



Journal of Recreation and Tourism Research

Journal home page: www.jrtr.org

ISSN:2148-5321

DOI: 10.31771/jrtr.2018.2

TURİZM EĞİTİMİ ALANLARA DAİR KARIYER BEKLENTİLERİ: FETHİYE İLÇESİNDE BİR ARAŞTIRMA¹

Hatice BİLİCİ^a 

Doğan KUTUKIZ^b 

^a Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Muğla, Türkiye (kahkaha.33@hotmail.com)

^b Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Muğla, Türkiye (dkutukiz@yahoo.com)

ARTICLE HISTORY

Received:

28.08.2018

Accepted:

25.09.2018

Anahtar Kelimeler:

Turizm eğitimi
Kariyer
Kariyer beklentileri

ÖZ

Araştırmada; turizm eğitimi almış çalışanların kariyer beklentilerine yönelik beklentilerini ölçen 4 boyut belirlenmiştir. Bulgulara göre, öğrencilerin turizm sektöründe kariyer beklentileri doğrultusunda ilerledikleri ve çalışanların mesleki başarı boyutunu etkileyen en önemli faktör olarak, kariyer gelişimine önem vermeleri olmuştur. Çalışanların kariyer beklentilerinde en az etkili olan faktör ise, eğitim aldıkları alan dışındaki farklı bir sektörde kariyer yapma düşüncesi olarak saptanmıştır. Araştırmada ortaya çıkan sonuçlardan biri otel çalışanların kariyer beklentisi algılarının cinsiyete, aldıkları eğitime ve çalıştıkları departmana göre anlamlı bir farklılık bulunmadığı; sektörde çalışma süreleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

ABSTRACT

Keywords:

Tourism education
Career
Career expectations

4 criteria were defined to evaluate the career expectations of tourism educated employers according to their expectations. The findings indicated that students advanced their expectations. On the other hand, the most important factor that affects the level of occupational success is employers' giving importance to their career development. The least important factor in employers' career expectations is the idea of having a career in a different sector. There are no differences in terms of employers' perception of career expectations regarding their gender, the education they received and their working departments; however a reasonable important difference was confirmed between working hours within the sector.

*Sorumlu Yazar: Hatice BİLİCİ

E posta: kahkaha.33@hotmail.com

¹ Bu çalışma yüksek lisans tezinden alınmıştır.

GİRİŞ

Turizm eğitimi, sektörün ihtiyacı olan nitelikli işgücünün temini ve turizm işletmelerinde hizmet kalitesinin sürdürülebilmesi yoluyla turizmin gelişimini desteklemede önemli bir rol oynamaktadır. Turizm eğitimi, öğrencilerin günümüz turizm işletmelerinin ihtiyaç duyduğu insan kaynakları, finans, pazarlama, yönetim gibi alanlarda profesyonel becerilere ulaşmalarına ve geleceğe ilişkin turizm dinamiklerini anlamalarına imkân sağlamaktadır (Bilgin, 2011: 1). Diğer sektörlerde olduğu gibi turizm sektöründe de en önemli unsur şüphesiz çalışanlardır. Turizm sektörü emek-yoğun bir sektör olup ve bu sektörü başarıya ulaştıracak en önemli faktörlerin başında çalışanlar gelmektedir. Turizm sektörü çalışanlara dayalı olmasından dolayı çalışanların eğitimi işletmenin başarısı açısından en önemli unsur olmaktadır. Çünkü turizm eğitimi almış çalışanlar müşteri memnuniyetini daha çok ön planda tutmaktadır.

Bu araştırmanın amacı, turizm eğitimi almış kişilerin kariyer beklentileri ve bu beklentilere ulaşma düzeylerini belirlemektir. Turizm eğitimi almış kişilerin turizm sektörüne dair düşüncelerinin cinsiyete, yaşa ve eğitim durumuna göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemektir. Ayrıca sektör çalışanlarının turizm mesleğine yönelik düşüncelerinin çalıştıkları departmana ve sektörde çalışma sürelerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek de temel amaçlarındandır.

Türkiye de Turizm Eğitimi

Turizm endüstrisinin ülke ekonomilerine yapmış olduğu katkının sürekli bir artış göstermesi, turizm pazarında rekabeti artırarak nitelikli insan gücüne olan bağlılığını daha da açığa çıkarmıştır. Modern turizm anlayışının gerektirdiği hizmet kalitesinin sağlanması ve turist ile turiste hizmet edenler arasındaki ilişkilerin sağlıklı ve kaliteli olarak gerçekleştirilmesi zorunluluğu, büyük ölçüde sektörde istihdam edilen işgücünün mesleki ve teknik eğitim düzeylerinin yüksek olmasına bağlıdır. Nitelikli insan gücünde ancak etkin ve kaliteli turizm eğitim ve öğretimiyle sağlanabilir. İnsan kaynağına yatırım yapılmadığı sürece fiziksel ve teknolojik donanımın ve ekonomik gelişmelerin hizmet kalitesinin artırılmasında ve geliştirilmesinde tek başına önem ifade etmemektedir. İnsan kaynağına yatırımın özünü eğitim oluşturmaktadır (Avsallı, Baltacı, Demirel, Üngüren, 2012: 17).

Turizm sektörü emek yoğun bir sektör olup sektördeki işletmelerin başarılı olmaları daha çok çalışanlarının başarılarına bağlı görülmektedir. Dünya ekonomisine yön veren endüstriler bilgiyi kullanarak ve üretime yansıtarak, daha çok ve kaliteli çıktıyı daha az bir maliyet ve zamanla elde etme rekabetine girmişlerdir. Bu noktada karşımıza “nitelik” olgusu çıkmaktadır. Üretimde kullanılan insan gücünün niteliği ne denli bilgi yoğun olursa, bir işin yapılması için gerekli olan zaman, sorumluluk, işi doğru yapabilme gibi faktörler de o denli doğru ve ekonomik olarak gerçekleşecektir (Boylu, 2007: 260). Yoğun rekabet ortamının yaşandığı turizm sektöründe işletmelerin varlıklarını devam ettirebilmeleri için yapmış oldukları uygulamaların yanında nitelikli elemanın varlığı işletmenin rekabet gücünü arttırmaktadır. Bu bağlamda işletmeler nitelikli elemana önem vermektedir.

Türkiye’ de turizm eğitimi ile ilgili ilk ciddi çalışmaların izlerine 1940’lı yıllarda rastlanmaktadır. Eğitim konusuna, 1950’li yılların başında Ankara ve İstanbul’ da garson ve aşçı yetiştirmek üzere iki kısa süreli kurs açılmıştır. 1951 yılında ise Türkiye Milli Talebe Federasyonu tarafından turist rehberliği kursu açılmıştır. Sayıları 129 kişiden oluşan üniversiteli genç kursiyerler açılan bu kursu başarıyla bitirmiş ve mesleklerine başlamışlardır. Türkiye’ de ortaöğretim düzeyinde turizm eğitimi, 1953 yılında Milli Eğitim Bakanlığı, Gençlik ve Spor Bakanlığı ile Kültür ve Turizm Bakanlığı’ nın işbirliği yapması sonucu Ankara ve İzmir ticaret liselerinde turizm meslek kurslarının açılmasıyla başlamıştır. Turizm konusunun bir bakanlık düzeyinde organize edilmesi 1957 yılına rastlanmaktadır (Özekin, 2010: 13-14). Turizm eğitiminin önemi özellikle şu konularda ortaya çıkmaktadır (Türkseven, 2012: 20-21):

- Turizm eğitimi sektöre yeterli eleman sağlamalıdır.
- Turizmde yalnızca üretim aşamasında değil, pazarlama, reklam ve satış aşamasında da yetenekli ve bilgili insanlara ihtiyaç vardır. Özellikle uluslararası turizm piyasasında bu tür elemanlara ihtiyaç kendisini daha fazla hissettirmektedir.
- Mesleki eğitim düzeyindeki kalite ile ekonomik gelişme arasındaki ilişki; yetki, sorumluluk, verimlilik arasındaki bağımlılık kaliteli turizm eğitim ve öğretimini zorunlu kılmaktadır.

- Turizmde eğitim yalnızca işletmelerde çalışan personel için değil, aynı zamanda turizm alanında planlama ve politika konularında karar verici olacak kişiler ve bu konularda araştırma yapacak akademisyenleri yetiştirmek açısından da gereklidir (Türkseven, 2012: 20-21).

Bu sebeplerden dolayı turizm sektörünün kendi içinde ve diğer sektörlerle rekabeti karşılayabilmesi için en önemli faktör eğitim olmuştur. Elbette turizm eğitimi belirli programlar çerçevesinde yürütülür ve gelişmelere uyum sağlarsa beklenen hedeflere kısa zamanda ulaşılabilecek ve yoğun rekabet koşullarında etkili bir yönetim anlayışı sergileyebilecektir.

Türkiye’de özellikle 1980’li yıllardan sonra devlet tarafından sağlanan cazip teşvik ve kredi olanaklarıyla turizm yatırımları büyük gelişme göstermiş; buna bağlı olarak turizm gelirleri ve istihdam olanakları artmıştır. Ancak tüm bu gelişmeler yaşanırken, bu işletmelerde hizmet verecek nitelikli elemanların nasıl yetiştirileceği dikkate alınmamıştır. Bu kontrolsüz ve plansız büyüme, beraberinde birçok sorun doğurmuştur. Bu sorunlardan en önemlisi, sektör çalışmalarının temel eğitimden ve özellikle nitelikli mesleki eğitimden yoksun olmalarıdır. Dünya Turizm Teşkilatı tarafından değişik ülkelerde yapılan “Otelcilik Endüstrisinin Temel Sorunları” konulu anket araştırması, turizm sektörünün 1. derecede temel sorununun “Mesleki Eğitim” olduğunu ortaya koymuştur (Turizm Bakanlığı, 1994: 8). Mesleki eğitim konusunun bu derece önem arz etmesi Türkiye’de bu konuya daha fazla önem verilmesi gerektiğini gözler önüne sermektedir. Bu doğrultuda mesleki eğitim konusunu daha geniş çerçevede ele alarak açıklamak doğru olacaktır.

Mesleki Turizm Eğitimi, turizm sektörünün ihtiyaç duyduğu kişilere mesleki yenilikleri, mesleki becerileri kazandırmayı hedefleyen bir eğitim şeklidir. Turizm eğitimi, diğer mesleki eğitim şekillerinden farklı olup turizm eğitiminde temel öge insandır. Turizmde hizmetin standartları vardır ve çoğunluğu uluslararası özellikler taşır. İşte bu nedenle turizmde insan ve işgücü eğitimi bir ayrıcalık arz eder. İnsanın iyi bir eğitimden geçmesi temel bilgiler alması ile gerçekleşir (Sarı, 2007: 8).

Bunların bir dönem devam edebildiği ve daha sonra da kapatıldığı bilinmektedir. Turizm konusunun bir bakanlık düzeyinde organize edilmesi 1957 yılına rastlamaktadır. Bunu takip eden yıllarda turizmle ilgili konularda yoğun çalışmalar yapıldığı anlaşılmaktadır (Ağaoğlu, 1991: 76).

Turizm Sektöründe Kariyer

Kariyer insan yaşamı için bir odak ve anlam teşkil eder. Zira birçok meslek insanlarla yakınlaşmayı gerektirdiğinden bu yönüyle sosyal bir anlam taşır. Meslek yaşamının da sürdürülebilmesi için gerekli olan maddi gücü elde etmenin de etkin bir aracıdır. Ayrıca psikolojik olarak da iş doyumunun oluşmasında, kişiliğin gelişmesinde etkili olduğu anlaşılmaktadır. Kariyer kavramında odak noktanın insan olduğu görülmektedir. Bireyin ihtiyaçlarını karşılama isteği, kariyerin kapsamını belirler. Her ne kadar bu kapsam kişiden kişiye değişse de genelde belli ihtiyaçların giderilmesini içerir (Sevinç, 2010: 67). Kariyer kelimesi iki ayrı perspektiften incelenmektedir. Birinci olarak; “bir kariyer, yaşam boyu aşamalar süresince, bir birey tarafından işgal edilen pozisyonlar dizisi” olarak tanımlanmaktadır. İkinci olarak da; subjektif kariyer gelmektedir. Bu da kariyerin, yaşlı bireylerde oluşan değer, tutum ve motivasyonlarındaki değişikliklerden meydana gelmektedir. Her iki perspektifte birey odaklıdır. İnsanlar, gerek kaderleri üzerinde bazı kontrol mekanizmalarına sahip olduklarını düşünmekte gerekse kariyerlerinin sağlamış olduğu tatmin ve başarıyı en üst düzeye çıkarmak için de fırsatları ustalıkla kullanmaktadır (Şimşek, 2010: 103).

Literatürde yer alan tanımlamalar doğrultusunda, kariyer sisteminin özellikleri şu şekilde sıralanabilir (Dağlı, 2007: 186):

- İşgörenin belli bir iş kolunda uzmanlaşması göz önünde tutulur.
- Bir iş kolunda personelin ilerlemesi ve başarılar kazanması temel ilkedir.
- Birbirine bağlı iş veya hizmetler topluluğu esas alınmaktadır.
- Uzmanlaşmayı sağlamak için hizmet öncesi, hizmet içi eğitime ağırlık verilir.
- Kıdeme, çalışma süresine önem verilir.
- Yeterlik ilkesinin göz önünde tutulması, kariyer sisteminin gelişmesi için şarttır.

Ülkemizde kariyer konusu ile ilgili gelişmeler oldukça yeni olup 1980’li yılların başlarından itibaren kullanılmaya başlanmıştır. Türkçeye Fransızca “carriere” sözcüğünden giren kavram, bireyin bir meslekte

aşması gereken zorluklar ve izlenmesi gereken yollar biçiminde tanımlanabilir (Gümüştekin ve Gültekin, 2009: 148). Kariyer kelimesinin yabancı dillerdeki kökenleri incelendiğinde, Latince “carrus” (at arabası) ve “carrera” (yol), Fransızca “carriere” (yarış yolu), İngilizce “career” (meslek) anlamlarında kullanıldığı görülmektedir. Kelimenin Türkçe kullanımında ise yaşam, iş ve meslek kavramlarını karşıladığı söylenebilir (Seçer ve Çınar, 2011: 51). Kişinin kimliği, toplumsal durumunu ve statüsünü oluşturmasına yardım eden kariyer olgusu, iş yaşamı kadar özel yaşamda da önemlidir. Meslek yaşamını sürdürebilmek için gerekli olan maddi gücü elde etmenin de etkin bir aracıdır. Ayrıca, psikolojik olarak iş doyumunun oluşmasında, kişiliğin gelişmesinde etkin olduğu anlaşılmaktadır (Kozak, 2001: 17). Otel işletmelerinin mal ve hizmet üreten ve sunan emek-yoğun işletmeler olması itibarıyla örgütsel yapıları bakımından verimliliği etkileyen en önemli faktör çalışanlardır.

Çalışanların motivasyonuna yönelik çalışmalar her geçen gün artmakta ve bilimsel yaklaşımlar oluşmaktadır. Bu yaklaşımlardan en güncel olanı ve uygulamada en çok görülenlerden biri kariyer planlaması ve yönetimidir. Günümüzde otel çalışanlarının büyük bir çoğunluğu, ücret ve sosyal imkanlardan çok kişisel ve kurumsal kariyerlerinin gelişimini sağlayacak bir pozisyon ve buna uygun bir ortam talep etmektedir. Turizm eğitimi alan ve gelecekte konaklama sektöründe görev alacak olan bireyler, artık kendisine iyi bir kariyer olanağı sunan işleri seçmektedir. Otel işletmeleri ise, değişen işletme içi ve dışı koşullarla birlikte çalışanlarına sadece iş güvencesi ve sosyal imkanlar değil, iyi bir kariyer yönetimi imkanı sunmaktadır (Şener, 2007: 166).

Öğrenciler, turizm sektörüne ilk başladıklarında bu sektöre iyimser bir bakış açısıyla yaklaşırlar. Ancak staj dönemini ve part-time iş deneyiminden sonra bazı öğrenciler için bu algı tamamen değişmektedir. Bunun nedeni ise birçok turizm işletmesindeki insan kaynakları politikaları ve uygulamalarının kültürel bir eksikliği ile açıklanabilir. Bazı yöneticilerin karar verme sürecinde yanlış adımlar atması ve çalışanlarının motivasyonunu yükseltmek için girişimde bulunması da etkilidir (Roney and Öztin, 2007: 4-17). Bunun yanında çalışanların kariyerinde ilerlemesi için başarılı bir kariyer yönetim sisteminin de otel işletmeleri tarafından oluşturulması gereklidir. Özellikle üst ve orta kademe yöneticilerden başlayarak kariyer aşamaları belirlenmeli ve ne zaman, hangi pozisyonlara, hangi iş görevlerin gelebilecekleri önceden tespit edilmelidir (Kılıç ve Öztürk, 2010: 983). Ulaşılmak istenen kariyerin önünde sorunlar algılandığında öğrencinin o işletmeyi ve/veya sektörü terk edebileceği açıktır. Personel devir hızı turizm de oldukça yüksek bir unsurdur. Bununla birlikte personel devir hızının yüksek olmasının nedenlerinden biri de çalışanların beklentilerini yeterli düzeyde karşılayamamasından kaynaklanmaktadır. Turizm sektörü için söylenebilecek bu olumsuzluk her geçen gün artan bir eğilim göstermesinin yanında değişik kademelerde daralma vb şekillerde görünür hale gelmektedir (Türkay ve Yağcı, 2007:224).

Bu durumda konaklama işletmelerinde başarının en önemli unsuru çalışanların kalitesi ile ilgili olduğundan, motivasyonu yüksek ve işletmelerine bağlı çalışanlar yaratmak ve onları işletmede tutundurmak gün geçtikçe önem kazanmaktadır (Kılıç ve Öztürk, 2009: 46). Ayrıca turizm alanında eğitim alan ve bu sektörde kariyer yapmayı düşünen öğrenciler, almış oldukları turizm eğitimi ile sektördeki beklentileri karşılamakta daha gerçekçi bir bakış açısıyla bakmaları beklenmektedir (Roney and Öztin, 2007: 4-17).

YÖNTEM

Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

Turizm eğitimi almış sektör çalışanlarının kariyer beklentilerini belirlemek amacıyla yapılan bu araştırmada, veri toplama yöntemi olarak anket tekniğinden faydalanılmıştır. Anket formu, Demirdelen(2013) ve Pehlivan (2005) yaptıkları çalışmalardan derlenmiştir. Anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, çalışanların demografik özellikleriyle birlikte, sektörde çalışma süresi, otelde çalışma süresi, çalışma dönemi, otel sınıfı) belirlemek amacıyla, 8 adet kapalı uçlu soru yer almaktadır. İkinci bölümde turizm eğitimine yönelik beşli likert ölçeğinde 21 adet yargı yer almaktadır. Anket formunun son bölümünde, kariyer hedef ve beklentilerini ölçmek için sorular sorulmuştur. Bu bölümde çalışanlara beşli likert ölçeğinde 27 adet yargı sunulmuştur. Araştırmanın amacına bağlı olarak uygulanan anket çalışma Muğla'nın Fethiye ilçesinde 3,4,5 Yıldızlı Otellerde ve Tatil Köylerinde gerçekleştirilmiştir. Uygulama yeri olarak Fethiye'nin seçilmesinin nedeni, bu bölgenin önemli bir turizm merkezi olmasıdır. Anketin uygulama tarihi Haziran-Eylül 2014 olup; araştırma 365 kişiye uygulanmış ancak 315 anket değerlendirmeye alınmıştır. Değerlendirmeye alınan 315 anket formunda yer alan turizm çalışanlarının kariyer beklentilerine yönelik düşünceleri içeren birbiriyle ilişkili 27 ifadeden 22 adetini az sayıda, anlamlı ve birbirinden bağımsız faktörler haline getirmek için faktör analizi yapılmıştır. 5 adet önerme

(30,42,49,50,52) doğru dağılmadığı için analizden çıkarılmıştır. Öncelikle verilerin faktör analizine uygunluğunu test etmek amacıyla KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) ve Bartlett testi yapılmıştır.

Tablo 1. KMO and Bartlett Test Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	,909	
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2942,659
	Df	231
	Sig.	,000

Tablo da faktör analizi kapsamında Bartlett testi sonucu 2942,659 ve sig. Değeri 0,000 düzeyi ile Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem değeri 0,909 olarak çıkmıştır. Faktör analizinde değişkenler arasında yüksek kolerasyon ilişkisi aranmaktadır. Değişkenler arasındaki kolerasyon azaldıkça faktör analizinin sonuçlarına olan güvende azalmaktadır. Sig.=0,000<0,05 olduğunda Bartlett testi sonucu anlamlıdır. Dolayısıyla değişkenler arasında yüksek kolerasyon mevcuttur ve veriler çoklu normal dağılımda gelmiştir. KMO testinden elde edilen değere bakıldığında değer 1'e yaklaştıkça mükemmel kabul edilirken 0,50 nin altına indiğinde ise kabul edilmemektedir (Kalaycı, 2008: 117). Araştırmada KMO değeri 0,909 çıkmıştır. Dolayısıyla bu araştırmada örneklem bütünlüğü yeterlidir. Öte yandan araştırma değişkenleri arasındaki ilişkileri incelemek ve çok sayıdaki değişkeni az sayıda, anlamlı ve birbirinden bağımsız faktörler haline getirmek için faktör analizi kullanılmıştır.

Araştırma değişkenlerinden olan 4 faktör için “mesleki başarı, mesleki ilerleme, mesleki beklenti ve sektör değiştirme isteği”, otel işletmelerinde çalışan turizm eğitimi almış çalışanların cinsiyete göre anlamlı farklılık olup olmadığını test etmek amacıyla t-testi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda, dört faktörün cinsiyete göre istatistiki olarak anlamlı olmadığı ortaya çıkmıştır. Anlamlı çıkmayan faktörlerin t-testinde anlamlılık düzeylerinin 0.05'ten küçük olmadığı görülmektedir. Buna göre bayan çalışanlar ile erkek çalışanlar arasında kariyer beklenti boyutları açısından bir farklılık görülmemektedir. Yani cinsiyete göre kariyer beklenti algısı değişmemektedir.

Bu sonuca göre, “**H₁** : Otel çalışanlarının kariyer beklentisi algıları cinsiyete göre farklılık göstermektedir” hipotezi reddedilmiştir.

Araştırma değişkenleri “mesleki başarı, mesleki ilerleme, mesleki beklenti ve sektörden değiştirme isteği” ile turizm eğitimi almış sektör çalışanlarının demografik özelliklerinde farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla, tek yönlü anova analizi gerçekleştirilmiştir.

Anova analizi, ikiden fazla grup arasındaki farklılıkları ortaya koyabilmek amacıyla kullanılır. Bu analiz sonucunda ‘p’ değeri anlamlı olduğunda hangi ortalamaların birbirinden farklı olduğunu görmek ve farkı tespit etmek amacıyla post-hoc (çoklu) karşılaştırma yapılır (Demirdelen, 2013: 81). Turizm işletmelerin de çalışanların eğitim düzeyi ile kariyer beklenti boyutları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını incelemek amacıyla, tek yönlü anova analizi gerçekleştirilmiştir. Yapılan ANOVA analizi sonucunda çalışanların, eğitim durumlarına göre kariyer beklentilerini oluşturan faktörleri farklı değerlendirmedikleri tespit edilmiştir. p Bu sonuçlara göre, “**H₂**: Otel çalışanlarının kariyer beklentisi algıları eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir” hipotezi reddedilmiştir.

Bu sonuç, çalışanların çalıştıkları departmanlara göre anlamlı bir farkın bulunmadığını göstermektedir. Buna göre **H₃**: Otel çalışanlarının kariyer ile ilgili algılarının çalıştıkları departmanlarına göre farklılık göstermektedir. **H₃** hipotezi reddedilmektedir. Farklılık yoktur. Çalışanların sektörde çalışma sürelerine göre kariyer beklenti boyutlarını oluşturan faktörleri değerlendirmelerine ilişkin olarak yapılan ANOVA analizi sonucunda, 3 faktörü farklı olarak değerlendikleri tespit edilmiştir. Buna göre çalışanlar çalışma sürelerine göre ‘mesleki başarı’, ‘mesleki ilerleme’ ve ‘mesleki beklenti’ faktörlerini farklı değerlendirmişlerdir. **H₄**: Otel çalışanlarının kariyer beklentileri ile sektördeki çalışma süreleri arasında anlamlı bir farklılık vardır. Sigma değeri P <0,05'ten küçük olduğu için **H₄** hipotezi kabul edilmiştir. Yani anlamlı farklılık bulunmaktadır.

BULGULAR

Çalışanlar ve Otel İle İlgili Bulgular

Anket yöntemiyle veriler toplanmış ve Fethiye'deki çalışan 40 kişiye pilot çalışma yapılmıştır ve Anketin geçerliliği ve güvenilirliği ölçülmüştür. Cronbach's Alpha değeri oldukça yüksek çıkarak ,935 olarak yüksek düzeyde güvenilir çıkmıştır. Yapılan pilot çalışma sonucunda eksik kısımlar tamamlanarak anketimiz nihai son halini almıştır.

Güvenilirlik Analizi

Cronbach's Alpha	N of Items
,935	48

Değişken dört faktörde toplanmıştır. Bunlar;

Faktör 1: Mesleki Başarı

Faktör 2: Mesleki İlerleme

Faktör 3: Mesleki Beklenti

Faktör 4: Sektör Değişirme İsteği

Çalışanların kariyer beklentileri ile ilgili faktörlerin öz değerleri ve varyans değerleri

Faktörler	Toplam	Varyans %	Kümülatif %
F1 Mesleki başarı	7,784	35,381	35,381
F2 Mesleki ilerleme	2,182	9,916	45,297
F3 Mesleki beklenti	1,504	6,837	52,134
F4 Sektör değişirme isteği	1,178	5,355	57,489

Faktörlere ait varyans yüklerinin toplamının % 50 değerinden yüksek çıkması arzu edilen bir durumdur (Çatı; Koçoğlu, 2009). Araştırmannın faktör analizi sonucunda elde edilen varyans yüzdesi toplamı 57,489 olarak çıkmıştır. Bu oranın %50'den yüksek olması, analizin geçerli olduğunu göstermektedir. Açıklanan toplam varyans oranı yüzde 57,489'dur. Yüzde 50 nin üzerinde olduğu için anlamlıdır.

Tablo 2. Çalışanların Demografik Özelliklerine Ait Bulgular

Cinsiyet	Frekans	Yüzde (%)
Erkek	192	61,0
Kadın	123	39,0
Toplam	315	100,0
Yaşınız		
18-25	188	59,7
26-33	8	27,3
34-41	29	9,2
42-49	11	3,5
50-57	1	,3
Toplam	315	100,0
Turizm Eğitim Durumu		
Ön Lisans	121	38,4
Lisans	87	27,6
Lise	72	22,9
Turizm Konusunda Sertifika Sahibi	29	9,2
Özel Turizm Eğitimi Mezunu	3	1,0
Lisans	3	1,0
Toplam	315	100,0
Çalışanların Departmanlara Göre Dağılımı		
Servis	123	39,0
Ön Büro	76	24,1
Diğer	49	15,6
Kat Hizmetleri	28	8,9
Mutfak	22	7,0
İnsan Kaynakları	17	5,4
Toplam	315	100,0
Sektörde Çalışma Süresi		
1-3 Yıl	101	32,1
4-7 Yıl	84	26,7
1 Yıldan Az	58	18,4
8-11 Yıl	50	15,9
12 Yıl ve üzeri	22	7,0
Toplam	315	100,0
Otelde Çalışma Süresi		
1-5 Yıl	130	41,3
1 Yıldan az	115	36,5
6-10 Yıl	55	17,5
11-15 Yıl	13	4,1
16-20 Yıl	2	,6
Toplam	315	100,0
Otelde Çalışma Dönemi		
Sezonluk	234	74,3
Tüm Yıl	49	15,6
Stajyer	31	9,8
Diğer (Ekstra)	1	,3
Toplam	315	100,0
Otel Sınıfı		
5 Yıldızlı	144	45,7
4 Yıldızlı	71	22,5
Tatil Köyü	64	20,3
3 Yıldızlı	36	11,4
Toplam	315	100,0

Araştırmaya katılan çalışanların %61'i (192) erkek, %39'u (123) kadındır. Katılımcıların %59,7'si 18-25 yaş aralığında, %27,3'ü 26-33 yaş aralığında, %9,2'si 34-41 yaş aralığında, %3,5'i 42-49 yaş aralığında, %0,3 ü de 50-59 yaş aralığında olduğu belirlenmiştir.. Araştırmaya katılanların eğitim durumu dikkate alındığında en yüksek yüzdelik dilimi %38,4 ile ön lisans eğitimi alanlar oluşturmaktadır. %27,6 lisans, %22,9 lise, %9,2 turizm konusunda sertifika sahibi olanlar, %1 lisansüstü ve %1 özel bir turizm eğitim merkezi mezunu oluşturmaktadır. Katılımcıların çalıştığı departmana göre dağılımında; en yüksek katılım oranı %39 ile servis departmanı alırken en düşük katılım oranı %5,4 ile insan kaynakları yer almaktadır. Araştırmaya katılanların sektörde en uzun çalışma süresi %32,1 ile 1-3 yıl aralığındadır. Sektörde en düşük çalışma süresi ise %7 ile 12 yıl ve üzeridir. Katılımcıların otelde çalışma sürelerine bakıldığında en yüksek çalışma süresi %41,3 ile 1-5 yıl aralığıdır. En düşük çalışma süresi ise %0,6 ile 16-20 yıl aralığındadır. Çalışanların otelde çalışma dönemine bakıldığında en yüksek %74,3 ile sezonluk, en düşük %3 ile diğer sebepler olduğu görülmektedir. En yüksek yüzdenin sezonluk seçeneğini alma sebebi de Fethiye bölgesinde yaz turizminin olmasıdır. Katılımcıların çalıştığı otel sınıfına bakıldığında en fazla %45,7 ile 5 Yıldızlı, en düşük %11,4 ile 3 yıldızlı otel olduğu belirlenmiştir.

Çalışanların Turizm Eğitimi Hakkındaki Düşünceleri

Tablo 3. Turizm Eğitimi Hakkında Düşünceler

	Katılmıyorum					Aritmetik Ortalamaları	Standart Sapmaları
	1: Kesinlikle	2: Katılmıyorum	3: Kararsızım	4: Katılıyorum	5: Kesinlikle katılıyorum		
Turizm sektöründe çalışan personelin turizm eğitimi almış olması gerekmektedir.	14 (4,4)	26 (8,3)	36 (11,4)	121 (38,4)	118 (37,5)	3,96	1,105
Turizm eğitimi sektör beklentileri çerçevesinde olmalıdır.	8 (2,5)	21 (6,7)	52 (16,5)	139 (44,1)	95 (30,2)	3,93	,980
Okulda aldığım turizm eğitimi kariyer yapmam için yeterlidir.	29 (9,2)	65 (10,5)	80 (13,0)	86 (41,9)	55 (27,6)	3,23	1,224
Aldığım mesleki eğitim sektör için yeterli değildir	32 (10,2)	59 (18,7)	86 (27,3)	92 (29,2)	46 (14,6)	3,19	1,199

Çalışanların turizm eğitimi hakkındaki düşünceleri ile ilgili ortalamalara bakıldığında, turizm sektöründe çalışan personelin turizm eğitimi almış olması gerekmektedir düşüncesine verilen değer en yüksek değer (3,96) ile eğitime önem verildiği görülmektedir. 3,93 Aritmetik ortalama ile ikinci sırada yer alan turizm eğitimi sektör beklentileri çerçevesinde olmalıdır şeklinde gösterilen ifadeye göre turizm eğitimi sektörün beklentilerine cevap verir nitelikte olmalı ve bu doğrultuda eleman yetiştirmelidir. En düşük aritmetik ortalama ile aldığı mesleki eğitim sektör için yeterli değildir Alınan mesleki eğitimin sektördeki beklenti düşük değeri almıştır. Bu da alınan eğitimin kariyer bakımından yeterli olmadığını göstermektedir.

Çalışanların Kariyer Hedef ve Beklentilerine Yönelik Düşünceleri

Çalışanların kariyerle ilgili düşüncelerin aritmetik ortalamaları en yüksek olanlar şu şekildedir; “Kariyer gelişimi benim için önemlidir”, “Kariyerimi planlamak ve geliştirmek moralimi yükseltiyor”, “Kariyer alternatiflerimin farkında olmam, hedeflerimi belirlemem de ve onlara ulaşmam da bana yardımcı olur”, “Kariyer amaç ve hedeflerimi biliyorum”, “Kariyerimde başarılı olduğuma inancım tamdır”. Çalışanların kariyerle ilgili beklenti ve hedeflerini ortalamaları en düşük olanlar şu şekildedir; “Bu mesleği seçmem benim için bir hataydı”, “Farklı bir sektörde kariyer yapmayı düşünüyorum”, “İş hayatımda istediğim konumdayım”,

“Turizm mesleğini seçmemde, yüksek kazanç elde edebilecek olmam etkilidir”, ”Turizm mesleğini seçmemde, sektörün kolay kariyer yapabilme imkânı sunması etkilidir” şeklinde sıralanmaktadır.

Kariyer Beklenti Boyutlarına İlişkin Algılar

Tablo 4. Kariyer Algıları

	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
Faktör 1: Mesleki Başarı	3,92	,72332
Faktör 2: Mesleki ilerleme	3,67	,7837
Faktör 3: Mesleki Beklenti	3,39	,8197
Faktör 4: Sektör Değişirme İsteği	2,73	1,085

Kariyer beklenti boyutları olan ‘mesleki başarı’, ‘mesleki ilerleme’, ‘mesleki beklenti’ ve ‘sektör değişirme isteği’ açısından Fethiye’de çalışan turizm eğitimi almış kişilerin konuya ilişkin görüş ve algıları gösterilmiştir. Çalışanların ifadelerine katılıp katılmama oranlarına yönelik hazırlanmıştır. Kariyer beklenti boyutlarından olan ‘**mesleki başarı**’ için oluşturulan tüm bu ifadelerin genel ortalama değerinin (3,92) olduğu görülmektedir.

Bu değer otel işletmelerinde çalışan turizm eğitimi almış kişilerin genel olarak mesleki başarıya ulaştıklarını ve elde ettikleri bu başarı sonucu kariyer beklentilerine neredeyse kesinlikle ulaştıklarını göstermektedir.

Kariyer beklenti boyutlarını ikincisi de ‘**mesleki ilerleme**’ boyutudur. Mesleki ilerleme boyutunun genel ortalaması (3,67)’dir. Bu durum çalışanların mesleki ilerleme sonucunda kariyer beklentilerine yakın olduklarını gösterebilir. Mesleki ilerleme boyutuna ilişkin ifadelerle bakıldığında en yüksek değere sahip olan çalıştığım işletmeden memnunum şeklindeki ifadeye en fazla katılım oranı ‘katılıyorum’ seçeneğinde yoğunlaşmıştır.

Kariyer beklenti boyutlarını üçüncüsü de ‘**mesleki beklenti**’ boyutudur. Mesleki beklenti boyutunun genel ortalaması (3,39)’dur. Bu durum çalışanların mesleki beklenti konusunda istedikleri düzeyde ilerlediklerini göstermektedir. Mesleki ilerleme boyutuna ilişkin ifadelerle bakıldığında en yüksek ve en düşük değere sahip olan turizm mesleğini seçmemde, toplumda itibarlı bir meslek olması etkilidir şeklinde ki ifadeye en fazla katılım ‘katılıyorum’ ve ‘kararsızım’ seçeneklerinde yoğunlaşmıştır. Yani çalışanların birçoğu bu mesleği itibarlı bir meslek olduğunu düşündüğü için seçerken birçoğu bu konuda kararsız kalmıştır.

Kariyer beklenti boyutlarını dördüncüsü de ‘**sektör değişirme isteği**’ boyutudur. Sektör değişirme isteği boyutunun genel ortalaması (2,73)’tür. Ortalamaya bakıldığında değerin düşük olması çalışanların birçoğunun sektör değişirme taraftarı olmadıklarını göstermektedir. Bu durum sektör çalışanlarının sektör de kalmaya dair tam anlamıyla kesin bir kararda olmadıklarını gösterir. ‘Bu mesleği seçmem benim için hataydı’ ifadesine bakıldığında katılım oranları en fazla olan seçenekler ‘katılmıyorum’ ve ‘kesinlikle katılmıyorum’ seçeneklerinde yoğunlaşmıştır. Yani çalışanların büyük çoğunluğu turizm mesleğini seçmenin hata olmadığını bu meslekten memnun oldukları görüşündelerdir.

Kariyer Beklentisi İle İlgili Faktör Analizi

Tablo 5. Kariyer İle İlgili Faktör Analizi

	Alfa Değeri
MESLEKİ BAŞARI	,867
MESLEKİ İLERLEME	,878
MESLEKİ BEKLENTİ	,692
SEKTÖR DEĞİŞTİRME İSTEĞİ	,691

Faktör analizi sonucu ortaya çıkan dört faktör “mesleki başarı, mesleki ilerleme, mesleki beklenti, sektör değişirme isteğidir”. Çalışanların kariyer beklentileri ile ilgili faktörlerin öz değerleri % 57,489 dur. Ayrıca,

faktörlerin Cronbach's Alfa değeri oldukça yüksek olup 0,691 ile 0,878 arasındadır. İlk faktör olan “mesleki başarı” toplam varyansın yaklaşık % 35,381’ dir ve sekiz değişkenden oluşmaktadır. Ve alfa değeri en yüksek olan faktördür (,867). Mesleki başarı faktörünü oluşturan ifadelerle bakıldığında, çalışanların kariyere verdikleri önem, kariyer hedef ve beklentilerinin farkında olmaları ve bunları karşıladıklarını düşünmeleri mesleki başarıya ulaştıklarını göstermektedir. İkinci faktör olan “mesleki ilerleme” toplam varyansın % 9,916’sını açıklayan bu faktör sekiz değişkenden oluşmaktadır. Bu maddelere bakıldığında işletmenin kariyer beklentilerini karşılaması, çalışanın işinden memnun olması gibi ifadelerini faktör yüklerini yüksek olması turizm sektöründe çalışanların çalıştıkları işletmeye ve yaptıkları işe karşı memnuniyetlerini göstermektedir.

Anova ve Tukey Test Sonuçları

Tablo 6. Kariyer Beklenti Boyutları İle Otel İşletmelerinde Çalışanların Sektörde Çalışma Süreleri Arasında Farklılaşması

	F	Sig.
Mesleki Başarı	3,137	,015*
Mesleki İlerleme	4,527	,001*
Mesleki Beklenti	3,116	,016*
Sektör Değişirme İsteği	1,568	,183

* Sig<0.05

Çalışanların sektörde çalışma sürelerine göre kariyer beklenti boyutlarını oluşturan faktörleri değerlendirmelerine ilişkin olarak yapılan ANOVA analizi sonucunda, 3 faktörü farklı olarak değerlendikleri tespit edilmiştir. Buna göre çalışanlar çalışma sürelerine göre ‘mesleki başarı’, ‘mesleki ilerleme’ ve ‘mesleki beklenti’ faktörlerini farklı değerlendirmişlerdir. **H₄**: Otel çalışanlarının kariyer beklentileri ile sektördeki çalışma süreleri arasında anlamlı bir farklılık vardır. Sigma değeri P <0,05’ten küçük olduğu için H₄ hipotezi kabul edilmiştir. Yani anlamlı farklılık bulunmaktadır. Hipotezin kabul görmesinden dolayı Post Hoc testi yapılmıştır.

“Mesleki Başarı”, “Mesleki İlerleme” ve “Mesleki Beklenti” Faktörlerinin Çalışanların Sektörde Çalışma Sürelerine Göre Karşılaştırılması Tukey Testi Sonuçları

Tablo 7.Tukey Testi

(I)Sektörde çalışma Süreniz		(J)Sektörde çalışma Süreniz	Ortalama Farklılık (I-J)	Std. Hata	Sig.
Mesleki Başarı	1 yıldan az	8-10 yıl	-,38112(*)	,13772	,047
		12 yıl ve üzeri	-,49726(*)	,17870	,045
Mesleki İlerleme	1 yıldan az	8-11 yıl	-,60578(*)	,14796	,001
	1-3 yıl	8-11 yıl	-,39141(*)	,13258	,028
	8-11 yıl	4-7 yıl	,41643(*)	,13695	,021
Mesleki Beklenti	1 yıldan az	8-11 yıl	-,44466(*)	,15611	,038
	1-3 yıl	8-11 yıl	-,45054(*)	,13988	,012
	4-7 yıl	8-11 yıl	-,43060(*)	,14449	,026

“Mesleki Başarı”, “Mesleki İlerleme”, “Mesleki Beklenti” faktörleri için yapılan Tukey testi sonucunda; “Mesleki Başarı” faktöründe (F=3,137; p<0,05), “1 yıldan az” çalışma süresi olan çalışanlar ile (Ortalama

Farklılık: -,38112) “8-10 yıl” arası çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık olup, ayrıca “1 yıldan az” çalışanlarla “12 yıl ve üzeri” çalışanlar (Ortalama Farklılık: -,49726) arasında anlamlı bir fark görülmektedir.

“Mesleki İlerleme” faktöründe (F=4,527; p<0,05) , “1 yıldan az” çalışma süresi olan çalışanlarla “8-11 yıl” arası çalışan (Ortalama Farklılık: -,60578) personel arasında anlamlı bir fark görülmektedir. “1-3 yıl” arası çalışanlarla “8-11 yıl” arası (Ortalama Farklılık: -,39141) çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık olup, ayrıca “8-11 yıl” arası çalışanlarla “4-7 yıl” arası (Ortalama Farklılık: -,41643) çalışanlar arasında anlamlı bir fark görülmektedir.

“Mesleki Beklenti” faktöründe ise (F= 3,116; p<0,05), “1 yıldan az” çalışanlarla (Ortalama Farklılık: -,44466) “8-11 yıl” arasında çalışanlar arasında anlamlı bir fark görülmektedir. “1-3 yıl” arası çalışanlarla “8-11 yıl” arası (Ortalama Farklılık: -, 45054) çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık olup, ayrıca “4-7 yıl” arası çalışanlarla “4-7 yıl” arası çalışanlar (Ortalama Farklılık: -,43060) arasında anlamlı bir fark görülmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Türkiye olarak turizm alanında potansiyel olarak çok önemli üstünlükler bulunmaktadır. Bu üstünlüklerin ekonomik olarak önemli bir getiriye dönüşebilmesi, turizm alanındaki kaliteli hizmet ile mümkündür. Kaliteli hizmet ise ancak iyi yetişmiş iş görenlerle verilebilmektedir. Önemli miktarda milli kaynak kullanılarak Türkiye'nin birçok bölgesinde turizm eğitimi veren okullar açılmıştır. Bu okullarda eğitim gören her bir öğrencinin turizm mesleğine kazandırılması kaynakların etkin kullanılması açısından önemlidir. (Türkseven, 2012: 138). Bu açıdan turizm eğitimi almış kişilerin istihdam sorunu çözülmesi ve kariyer beklentilerini otel işletmelerince karşılaması ile turizm eğitimi almak isteyen oldukça fazladır. Kariyer seçimini etkileyen çok çeşitli faktörler olmasına rağmen, lisans düzeyinde yükseköğretim alan bir bireyin, eğitimini ve öğretimini aldığı alanda kariyer yapma yönündeki eğilimi ve eğitim aldığı sektör ile ilgili değerlendirmeleri önemlidir. Üniversiteler, bireylerin kariyer tercihlerinde ve yönlendirmelerinde önemli etkiye sahip kurumlardır. Üniversite eğitimi almakta olan öğrencilerin öğrenim gördükleri bölümlere tercih yaparak gelmeleri, aslında ilgili alanda kariyer yapma ile ilgili bir ön kabul olarak değerlendirilse de gerek diğer sektörde gerekse turizm sektöründe mezuniyet sonrası başka alanlarda kariyer yapma eğilimleriyle sıklıkla karşılaşıldığı görülmektedir (Aymanıuy ve Aymanıuy, 2013: 17).

Araştırmada elde edilen bulgular ışığında şunlar önerilmektedir;

- Otel işletmelerinde kariyer tatminine ilişkin ulusal ve uluslararası literatür neredeyse hiç incelememiştir. Bu bakımdan gerek turizm işletmeciliği gerekse diğer hizmet sektörlerine yönelik uygulanacak yeni araştırmalar ile literatür genişletilebilir.
- Benzer konunun farklı bölgelerde de ele alınarak karşılaştırılması ve beklenti düzeylerine yönelik farkların belirlenmesi sağlanabilir.
- Turizm eğitimi veren kurum ve kuruluşlar öğrencilerin kariyer beklentilerini tespit ederek ve bu konuda sektörü bilgilendirerek çalışan ve sektör arasında uyumu sağlayarak köprü vazifesi görebilir.

Araştırmaya dahil olanlarda ortaya çıkan sonuçlara bakıldığında ;

- Kadın çalışanların araştırmaya katılma oranının erkek çalışanlara göre daha düşük olduğu görülmektedir.
- Örnekleme yaşları büyük olanların diğer çalışanlara göre daha az oldukları görülmektedir.
- Servis departmanında bu kadar yığılma olmasının sebebi turizm eğitimi alan öğrencilerin daha çok bu departmanda görevlendirilmesi yada yükselme imkanının daha kolay ve hızlı olması denilebilir.
- Eğitimin kariyer için yeterli olduğunu düşünen az sayıda katılımcı olduğu görülmektedir.

KAYNAKÇA

Ağaoğlu, O.K. (1991). Türkiye’ de Turizm Eğitimi ve Etkenliği. Ankara: Yeniçağ Basın Yayın.

Avsallı, H., Baltacı, F., Demirel, O. Ve Üngüren, E.(2012). Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Eğitim Memnuniyetlerinin ve Geleceğe Yönelik Bakış Açılarının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi, 44(1): 17-25.

- Aymankuy, Y. ve Aymankuy, Ş.(2013). Turizm İşletmeciliği Eğitimi Alan Öğrencilerin Turizm Sektöründeki İstihdamla İlgili Görüşleri ve Sektördeki Kariyer Beklentileri (Balıkesir Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu Örneği). Akademik Bakış Dergisi, 35: 1-21. <http://www.akademikbakis.org>
- Bilgin, Y. (2011). Turizmde Lisans Öğrenimi Gören Öğrencilerin Kişilik Özellikleri ve Mesleğe Yönelik Düşünceleri Üzerine Bir Alan Araştırması. Düzce. Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm ve Otel İşletmeciliği Anabilim Dalı Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Boylu, Y. (2007). Turizm Eğitimi Almış Yeni Mezunların Oryantasyon Programına Yönelik Tutumlarındaki Değişimler. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi 6(22): 259-269. www.esosder.org
- Çatı, K.;Koçoğlu, c. M. (2009), Müşteri Sadakati İle Müşteri Tatmini Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 23.
- Dağlı, A. (2007). İlköğretim Öğretmenlerinin Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Sistemine İlişkin Görüşleri. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 6(22): 184-197. www.esosder.org
- Demirdelen, D.(2013), Demografik Değişkenlerin Kariyer Tatminine Etkileri: Antalya'da 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma, İşletme Bilimi Dergisi, 1(2)
- Gümüştekin, G. E.; G. F.(2009), Stres Kaynaklarının Kariyer Yönetimine Etkileri Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 23. Sayı
- Kalaycı, N.j., (2008). Yükseköğretimde Proje Tabanlı Öğrenmeye İlişkin Bir Uygulama Projesini Yöneten Öğrenciler Açısından Analiz, Eğitim ve Bilim Dergisi, 33, 147.
- Kılıç, G. ve Öztürk, Y. (2010). Kariyer Yönetim Sistemi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. Ege Akademik Bakış, 10(3): 981-1011.
- Kozak, A.M. (2001). Konaklama İşletmelerinde Kariyer Planlaması. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları; No: 1326. ISBN: 975-06-0070-3.
- Olçay, A. (2008). Türk Turizmde Eğitimin Önemi. Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7(2): 383-390. <http://sbe.gantep.edu.tr>
- Özekin, M. (2010). Beceri Eğitimi Kapsamında Leonardo Da Vinci Programına Katılan Otelcilik Ve Turizm Meslek Lisesi Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Basılmamış Doktora Tezi.
- Öztürk, Y.; K. G.(2009), Kariyer Yönetimi: Beş Yıldızlı Otellerde Bir Uygulama Anatolia Turizm Araştırmalar Dergisi.
- Pehlivan, K. B., (2005), Öğretmen Adaylarının İletişim Becerisi Algıları Üzerine Bir Çalışma, İlköğretim Online Dergisi 4(2).
- Roney, S., Öztin, P. (2007). Career Perceptions of Undergraduate Tourism Students: A Case Study in Tukey. Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education, 6(1): 4-17. www.hlst.heacademy.ac.uk/johlste
- Sarı, F. (2007). Türkiye' deki Turizm Eğitiminin Turizm Sektöründeki İstihdama Etkisi ve Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Liseleri Üzerine Bir Araştırma. İzmir. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Seçer, B. ve Çınar, E. (2011). Bireycilik ve Yeni Kariyer Yönelimleri. Yönetim ve Ekonomi Celal Bayar Üniversitesi İİBF Dergisi, 18(2): 49-62. Manisa.
- Sevinç, E. (2010). Kariyer Planlama ve Yönetimi. İstanbul: Etap Yayınevi, ISBN: 978-605-55123-2-3.
- Şener, B. (2007). Modern Otel İşletmelerinde Yönetim ve Organizasyon. Ankara: Detay Yayıncılık, ISBN: 975-8326-19-8.
- Şimşek, E. (2010). Bireysel Kariyer Yönetimi. İstanbul: Vizyoner Yayıncılık, ISBN: 978-975-00109-2-7.

Türkay, O. ve Yağcı, K. (2007). Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Okulda ve Turizm Sektöründe “Öğrenme” lerinin Sektörden Ayrılma Eğilimlerine Etkisi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 9(4): 214-246.

Türkseven, E. (2012). Turizm Eğitiminde Yaşanan Staj Sorunları: Lisans Öğrencilerinin Görüşlerine Yönelik Bir Araştırma. Sakarya. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.