul İli Örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kantarıcı, K. (2018). Turizm ve Etkileri. İçinde: *Genel Turizm Bilgisi*, O. Emir (Editör). Anadolu Üniversitesi Web-Ofset.
- Karasar, N. (2009). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.

- Karcioğlu, F. ve Leblebici Y. (2014). Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(4), 1-20.
- Kaya, Ö. (2019). *Lise Öğrencilerinin Turizm Eğitimi Alama ve Turizmde Kariyer Yapma Eğilimlerinin Belirlenmesi: Nevşehir Örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- Kır, A. ve Salkım Er, A. (2017). Organizasyonlarda Kariyer Planlaması ve Kariyer Engelleri. *Electronic Journal Of Vocational Colleges*, 7(2), 14 -23.
- Kırmızı, A. (2017). *Turizm Eğitimi Alan Lisans ve Ön Lisans Öğrencilerinin Turizm sektörüne Yönelik Görüşlerinin Karşılaştırılması: Sakarya Üniversitesi Örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Sakarya.
- Koca Ballı, A. İ. ve Ay, Ü. (2019). Kariyer Sürecinde Yaşam Dönemleri ve Kariyer Evreleri. İçinde: *Kariyer: Temel Kavramlar, Yönetimi, Güncel Konular*. E. Kaygın ve Y. Zengin (Editör), (1. Baskı) Konya: Dizi Ofset Matbaacılık.
- Koçak, D. (2019). Kariyer Planlama. İçinde: *Kariyer: Temel Kavramlar, Yönetimi, Güncel Konular*. E. Kaygın ve Y. Zengin (Editör), (1. Baskı) Konya: Dizi Ofset Matbaacılık.
- Koçak, N. (2018). Turizm Sektörünün Bileşenleri. İçinde: *Genel Turizm Bilgisi*, O. Emir (Editör). Anadolu Üniversitesi Web-Ofset.
- Korosteleva, E. (2013), *Turizm Lojistiğinde Ulaştırma Sisteminin Performans Analizi: Rusya Federasyonu'ndan Türkiye Cumhuriyeti'ne Gelen Turistler Üzerine Bir Çalışma*. (Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Kozak, N. (2012). *Genel Turizm Bilgisi*. M. Akoğlu Kozak (Editör). (1. Baskı.). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Kozak, N., Kozak, M.A. ve Kozak, M. (2001). *Genel Turizm: İlkeler Kavramlar*. Ankara: Eda Matbaacılık.
- Kreag, G. (2001). *The Impacts of Tourism*. MN: University of Minnesota Press.
- Kuşluyan, S. (2018). Türkiye'de Turizm, İçinde: *Genel Turizm Bilgisi*, O. Emir (Editör). Anadolu Üniversitesi Web-Ofset.
- Kuşluyan, S. ve Kuşluyan, Z. (2000). Turizm Lisans Öğrencilerinin Türkiye'de Turizm Sektöründe Çalışmaya Yönelik Algı ve Tutumları. *Turizm Yönetimi Dergisi*, 21(3), 251-269.
- KTB (2020). Turizm İstatistikleri. Erişim tarihi: 15 Aralık 2022, <https://yigm.ktb.gov.tr/tr-9851/turizm-istatistikleri.html>
- KTB (2021). Yıllık Bültenler, Turistlerin Taşıt Araçlarına Göre Dağılımı. Erişim tarihi: 4 Ocak 2023, <https://yigm.ktb.gov.tr/TR-249709/yillik-bultenler.html>
- KTB (2022). Turizm İstatistikleri. Erişim tarihi: 15 Aralık 2022, <https://yigm.ktb.gov.tr/tr-9851/turizm-istatistikleri.html>

- Liburd, J. J., Mihalic, T. & Guia, J. (2018). "Values in Tourism Higher Education: The European Master in Tourism Management". *Journal of Hospitality Leisure, Sport and Tourism Education*, 22, 100-104.
- Mcintosh, W. R., Goeldner, C.R. & Ritchie, B. (1995), *Tourism: Principles, Practise, Philosophies*, (7th ed.), New York: John Wiley& Sons Inc.
- Mondy, R. W. (2017). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. (G. Tozkoparan ve Murat Çolak, Çev.). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- MTEGM (2019). 2014/ 8 genelge. Erişim tarihi: 25 Aralık 2022, https://mtegm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2019_05/30125511_30093130_mesleki_teknik_egitim_kitap.pdf
- MTEGM (2022). Mesleki Eğitim Haritası. Erişim tarihi: 25 Aralık 2022, <http://meslekiegitimharitasi.meb.gov.tr/alanbilgi.php>
- Milman, A. & Whitney, P. A., (2014). Evaluating Students' Experience and Satisfaction at a Hospitality and Tourism College Career Fair. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 13(2):173-183.
- Mutlu, H. (2020). *Kariyer Gelişiminin Kariyer Bağlılığı ve Kariyer Memnuniyeti Üzerindeki Etkileri: Otel Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Isparta.
- Okutan, E. ve Göncü Akbaş, M. (2019). Kariyer Kavramı, Kapsamı ve Boyutları. İçinde: *Kariyer: Temel Kavramlar, Yönetimi, Güncel Konular*. İçinde: E. Kaygın ve Y. Zengin (Editör), (1. Baskı) Konya: Dizi Ofset Matbaacılık.
- Olçay, A. ve Düzgün, M. (2015). Turizm Sektörünün İstihdam Niteliğinin Öğrencilerin Kariyer Planları Üzerindeki Etkisi. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 12 (3), 49-72.
- Orçanlı, K. (2019). Örgütsel Yalnızlık ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide İş Zenginleştirmenin Aracılık Etkisi. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(2), 595-624.
- Orhan, A. (2015). *Türkiye'de Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Turizm Sektörüyle İlgili Algıların Çalışma Niyetleri Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Eskişehir.
- Önal, İ. (2020). Uluslararası Turizm Hareketlerinin Uluslararası Ticaretin Bir Parçası Olarak Ülkelerin Ekonomik Gelişim ve Refahına Etkisi: 2003- 2020 Yılları Arası Türkiye Örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25 (3), 369-383.
- Özdamar, K. (2004). *Paket Programlar İle İstatistiksel Veri Analizi 2*. Eskişehir: Kaan.
- Özkan, Ö. ve Kaya, Ş.Ş. (2015). Bilimsel Makalede "Sınırlılıklar" Neden ve Nasıl Yazılır?. *Taf Preventive Medicine Bulletin*, 14(6), 488-497.
- Özkanan, A., Acar, O. K. ve Müzeyyen, B. Ç. (2020). Kariyer Yönetimine Biçilen Değer: Üniversitelerin Kariyer Merkezleri Üzerine Bir İnceleme. *Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (1), 1-18.

- Özkoç, A. G. ve Ercan, B. (2022). Turizm ve Disiplinlerarasılık. İçinde: *Disiplinlerarası Boyutuyla Turizm*. İ. İlhan ve A.G. Özkoç (Editör). İstanbul: Değişim Yayınları.
- Özsarı, E. D. (2020). *Okul Yöneticilerinin Kariyer Yönetimi Yeterlilikleri İle Liderlik Stilleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Sabahattin Zaim Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. İstanbul.
- Öztürk, M. (2019). *Kariyer Yönetimi ve İş Stresi İlişkisi: İstanbul Büyükşehir Belediyesi Örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Resmi Gazete, (1986). 3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu. *T. C. Resmi Gazete*, 19139, 19 Haziran 1986.
- Pektaş, Ç. (2019). *Gaziantep'te Ön Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Kariyer Planlamaları ve Turizm Sektörüne İlişkin Algıların Değerlendirilmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Pelit, E. ve Çetin, A. (2022). Turizm İşletmelerinde Kariyer Yönetimi ve Sorunlar: Teorik Bir İnceleme. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 13 (2), 28-54.
- Robbins, S. P. (1994). *Management*. New Jersey: Prantice Hall Publication.
- Polat, F. B. ve Özdemir, Y. (2021). Yeni Kariyer Yaklaşımlarına Güncel Bir Bakış: Kaleydoskop Kariyer Modeli. *İş ve İnsan Dergisi*, Cilt 8(1), 107 - 121.
- Riley, M. & Szivar, E. (2009). Tourism Employment and Poverty: Revisiting the Supply Curve, *Tourism Economics*, 15(2), 297-305.
- Sarı, H. (2007). *Ortaöğretim Düzeyinde Mesleki Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Staj Sürecine Adaptasyonu Üzerine Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Saylık, A., Saylık, N. ve Sağlam, A. (2021) Eğitimcilerin Gözünden Türk Eğitim Sistemi: Bir Metafor Çalışması. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(1), 522-546,
- Sever Sarıcı, H. (2020). *Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Planlama Faaliyetlerinin Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi: Vakıf Üniversitesi Örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). Karatay Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Suvacı, B. (2020). Kariyer Yönetimi Bölümü. İçinde: *İnsan Kaynakları Yönetimi*. H. Z. Tonus, ve D. Paşaoğlu Baş (Editör). Eskişehir. Anadolu Üniversitesi.
- Şenel, E. A. (2018). Eğitimin Temel Kavramları. İçinde: *Eğitim Bilimlerine Giriş*. M. Gültekin (Editör). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Tabachnick, B.G. & Fidell, L.S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (6. edition). Pearson, Boston.
- Tahtaloğlu, B. (2012). *Turizm Eğitimi Almakta Olan Öğrencilerin Kariyer Planlamalarına İlişkin Görüşlerin İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Tarhan, E. (2019). Kadınların Kariyer Kararlarını Anlamak: Kaleydoskop Kariyer Modeli. *Yönetim ve Çalışma Dergisi*, 3(1), 118-132.

- Temeloğlu, E. ve Aksu, M. (2016). Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Kişilik Özelliklerinin Turizmde Kariyer Yapma İstekleri Üzerindeki Etkisi: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Örneği. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9 (43), 1512-1521.
- TDK (2023), Erişim tarihi: 3 Şubat 2023, <https://sozluk.gov.tr/>
- TKB, (2023). Turizm Eğitim Merkezi Kuruluş Yönetmeliği. Erişim tarihi: 4 Ocak 2023, <https://teftis.ktb.gov.tr/tr-264604/turizm-egitim-merkezleri-turem-kurulus-yonetmeli.html>
- TUREB, (2023). Nasıl Rehber Olunur? Erişim tarihi: 4 Ocak 2023, <https://www.tureb.org.tr/tr/page/detail/75>
- TGV, (2023). Turizm Geliştirme vakfı. Erişim tarihi: 4 Ocak 2023, <https://turizmgelistirmevakfi.com/contents/hakkimizda>
- TUROFED (2019). Turizm Raporu 2019/1. Erişim tarihi: 10 Aralık 2022, <https://www.turofed.org.tr/turizm-raporu>
- TÜRSAB (2021). 2021 Yıl Sonu Değerlendirmesi. Erişim tarihi: 20 Aralık 2022, <https://www.tursab.org.tr/e-dergi?pdf=/assets/assets/uploads/dunya-turizm-istatistik/unwto-2021-yilsonu-degerlendirmesi.pdf>
- TÜRSAB (2019). 2019 Turizm Rapor ve İstatistikleri. Erişim tarihi: 10 Aralık 2022, <https://www.tursab.org.tr/e-dergi?pdf=/assets/assets/uploads/dunya-turizm-istatistik/unwto-2019-yilsonu-dunyadegerlendirmesi.pdf>
- Ulama, Ş., Batman, O. ve Ulama, H. (2015). Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Kariyer Algılamalarına Yönelik Bir Araştırma: *Sakarya Üniversitesi Örneği*. *Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 6(12), 339-366.
- UNWTO (2022). Dünya Turizm Barometresi. Erişim tarihi: 10 Nisan 2022, <https://www.unwto.org/unwto-world-tourism-barometer-data>
- Usta, Ö. (2020). *Turizm: Genel ve Yapısal Yaklaşım* (6. Baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Ünlüönen, K. ve Boylu, Y. (2005). Türkiye’de Yükseköğretim Düzeyinde Turizm Eğitimindeki Gelişmelerin Değerlendirilmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(12), 11-32.
- Üzümcü, P.T. ve Bayraktar, S. (2004). Türkiye’de Turizm Otel İşletmeciliği Alanında Eğitim Veren Yükseköğretim Kuruluşlarındaki Eğitimcilerin Turizm Mesleki Eğitiminin Etiksel Açıdan İncelenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. 3. *Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi: Bildiriler Kitabı*. Osman Gazi Üniversitesi, 25-26 Kasım 2004, Eskişehir.
- Yeşiltaş, M. (2018). Turizmin Genel Yapısı ve Temel Kavramlar. İçinde: *Genel Turizm Bilgisi*, O. Emir (Editör). Anadolu Üniversitesi Web-Ofset.
- WTTC (2019). Ekonomik Etki Araştırması. Erişim tarihi: 10 Aralık 2022, <https://wtcc.org/research/economic-impact>
- Url-1
<https://tr.wikipedia.org/wiki/D%C3%BCnya_turizm_s%C4%B1ralamas%C4%B1>, Erişim tarihi: 10 Nisan 2023.

Url-2 <<https://www.trthaber.com/haber/ekonomi/turkiye-dunyanin-en-cok-turist-agirlayan-4-ulkesi-oldu-767732.html#:~:text=ABD%202%20bin%20658%20dolar,dolar%20ve%20Yunanistan%20669%20dolar>>, Erişim tarihi: 10 Nisan 2023.

1739 Sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu. (1973). T. C. Resmi Gazete, 14574, 24 Haziran 1973.



EKLER

EK A: Anket Formu

EK B: Etik Kurul Kararı

EK C: Araştırma Uygulama İzni



EK A: Anket Formu

TURİZM EĞİTİMİ ALAN ORTAÖĞRETİM ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER PLANLAMA DAVRANIŞLARI: KARS – ANTALYA ÖRNEĞİ

Sevgili Öğrenciler;

Bu anket formu, Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalında “Turizm Eğitimi Alan Ortaöğretim Öğrencilerinin Kariyer Planlama Davranışları: Kars- Antalya Örneği” isimli yüksek lisans tez çalışması için veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Elde edilen veriler kesinlikle gizli tutulacak ve başka hiçbir amaçla kullanılmayacaktır. Katılımınız için teşekkür ederiz.

Yusuf YERLİ
Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi
Yüksek Lisans Öğrencisi

Doç. Dr. Özgür KIZILDEMİR
Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi
Öğretim Üyesi

BÖLÜM 1:DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER

1.	Yaşınız	() 14 () 15 () 16 () 17 () 18 () Diğer
2.	Cinsiyetiniz	() Kız () Erkek
3.	Alanınız	() Yiyecek İçecek Hizmetleri Alanı () Konaklama ve Seyahat Hizmetleri Alanı () Seyahat İşletmeciliği Alanı () Diğer (belirtiniz).....
4.	Okulunuzun bulunduğu İl	() Antalya () Kars
5.	Ailenizde turizm sektöründe çalışan var mı?	() Evet () Hayır
6.	Ailenizin aylık geliri ne kadardır?	() 5500TL ve altı () 5501 TL –10.000 TL () 10.001TL –15.000TL () 15.001TL ve üzeri
7.	Bu bölümü kendi isteğinizle mi seçtiniz?	() Evet () Hayır
8.	İmkânınız olsa turizm okulu dışında bir okulda okumak ister miydiniz?	() Evet () Hayır () Kararsızım
9.	İşletmelerde Beceri Eğitim/ Staj yaptınız mı?	() Evet () Hayır

BÖLÜM 2:KARIYER PLANLAMASINA İLİŞKİN GÖRÜŞLER

1.	Turizm sektöründeki kariyer olanakları hakkında bilginiz var mı?	() Evet () Hayır () Kısmen/biraz
----	--	-------------------------------------

2.	Mezun olduktan sonra çalışmak istediğiniz kurum hangisidir?	☐ Özel Sektör ☐ Devlet Kurumu ☐ Üniversite ☐ Diğer(Belirtiniz).....
3.	Mezun olduktan sonra çalışmak istediğiniz pozisyonu lütfen belirtiniz.	☐ Üst kademe yönetici ☐ Orta kademe yönetici ☐ Departman şefi ☐ Şef yardımcısı ☐ Mevsimlik işçi ☐ İş gören ☐ Kendi işyerim kurmak isterim. ☐ Diğer(Belirtiniz).....
4.	Turizm işletmesinde çalışma durumunda aşağıdakilerden hangisini tercih ederdiniz?	☐ Ön büro ☐ Kat hizmetleri ☐ Restoran ☐ Muhasebe ☐ Mutfak ☐ Animasyon ☐ Bar ☐ Halkla İlişkiler ☐ Seyahat Acentesi ☐ Rehberlik ☐ Teknik Servis ☐ Diğer (Belirtiniz).....
5.	Mezun olduktan 10 yıl sonra kendinizi nerede görmek istersiniz?	☐ Üst kademe yönetici ☐ Orta kademe yönetici ☐ Departman şefi ☐ Şef yardımcısı ☐ Mevsimlik işçi ☐ İş gören-İşçi ☐ Kendi iş yerimi kurmak isterim ☐ Diğer (Belirtiniz).....

		Kesinlikle Önemli	Önemli	Kısmen Önemli	Önemli	Kesinlikle Önemli
6	İşyerimde işten çıkarılma tehlikesi olması benim için...	1	2	3	4	5
7	İşyerimdeki ücret seviyesi benim için...	1	2	3	4	5
8	İşyerimde terfi edebilme imkânı olması benim için...	1	2	3	4	5
9	Yaptığım işi seviyor olmam benim için...	1	2	3	4	5
10	Yaptığım işin takdir edilmesi benim için...	1	2	3	4	5
11	İşyerimdeki tatil ve izin durumu benim için...	1	2	3	4	5
12	İş arkadaşlarım ve iş grubu ile anlaşıyor olmam benim için...	1	2	3	4	5
13	İşyerinde sevmediğim bir görev verilme durumu benim için...	1	2	3	4	5
14	Çalıştığım kurumun çalışanlar için hekim ve sağlık hizmeti sunuyor olması benim için...	1	2	3	4	5
15	Bağlı olduğum yönetici ile ilişkilerim benim için...	1	2	3	4	5
16	İşyerimde kuruma oryantasyon ve eğitim imkanlarının olması benim için...	1	2	3	4	5
17	İşyerimde karşılaştığım sorunları çözmede inisiyatif kullanabilmem benim için...	1	2	3	4	5
18	İşyerimde normalden fazla çalıştırılmam benim için...	1	2	3	4	5

19	İşyerimin fiziksel şartları(ısıtma, aydınlatma,gürültü vb.)benim için...	1	2	3	4	5
20	Bağlı olduğum yöneticinin kurumda çalışanlar arasında yaşanan anlaşmazlıklarda uzlaştırıcı olması benim için...	1	2	3	4	5
21	Kurumumdaki başarı, takdir ve ödüllendirme adaleti benim için...	1	2	3	4	5
22	Kurumumda ücret dışı yapılan aynı yardımlar (giyecek, yiyecek yardımları) benim için...	1	2	3	4	5
23	Bu bir kontrol sorusudur. Lütfen bu soruyu boş bırakınız.	1	2	3	4	5
24	İş yerimde çalışma verimimi etkileyecek araç ve gereçlerin durumu benim için...	1	2	3	4	5
25	İşyerimde iş görenler arasındaki görev dağılımının belirginliği benim için...	1	2	3	4	5
26	İşyerimde çalışanların kendileriyle ilgili kararlara katılma imkânlarının olması benim için...	1	2	3	4	5
27	Turizm eğitimi almamış kişilerin sektörde yönetici konumunda olması beni rahatsız eder.	1	2	3	4	5
28	Turizm sektöründe çalışmanız halinde aşağıda belirtilenler arasında sizin için en önemli seçenek hangisidir?(Lütfen sadece birini işaretleyiniz)	☐ İş memnuniyeti / İş doyumu ☐ Ücret ☐ Sosyal Güvence ☐ Diğer (belirtiniz).....				

EK B: Etik Kurul Kararı

Evrak Tarih ve Sayısı: 02.01.2023-E.70948



T.C.
SAKARYA UYGULAMALI BİLİMLER ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Etik Kurulu

Sayı : E-26428519-044-70948
Konu : Etik Kurul Kararı 27/31 "Yusuf YERLİ"

02.01.2023

DAĞITIM YERLERİNE

Etik Kurulu'nun 02/01/2023 tarih ve 27 No'lu toplantısında almış olduğu otuz birinci maddesine (madde 31) ilişkin karar örneği aşağıda sunulmuştur.

Madde 31– Lisansüstü Eğitim Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi **Yusuf YERLİ** 'nin 19/12/2022 tarihli ve 69545 sayılı dilekçesi ve eki görüşmeye açıldı.

Yapılan görüşmeler sonunda Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi **Yusuf YERLİ** 'nin Turizm Fakültesi Öğretim Üyesi **Doç. Dr. Özgür KIZILDEMİR** 'in danışmanlığında hazırladığı "**Turizm Eğitimi Alan Ortaöğretim Öğrencilerinin Kariyer Planlama Davranışları: Kars-Antalya Örneği**" başlıklı çalışmasının Etik açıdan uygun olduğuna oy birliğiyle karar verilmiştir.

Prof. Dr. Taki DEMİR
Kurul Başkanı

Ek: Başvuru dilekçesi ve ekleri (11 sayfa)

Dağıtım:
Gereği:
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğüne

Bilgi:
Sayın Dr. Öğr. Üyesi Özgür KIZILDEMİR

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Doğrulama Kodu :BSCBAMF9NP Pin Kodu :08382

Belge Takip Adresi :
https://ebys.subu.edu.tr/en/Vision/Validate_Doc.aspx?eD=BSCBAMF9NP&eS=70948

Adres:Etik Kurulu
Telefon No:0 264 616 00 09 Faks No:0 264 616 00 14
e-Posta:etik@subu.edu.tr Elektronik Ağ:www.subu.edu.tr
Kep Adresi:sakaryauygulamalibilimler@hs01.kep.tr

Bilgi için: Tulin Akdoğan
Unvanı: Birim Evrak Sorumlusu



Telefon No: 0 264 616 0225

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

EK C: Araştırma Uygulama İzni

SUBÜ Evrak Tarih ve Sayısı: 11.01.2023-72076 Evrak Tarihi ve Sayısı: 10.01.2023-E.E-62045208-605.01-68054775



T.C.
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü

Sayı : E-62045208-605.01-68054775
Konu : Araştırma Uygulama İzni

10.01.2023

DAĞITIM YERLERİNE

- İlgi : a) Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Rektörlüğü (Turizm Fakültesi Dekanlığının) 06.01.2023 tarihli ve E-91471169-044-71530 sayılı yazısı.
b) 21.01.2020 tarihli ve 81576613-10.06.02-E.1563890 (2020/2) sayılı Genelge.
c) 10.01.2023 tarihli ve E-62045208-20-68019305 Makam Onayı.

Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Turizm Fakültesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Yusuf YERLİ'nin, Öğr. Üyesi Doç. Dr. Özgür KIZILDEMİR danışmanlığında hazırlamakta olduğu "Turizm Eğitimi Alan Ortaöğretim Öğrencilerinin Kariyer Planlama Davranışları: Kars-Antalya Örneği" konulu çalışmasına veri sağlamak amacıyla Genel Müdürlüğümüze bağlı başvuruda bildirilen okullarımızda anket çalışması yapma izin talebine ilişkin Genel Müdürlüğümüz görüşü istenilen ilgi (a) yazı ve eki araştırma ve anket soruları ilgi (b) Genelge çerçevesinde incelenmiştir.

Araştırmanın uygulama izni ilgi (c) Makam Onayı ile uygun görülmüştür.
Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Nazan ŞENER
Bakan a.
Mesleki ve Teknik Eğitim
Genel Müdürü

Ekler:

- 1-Araştırma Önerisi
- 2- Makam Onayı

DAĞITIM:

- Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Rektörlüğü (Turizm Fakültesi Dekanlığı)
- Antalya Valiliğine (İl Millî Eğitim Müdürlüğü)
- Kars Valiliğine (İl Millî Eğitim Müdürlüğü)

Adres : Atatürk Bulvarı 4448 Kızılay/ANKARA

Telefon No : 0 (312) 413 13 94
E-Posta : syisim.sacem@meb.gov.tr
Fax Adresi : me@meb.gov.tr

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Bu belge Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/meb-bas-byg>

Bilgi için: Ayşim ŞENEN
Unvanı: Öğretmen
İnternet Adresi: www.meb.gov.tr Faks: 3124188404

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. Bu belge aşağıdaki kodlarla doğrulanabilir: ba22-9fa1-3b82-81d1-9c8d kudu ile veya e-tilde ile

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.