



Türk Turizm Araştırmaları Dergisi

2021, 5(4): 2367-2379.

DOI: [10.26677/TR1010.2021.876](https://doi.org/10.26677/TR1010.2021.876)

ISSN: 2587-0890 Dergi web sayfası: <https://www.tutad.org>



ARAŞTIRMA MAKALESİ

Öğrencilerin Mezuniyet Sonrası İş Yaşamından Beklentileri

Hakan ARSLAN, Doktora Öğrencisi, Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Sakarya, e-posta: hakan.85@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0443-0297>

Prof. Dr. Burhanettin ZENGİN, Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Sakarya, e-posta: bzengin@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6368-0969>

Öğr. Gör. Pelin TUNA, İstanbul Kültür Üniversitesi, Meslek Yüksekokulu, İstanbul, e-posta: p.tuna@iku.edu.tr

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2772-3941>

Öz

Bu çalışmanın amacı turizm eğitimi alan öğrencilerin mezuniyet sonrasında iş yaşamından beklentilerini tespit etmektir. Bu beklentilerin hangi faktörler etrafında geliştiği ve bu faktörlerin birbirleri ile ilişkilerinin incelemesi de bu çalışmanın ana hedeflerinden birisidir. Bu amaçla derinlemesine bilgi elde edebilmek amacıyla veri toplama araçlarından mülakat yöntemi kullanılmış ve bu kapsamda toplam 81 öğrenciden veri toplanmıştır. Nitel araştırma olarak planlanan bu çalışma ile elde edilen veriler MAXQDA nitel analiz programı ile içerik analizine tabi tutulmuştur. Bu kapsamda kelime bulutu, kod ilişkileri tarayıcısı, kodlu bölüm ağırlıkları, çakışan kodlar gibi analizler gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgular sonucunda mezuniyet sonrası beklentileri açıklayan beş adet faktöre ulaşılmıştır. Bu faktörler sırasıyla kariyer, çalışma ortamı, eğitim, işveren ve maaş olarak tespit edilmiştir. Ayrıca elde edilen bu beklenti faktörlerinin birbirleri ile ilişkileri de irdelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Beklenti, Mezuniyet, Kariyer, Turizm, Öğrenci.

Makale Gönderme Tarihi: 02.09.2021

Makale Kabul Tarihi: 05.12.2021

Önerilen Atf:

Arslan, H., Zengin, B. ve Tuna, P. (2021). Öğrencilerin Mezuniyet Sonrası İş Yaşamından Beklentileri, *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 5(4): 2367-2379.

© 2021 Türk Turizm Araştırmaları Dergisi.



Journal of Turkish Tourism Research

2021, 5(4): 2367-2379.

DOI: [10.26677/TR1010.2021.876](https://doi.org/10.26677/TR1010.2021.876)

ISSN: 2587-0890 Journal Homepage: <https://www.tutad.org>



RESEARCH PAPER

Students' Expectations from Post-Graduation Professional Life

Hakan ARSLAN, Ph.D., Student, Sakarya University of Applied Sciences, Graduate School of Education, Sakarya, e-mail: hakan.85@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0443-0297>

Prof. Dr. Burhanettin ZENGİN, Sakarya University of Applied Sciences, Faculty of Tourism, Sakarya, e-mail: bzengin@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6368-0969>

Lecturer Pelin TUNA, İstanbul Kültür University, Vocational School, İstanbul, e-mail: p.tuna@iku.edu.tr
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2772-3941>

Abstract

The aim of this study is to determine the expectations of the students who receive tourism education from business life after graduation. One of the main objectives of this study is to examine the factors around which these expectations develop and the relations of these factors with each other. For this purpose, interviews method, one of the data collections tools, were used in order to obtain in-depth information and in this context, data were collected from a total of 81 students. The data obtained with this study, which was planned as qualitative research, were subjected to content analysis with the MAXQDA qualitative analysis program. In this context, analyzes such as word cloud, code relations scanner, coded section weights, overlapping codes were carried out. As a result of the findings obtained, five factors explaining the expectations after graduation were reached. These factors were determined as career, working environment, education, employer and salary, respectively. In addition, the relations of these expectation factors with each other were also examined.

Keywords: Expectation, Graduation, Career, Tourism, Student.

Received: 02.09.2021

Accepted: 05.12.2021

Suggested Citation:

Arslan, H., Zengin, B. and Tuna, P. (2021). Students' Expectations from Post-Graduation Professional Life, *Journal of Turkish Tourism Research*, 5(4): 2367-2379.

© 2021 Türk Turizm Araştırmaları Dergisi.

GİRİŞ

Küresel değişimler, iklim krizleri ve dünyadaki yoksulluğun etkilerini azaltmaya yardımcı olması ve ekonominin düzelmesini sağlayabilmesinden dolayı turizm endüstrisinde eğitimin önemi büyüktür (Minguez vd., 2021). Turizm küresel çapta ülkelere döviz kazandıran önemli bir endüstri haline gelmiştir (Maggi, 2009). Dünya Ticaret ve Turizm Konseyi 2018 yılında küresel turizm endüstrisinin GSYİH'ya 2570,1 milyar (toplamın %3,2'si) dolarlık bir katkısı olduğunu ve 2028 yılına kadar ise bu oranın %3,6'ya yükseleceğini tahmin etmektedir (Vaduva vd., 2020). Bu sebeple ülkeler piyasada pazar paylarını arttırmak amacıyla turizme yatırımlar yapmaktadırlar. Bu yatırımlardan birisi de eğitim alanında olmaktadır. Turizm eğitimi ülkelere kaliteli personel istihdamı sağlamaktadır. Bu sayede ülkelerin turistik yöreleri ve turistik ürün farklılaştırılması açısından piyasada rekabet edebilmeleri sağlanmaktadır (Şengel vd., 2021).

Turizm, emek yoğun bir endüstri olduğundan sürekli statik bir biçimde devam etmektedir (Phi ve Clausen, 2021). Endüstrideki işletmeler, kuruluşlar, akademisyenler ve diğer kişilerinde sürekli değişime ayak uydurması gerekmektedir. Zamanla değişen turizm endüstrisinde bu değişikliklere yanıt verebilecek profesyonel kişilerin eğitilmesi önemli bir konu haline gelmiştir (Minguez vd., 2021). Eğitim bir ülkenin ekonomik yönden ve bölgesel olarak kalkınması için en güçlü araçlardan birisidir (Seraphin vd., 2021). 21. yy'da en önemli gereksinim yetenek ve bilgi ile donatılmış, üretici ve yenilikçi nesiller yetişmesini sağlamak olmuştur (O'Connor, 2021). Turizm endüstrisi de rekabetçi, sürdürülebilir ve eğitimde yenilikçi stratejiler benimsediğinden dolayı doğası gereği üretici nesillere ihtiyaç duymaktadır (Espinoza-Figueroa vd., 2021).

Eker, Kaya ve Zengin (2019) Turizm eğitimi; turizm alanında profesyonel ve eğitimli bireyler yetiştirmek amacıyla; toplumsal bir turizm anlayışına sahip kişilere turizm bilgisi, kabiliyeti, insan odaklı hizmet anlayışı, meslek şuurunu ve ahlakını kazandırmak için yapılan çalışmalar olarak tanımlamaktadırlar.

Turizm eğitimi alan kişiler endüstrinin gelecekteki liderleridir. Çünkü turizm eğitiminin öncelikli amacı; turizm endüstrisinde faaliyet gösterecek personele eğitim sunmak, tüm eğitim alanlarında turizm farkındalığını ve temelini kazandırmak, yönetim tecrübesini öğretmek ve yeni kavram, ideoloji ve teknolojiyi anlayabilecek düzeyde profesyonel personel ortaya çıkarmaktır (Ön Esen ve Gülmez, 2017).

Birçok ülke eğitim reformlarını genellikle belirli varsayımlara göre geliştirmekte ve uygulamaktadır. Ayrıca daha standart eğitim sistemlerine geçiş yaparak öğrencilerden daha verimli ve kaliteli sonuçlar almayı ve bu çıktılarının eşit dağılımına özen göstermeyi hedeflemektedirler (Han, 2016). Turizm eğitimi konusunda yapılan çalışmalar ve verilen eğitimler her ülkede farklılaşmaktadır. Türkiye'de turizm eğitimi; örgün ve yaygın olarak iki şekilde verilmektedir. Örgün eğitim veren kurumlar ortaöğretim ve yükseköğretim seviyesinde mesleki turizm eğitimi sunmaktadırlar. Yaygın eğitim veren kurumlar ise resmi veya özel kurumlar aracılığı ile verilen ve kısa bir zaman diliminde gerçekleşen kurslardır (Ön Esen ve Gülmez, 2017).

Dünyada, 2007 yılında Viyana'da turizm eğitiminin zorluklarını ve geleceğini ele almak amacıyla (TEFI) Turizm Eğitimi Gelecekleri Girişimi adı altında bir kuruluş ortaya çıkmıştır (Sheldon vd., 2011). TEFI turizm eğitimi için beş önemli faktör ortaya koymuştur. Bunlar; etik, profesyonellik, karşılıklı saygı, bilgi ve yönetimdir (Morellato, 2014). Küresel Otel, Restoran ve Kurumsal Eğitim Konseyi (ICHRIE)'ne göre ABD'deki kurumlar öğrencilere yüksek lisans seviyesinde imkanlar sunmaktadır. Bunların arasında birçok devlet üniversitesi misafir programları ile binden fazla öğrenciyi bünyesine almaktadırlar. Bu imkanlar turizm ve konaklama öğrenci kayıtları için rekabet oluşturmaktadır (Kim vd., 2016). Umman hükümeti ise birçok öğrencinin turizm eğitimine hazırlanması için ağırlık vermekte ve endüstriye istihdam etmeye çalışmaktadır (Khan

ve Krishnamurthy, 2016). Görüldüğü üzere ülkeler eğitimler ve bazı çalışmalar ile turizm endüstrisine eğitimli personel yetişmesini sağlamaya çalışmaktadır. Ancak endüstriye bu konuda eğitim almış kalifiye personel yetiştirilse de bazı sorunlar olabilmektedir. Bunlardan birisi de turizmde işletmeciler turizm mesleği becerisine sahip bölüm dışı mezunlardan da iş alımı yapmasıdır. Bu durum turizm mezunları için iş imkanlarını azaltmaktadır (Dale ve Rabinson, 2001). Turizm mezunları iş belirsizliği sebebiyle endişe içerisindedirler. Tüm mezunlar gibi turizm mezunlarının da meslekten beklentileri vardır. Bunlardan en önemlileri kariyer ve maaş beklentisi olarak görülmektedir (Zengin ve Şengel, 2020).

LİTERATÜR TARAMASI

Küreselleşen dünyada turizm ve konaklama endüstrileri sürekli artan sayıda işletmeler ile nitelikli personel sıkıntısı ve elde tutma problemleri ile mücadele vermektedirler (Wan vd., 2014). Turizm endüstrisinde kabiliyetli, istekli ve kendinden emin personellere sahip olmak diğer firmalarla rekabet aşamasında da faydalar sağlamaktadır (Richardson, 2008). Turizm ve otelcilik sektörleri mühim iş kaynakları olarak görülmekte ve dünyada iş imkanının %8,7'sini meydana getirmektedir (Seraphin vd., 2021).

Turizm ve konaklama endüstrileri işletmeler ve turistler arasında yakın iletişim halinde olmayı gerektiren endüstrilerdir. Turistler genel olarak bir işletmenin hizmetinin niteliğini derecesine göre değerlendirmektedir. Endüstriye ve personeline karşı profesyonel davranan işletmelerin personeli daha profesyonel davranmakta ve kaliteli hizmet sunabilmektedir (Wan vd., 2014). Kaliteli hizmet vermek turist memnuniyetini ve sadakatini beraberinde getirmektedir. Ayrıca personele pozitif bir algı ve iş sadakati sağlamaktadır (Griffin vd., 2021). Tüm bunlar ise eğitimli işletme sahipleri ve personel ile sağlanabilmektedir. Bir ülkenin turizm eğitim düzeyi ise turizmde rekabet edebilme gücünü ortaya koymaktadır (Ramis, 2021). Turizm eğitimi nitelikli personel yetişmesini, turizm algısını düzeltmeyi ve kişilere eğitim sırasında tecrübe kazandırmayı sağlamaktadır (Şengel vd., 2020).

Öğrenciler bilim, teknoloji, matematik ve diğer bilimler ile ilgili mesleki beklentilere sahiptir. Bir öğrenci hem eğitime devam ederken hem de mezun olduğunda meslek edinme ve kariyer hedefi gibi beklentiler içerisine girmektedir. Mesleki beklentiler eğitimin öngörüsüdür (Han, 2016). Sektörlerin öğrencilerden beklentileri büyük önem arz ettiği gibi öğrencilerin de sektörden beklentilerinin karşılanması çok büyük önem arz etmektedir (Şengel vd., 2020). Bireylerin eğitim düzeyi ile iş imkânı arasında doğru bir orantı olduğundan bu durum iş eşleşmesi olarak görülür (Zengin vd., 2020; Seraphin vd., 2021). Bu sebeple öğrenciler üniversite ve daha yüksek derecelerde zamanlarını, emeklerini ve imkanlarını harcamaktadırlar. Çünkü ileriki kariyer ve iş bulabilme imkânı konusunda yüksek beklentilere sahiptirler (Hurst ve Good, 2009). Mesleki beklentilerin belirleyici faktörleri; eğitim sistemlerinin resmi reformlarının finansal gücü, kaliteli personelin çoğalması ve eğitimde eşitliğin olduğu stratejilerin devletler tarafından tercih edilmesidir (Münich vd., 2018).

Turizm öğrencileri geleceğin uygulayıcıları ve liderleri olarak turizm ve ülke üzerinde sorumluluk sahibi olmalıdırlar (Bakar, 2020). Dünyanın ve geleceğin belirsizliği içerisinde olan turizm öğrencileri daha farklı niteliklere, bilgilere ve kabiliyetlere sahip olmak isterler (Sheldon vd., 2011). Öğrencilerin tutumları ve gelecek beklentileri farklıdır (Liburd vd., 2011). Kariyer hedefi içerisinde olan öğrenciler endüstriden beklenti içerisindedirler (Sheldon vd., 2011; Şengel, vd., 2021). Bu beklentilerden birisi de kariyer ile birlikte istenen maaş beklentisidir (Hurst ve Good, 2009).

Birçok turizm mezununun düşük iş memnuniyeti, olumsuz iş imkanları ve güdülenmeyi sağlayan koşulların eksikliği sebebiyle endüstride faaliyet gösteremediği görülmektedir. İyi eğitim görmüş birçok turizm mezunu rekabet piyasasında firmalar tarafından talep edilen bir potansiyel haline gelmektedir. Ancak birçok endüstri mezunu turizm dışındaki işlere yönelmektedir (Lu ve Adler, 2009). Bunların sebeplerinden birisi de sektörün kariyer beklentilerini karşılayamaması ve vaat edilen düşük maaşlardır. Turizm ve konaklama öğrencilerinin bu kariyer yetersizliğindeki karşılaştığı sorunlardan birisi de ülkelerde yaşanan pandemi, siyasi olaylar ve afetler sebebi ile sürekli değişen bir piyasanın olmasıdır. Öğrenciler şu anki ve ilerideki kariyer beklentileri hususunda endişelenmektedirler (Boo vd., 2021; Reichenberger ve Raymond, 2021).

Turizm endüstrisinde öğrencilerin kariyer tutumlarının karar süreci araştırılan bir konu olmuştur (Reichenberger ve Raymond, 2021). Avustralya’da lisans düzeyi turizm öğrencileri üzerine yapılan bir çalışmada öğrencilere kariyer özellikleri verilmiş, tercihlerinde bu özelliklerin mühim olduğu ve turizm kariyerlerinin her bir niteliği ne derecede ölçtüğüne bakılmıştır. Bu nitelikler karşılaştırıldığında turizm öğrencilerinin endüstrinin onlara önemli katkılar vereceklerine inanmadıkları tespit edilmiştir (Stone vd., 2017). Avustralya, Hong Kong, Yeni Zelanda, Kıbrıs, Türkiye ve İrlanda gibi ülkelerde yapılan diğer çalışmalarda; turizm ve konaklama öğrencilerinin hemen hemen hepsinin turizm sektöründen mesleki olarak beklentilerinin düşük olduğu ve sektör dışında iş aradıkları görülmüştür. Turizm endüstrisinin ve kişilerin karşılaştığı bir zorlukta yönetim kadrolarının olmaması ve turizm kariyer imkanlarının yeterince anlaşılabilmesidir (Reichenberger ve Raymond, 2021).

Bir kariyerin öğrencilerin beklentilerini yerine getirmesi önemli bir husustur. Turizm mezunlarının ise endüstriye katılırken yeterli bilgiye sahip olmamaları endişe vericidir. Ayrıca yapılan çalışmalar; bir endüstrinin saygınlığının nitelikli personelin endüstriye dair tutumları üstünde etkisi vardır. Bu durum ise gelecekteki personelin kalitesini ve sayısını etkilemektedir (Stone vd., 2017). Yapılan çalışmalarda endüstride düşük maaş, sosyal hak ve statü yetersizliği, mesleğin daha çok dönemsel olması, çalışma saatlerindeki zorluklar, iş güvenliği sıkıntısı ve kötü yönetimler gibi personelin karşılaştığı kötü etkenlerin olduğu tespit edilmiştir (Reichenberger ve Raymond, 2021). Bunlar iş itibarını ortaya koyan personelin sayısını ve gelecekteki hedeflerini belirlemede motivasyon düşürücü olumsuz etkenlerdir.

Kariyerinde kendisine başarı hedefi koyan öğrenciler o kariyerdan beklentilerini ve kişisel tercihleri arasındaki bağlantıyı dengelemek durumundadırlar. Kişiler kariyer malumatlarını kişisel düşünceleri ile karşılaştırma eğilimindedirler. Bu sebeple öğrencilerin turizm kariyerlerine dair beklentileri ve düşüncelerini tespit etmek önem arz etmektedir. Öğrencilerin kariyer beklentilerinin ve değerlerinin bilinmesi ile birlikte; akademisyenlerin doğru bilgiye ulaşması ve kişi-örgüt bağlılığının sağlanması gibi olumlu etkileri olabilmektedir (Wan vd., 2014; Stone vd., 2017). Ayrıca bu sayede eğitimciler öğrenciler için daha gerçekçi ve yararlı dersleri oluşturabilir; ilerideki iş tatminsizliğinin önüne geçebilirler (Wang ve Huang, 2014).

Kariyer genel olarak, bir kişinin mesleki tecrübesinin ilerleyerek gelişmesi süreci olarak bilinmektedir. Bu durum dinamik bir süreç olarak görülmektedir (Reichenberger ve Raymond, 2021). Kariyer hedefleri belirli organizasyonlara katılma ve elde edilebilir sonuçlar alabilmeyi sağlamaktadır. Beklentiler, istenilen sonuçlar (istenilen kariyer), finansal sonuçlar (maaş beklentisi) ve kişisel değerlendirme sonuçları (öz kabul)’nı içermektedir. Genel olarak kariyer, performans ve tercih odaklı hedeflere dayanmaktadır. Tercih odaklı hedef; kişileri karar verdikleri eğitim ve meslek aşamasında güdülemekte, performans ise kişilerin tercih ettikleri bu meslekte başarılı olup olmadıklarını göstermektedir (Lu ve Adler, 2009).

Holland (1985) Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi ile kişilerin birincil ve ikincil ilgi alanları doğrultusunda kariyer tercihi yaptıklarını belirtmektedir. Bunlar; öz yeterlilik, kariyerin getirdiği sonuçlar, hedefler ve bunların hayatlarına ve çevrelerine olan etkisi gibi faktörlerdir. Bu faktörler öz yeterlilik; bilgi kaynaklarının varlığı, sonuç beklentileri; emek ve sabır ve hedefler ise; davranışı gerçekleştirme isteği olarak meydana gelmektedir. Kısacası öğrencilerin kendi ilgileri ve kabiliyetlerinin kariyer nitelikleri ile uygun olması tercihinde etkilidir (Stone vd., 2017).

Yapılan literatür taramasından hareketle son yıllarda giderek popüler hale gelen turizm endüstrisi için eğitim oldukça önemli bir yeri vardır. Hizmet odaklı bir turizm anlayışının inşası için kalifiye personel elzem bir gereklilik olduğu söylenebilir. Böyle bir durumda eğitim alan gençlerin sektörde kalıcı olmalarını sağlayacak bir altyapının da hazırlanması gerekmektedir. Çünkü eğitim sonrası meslek yaşamından memnun olmayan gençlerin turizmle ilgili işlerde çalışma motivasyonları düşebilmektedir. Bu bağlamda öğrencilerin mezuniyet sonrası beklentilerinin tespit edilmesi ve buna uygun çalışmaların yapılması gerekmektedir. Turizm öğrencilerinin mezuniyet sonrası iş yaşamından beklentilerini tespit etmeye yönelik olarak gerçekleştirilen bu çalışmanın literatüre önemli katkılar sağlayacağı ve konuyla ilgili çalışmalar yürütülmekte olan paydaşlar için yol gösterici olacağı düşünülmektedir. Çünkü konu doğrudan muhataralarından alınan veriler ışığında irdelenmektedir.

YÖNTEM

Bu çalışmanın amacı turizm alanında eğitim gören öğrencilerin mezuniyet sonrası sektörden beklentileri irdelemeyi amaçlamaktadır. Özellikle beklentilerinin hangi değişkenlerden oluştuğu ve bu değişkenlerin beklentileri ile nasıl bir ilişki içerisinde olduğu çalışmanın ana amaçları arasında sayılabilmektedir. Turizm eğitimi sonrası mezun olan bireylerin sektörde çalışmak yerine farklı sektörleri tercih etmeleri bilinen bir durum ve önemli bir sorundur. Bu bağlamda çalışmamızın temel problemi ortaya çıkmaktadır.

Nitel bir araştırma olarak tasarlanan bu çalışmada öğrencilerden online platformlar üzerinden mülakat yardımıyla veriler elde edilmiştir. Öğrencilerin görüşlerini yönlendirmemek adına yapılandırılmış mülakat tekniği kullanılmıştır. Bu kapsamda 81 öğrenciden veri alınmış ve verilerin tamamı analiz sürecine dahil edilmiştir. Mülakatlar 1 Mart ve 1 Nisan 2021 tarihleri arasında toplamda bir aylık süre sonunda toplanmıştır. Mülakatlar her bir öğrenciden minimum 30 dakikalık değerlendirme istenmiştir. Yazılı olarak elde edilen mülakat sonuçları 81 ayrı dosya olarak katılımcılar tarafından muhafaza edilmektedir. Elde edilen görüşmeler, katılımcıların onayı ile kayıt altına alınmıştır. Kayıt altına alınan görüşmeler, yazılı döküman haline getirilmiştir. Yazılı döküman haline getirilen görüşmeler, önce yazarlar daha sonra ise alanında uzman ve daha önce bu yöntemde araştırmaya sahip akademisyenler tarafından cevap tasnifi ve kodlama işlemine tabi tutulmuştur. İlgili kelime öbeklerinden anlamlı bir kod çıkarabilmeye dayanan bu süreçte toplamda beklentiyi açıklamaya çalışan; çalışma ortamı, eğitim, kariyer, işveren ve maaş ana temaları ortaya çıkmıştır.

Görüşmeler ilk evrelerde karmaşık veri yapıları olarak görünse de, uygulanan içerik analizi ile birlikte anlamlı yapılar haline dönüştüğü bilinmektedir. Bu nedenle çok sayıda kelime grubundan oluşan mülakat verileri, sadece içerik analizi ile anlamlı birer forma dönüşerek yorumlama şansı doğurmuştur. Dolayısıyla araştırma nitel araştırma yöntemi kullanılmış ve analiz yöntemi olarak içerik analizi uygulanmıştır. Özellikle içerik analizleri kelime sayılarının çok yüksek olduğu veri kaynaklarında belirli kurallara bağlı kalarak verilerin sistematize edilmesinden oluşmaktadır (Krippendorff, 2004). Tüm bu bilgiler ışığında çalışma iki araştırma sorusu üzerinden kurgulanmıştır;

Araştırma Sorusu 1: Öğrencilerin görüşlerine göre mezuniyet sonrasında iş yaşamından beklentilerde etkili olan faktörler nelerdir?

Araştırma Sorusu 2: Öğrencilerin görüşlerine göre ortaya çıkan bu faktörlerin beklentileriyle ilişkileri ne düzeydedir ?

Elde edilen verilerin analiz sonuçları araştırma soruları doğrultusunda bulgular kısmında yorumlanmıştır.

BULGULAR

İlgili çalışma turizm eğitimi ve endüstrisinin temel sorunlarından bir tanesi olan eğitilmiş ve kalifiye işgücünün sektörde tutulması konusunda yaşanan sorunları irdelemeyi amaçlamaktadır. Bu bağlamda güvenilirlik, kelime bulutu, çakışan kodlar, kod haritası ve kodların ilişki matrisi gibi analizler gerçekleştirilmiştir. Bu analizler vasıtasıyla bulgular yorumlanmaya çalışılmıştır.

Tablo 1. Güvenilirlik Analizi (Cronbach Alfa)

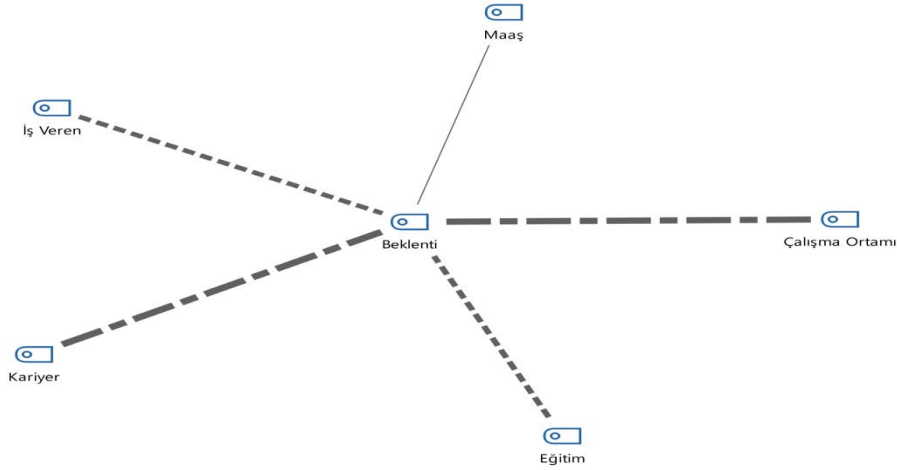
Tema (Kod)	Ortalama	S.S.	Korelasyon	Cron. Alfa
Çalışma Ortamı	16,59	8,068	0,795	0,761
Eğitim	17,43	10,098	0,493	0,823
Kariyer	16,20	8,609	0,845	0,743
Beklenti	17,22	9,503	0,526	0,817
İşveren	17,32	9,034	0,767	0,766
Maaş	19,49	10,827	0,205	0,857
Genel Cronbach Alfa Değeri	0,83			

Yukarıdaki şekilde görüldüğü üzere ölçek ortalaması, standart sapma, düzeltilmiş korelasyon değerleri ve en önemlisi de Cronbach Alfa değeri mevcuttur. Genellikle nicel araştırmalarda sıklıkla gördüğümüz bu değerler, artık bazı nitel araştırmalarda kullanılan analiz programları sayesinde nitel çalışmalar içinde mümkün hale geldiği görülmektedir. Kullandığımız MAXQDA nitel analiz programı da bunlardan bir tanesidir. Verilerin hem tematikleştirilmesinde hem de tutarlılığı konusunda problemler olup olmadığını anladığımız bu değerler, nitel araştırmalar içinde çok önemlidir. Genel anlamda güvenilirlik konusundaki değerlere baktığımızda temaların aldığı en düşük değer 0,743 ve en yüksek Cronbach Alfa değeri ise 0,857 olarak tespit edilmiştir. Tüm temaların genel değeri ise 0,83 olarak ortaya çıkmıştır. Tüm bu sonuçlar neticesinde çalışmamızın güvenilirlik değerleri gayet yüksek olduğu görülmektedir. Güvenilirlik şartını yerine getiren çalışmamız için diğer analizlere geçilmesinde hiçbir sakınca görülmemiştir ve analizlere devam edilmiştir.

Tüm mülakat metinlerinin içeriğinin dahil olduğu bir kelime bulutu analizi yapılmıştır. Kelime bulutundaki minimum sıklık ise 50 olarak belirlenmiştir. Bu anlamda en az 50 kez tekrarlanan kelimeler, kelime bulutuna dahil edilmiştir. Şekil 1, bize mezuniyet sonrası öğrencilerin iş yaşamından beklentilerini aktarırken en çok hangi kelimelerle ifade ettiği konusunda bilgilendirici bir tablo sunmaktadır. Kelimelerin büyüklükleri ise sıklıklarının daha fazla olduğu anlamına gelmektedir. Kelime bulutuna genel anlamda bakıldığında en sık kullanılan kelimeler ise işletme, turizm, mezuniyet, maaş, kariyer, çalışan gibi kelimeler üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir.



Şekil 1. Kelime Bulutu Sonuçları



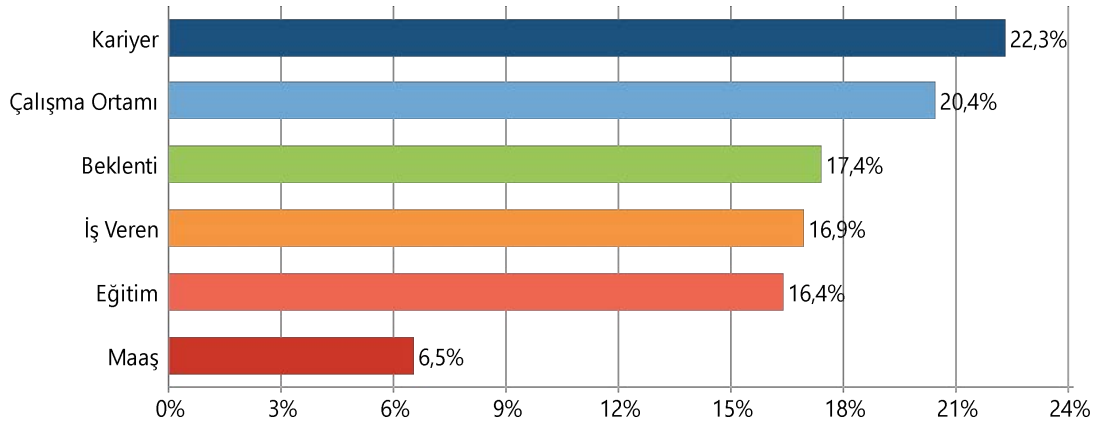
Şekil 2. Çakışan Kodlar Modeli

Yukarıdaki Şekil 2’de görüldüğü üzere çakışan kodlar modeli yer almaktadır. Bu model aynı zamanda mülakatlar sonrası ortaya çıkan araştırma modelini de ortaya koymaktadır. Temel olarak mezuniyet sonrası beklenti ve bu beklentinin altında yatan sebepler ile bağlantıların neler olduğunu basit bir şekilde ortaya koymaktadır. Çakışan kodlar modeline baktığımızda modelin merkezinde bulunan genel beklenti dışında kariyer, çalışma ortamı, eğitim, iş veren ve maaş gibi beş adet faktör olduğunu görmekteyiz. Bu model aynı zamanda kodlar arasındaki korelasyonun sıklığını da ortaya koymaktadır. Model incelendiğinde beklentinin en fazla kariyer ve çalışma ortamından beklentiler olduğu görülmektedir. Daha sonra ise eğitim ve işverenden beklentiler gelmektedir. En düşük korelasyona sahip beklenti ise maaş kodunda olduğu açıkça görülmektedir.

Kod Sistemi	Çalışma Ortamı	Eğitim	Kariyer	İş Veren	Maaş
Çalışma Ortamı		228	312	271	83
Eğitim	228		273	200	73
Kariyer	312	273		245	118
İş Veren	271	200	245		77
Maaş	83	73	118	77	

Şekil 3. Kod İlişkileri Tarayıcısı

Yukarıdaki Şekil 3' de ise kod ilişkileri tarayıcısı sonuçları görülmektedir. Buradaki kodlar yada temalar x ve y eksenine gibi bir tablo haline gösterilmektedir. İlgili matristeki kodların sayıları ise görüşmelerde ne sıklıkla kullanıldığını göstermektedir. Diğer yandan 2 kodun birlikte ne sıklıkla kullanıldığını da göstermektedir. Aslında kodlar arasındaki sıklık korelasyonu sonuçları da denilebilir. Şekli incelediğimizde en çok birlikte kullanılan kodların kariyer ve çalışma ortamı (312 defa) olduğu ortaya çıkmıştır. Yani kariyer beklentisi ile çalışma ortamı beklentisi öğrenciler tarafından çok fazlaca birlikte kullanılmıştır. Diğer sıklıkla kullanılan iki kod ise kariyer ile eğitim (273 defa) olarak tespit edilmiştir. En az sıklıkla kullanılan kodlar ise eğitim ve maaş (73 defa) olarak görülmektedir. Genel anlamda tüm kodların birbiri ile ilişkilerini Şekil 3'te incelemek mümkündür.



Şekil 4. Kodlu Bölüm Ağırlıkları

Yukarıdaki Şekil 4 incelendiğinde oluşturulan kodların toplam ağırlıktaki yüzdeleri görülmektedir. Diğer bir deyişle genel beklenti dışında beklentiyi açıklayan faktörlerin hem sıralamaları hem de bu sıralamalardaki yüzdelik dilimleri belirtilmektedir. Sırasıyla Kariyer (%22,3), çalışma ortamı (%20,4), işveren (%16,9), eğitim (%16,4) ve maaş ise %6,5 paya sahip olduğu görülmektedir. Genel beklenti ise %17,6'lık bir dilimi kaplamaktadır.

SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

Bu çalışma turizm eğitimi alan öğrencilerin mezuniyet sonrasında iş yaşamından beklentileri hakkında genel bir bakış sağlamaktadır. Beklentilerin ne gibi faktörlerden etkilendiği ve bu faktörlerin birbirleri arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Özellikle mezuniyetleri sonra iş yaşamından beklentileri konusunda turizm endüstrisine, politika yapıcılara ve akademiye

önemli bilgiler vermektedir. Özellikle derinlemesine yapılan mülakatlar ile sorunun da derinine irdelemekte olan bu çalışma önem arz etmektedir.

Çalışmanın sonuçlarına göre mezuniyet sonrası iş yaşamından beklentileri açıklayan beş faktörlü bir yapı ortaya çıkarılmıştır. Bunlar; kariyer, çalışma ortamı, işveren, eğitim ve maaş olarak tespit edilmiştir. Beklentinin en fazla yükünü açıklayan faktörler ise kariyer ve çalışma ortamı olduğu tespit edilmiştir. Öğrenciler mezuniyet sonrası özellikle kariyer ve çalışma ortamlarından beklentilerinin yoğun olduğu söylenebilir. Diğer bir değişle mezuniyet sonrası kariyer yapma planlarının var olduğu ve bu kariyeri yaparken çalışma ortamının pozitif yönde ayrışması gerektiği konusunda beklentilere sahiptirler. Turizm öğrencilerinin kariyer konusunda hemen hemen aynı beklentileri ortaya koyan birçok çalışma da mevcuttur (Kim vd., 2010; Dinçer vd., 2013; Lyons, 2013; Üzümcü vd., 2015; Şengel ve Zengin, 2020; Huang ve Baker, 2021). Bu faktörlerdeki en çarpıcı sonuç ise maaş beklentisidir. Tüm faktörlerin içerisinde en az beklenti düzeyine sahip olan faktör maaş olarak tespit edilmiştir. Öğrenciler mezun olduktan sonra maaş konusunda beklentilere sahip olduğu görülmekte fakat diğer faktörlere oranla daha az bir beklenti oluştuğu görülmektedir. Diğer yandan maaş konusunun öğrenciler için mezuniyet sonrası önem arz ettiği bilinmektedir (Zengin vd., 2011).

Özellikle turizm endüstrisindeki personel devir hızının yüksek olduğu bilinmektedir. Böyle bir endüstride eğitilmiş insan kaynağının sektörde tutulabilmesi hem işletmeler hem de ülke ekonomileri için büyük önem arz etmektedir. Tüm bu çıktılar ışığında kariyer olanaklarının artırılması ve denetlenmesi çok elzemdir. Mevsimsellik sorunu belki de bu problemlerin bir tanesi olabilir. Ülkeler turizm stratejileri tabanında bu tip sorunları ortadan kaldırmayı hedefleyerek eğitilmiş insan kaynağını hem sektörde hem de ülkede tutmak zorundadır (Gomaa ve Sobaih, 2014). Diğer yönden turizm endüstrisi çalışanlarının özlük hakları konusunda iyileştirmeler yapılması faydalı olacaktır. Özel sektörün egemen olduğu bir endüstri olan turizm endüstrisinde ise maaş fenomenine etki edebilmek çok zordur. Nitekim sektörde çalışabilmek için diploma şartının olmaması, verilen maaşlara negatif etki ettiği düşünülmektedir. Bunun sonucunda kişiler daha iyi maaş alabilecekleri sektörlerle kaçma eğilimi göstermektedirler. Her ne kadar maaş konusunda politika yapıcıların bir caydırıcı kararının olması mümkün olmasa da, turizm diplomasının yasal konuma getirilmesi bu durumun bir çözümü olabilir. Nitekim bu konuyla ilgili son yıllarda Türkiye’de çalışmalar yapılmaktadır (Erbaş vd., 2013; Kılıç, 2021). Bu nedenle mezuniyet sonrası sektörde çalışma eğilimi artış gösterebilir.

Çalışmanın sonuçları bağlamında kamu ve özel sektöre önemli görevler düştüğü anlaşılmaktadır. Özellikle turizmdeki nitelikli personel ihtiyacının ve personel devir hızının en önemli iki mesele olduğu günümüzde kamu otoriteleri ve özel sektörün eğitim sonrası süreçte öğrencilerin ihtiyaçları karşılayacak bir gelecek vadetmeleri gerekmez. Bu anlamda kamuya çalışanların özlük haklarını sağlayacak yasaları hayata geçirmek ve bunların uygulanabilirliğini denetlemek gibi bazı önemli görevler yüklemektedir. Bununla birlikte öğrencilerin gelecekleriyle ilgili beklentilerini karşılayacak en önemli paydaşlardan biri de özel sektör işletmeleridir. Uzun vadede başarılı bir sonuç olabilmek ve rekabet avantajı elde edebilmek için her yönüyle motivasyonu güçlü çalışanlara ihtiyaç vardır. Bu gücü kazanabilmek için bazı çalışmaların yürütülmesi gerekmektedir.

Bu çalışma belirli bir örneklem üzerinde yürütülmüştür. Önemli bilgiler içermesine rağmen ilgili çalışma örnekleme tüm evreni yansıtmayacaktır. Bu nedenle bu tip çalışmaların sıklıkla tekrarlanması hızla değişen ve gelişen ortam şartlarına ayak uydurabilme konusunda önemli olacaktır. Sıklıkla tekrarlanması dışında farklı coğrafya ve kültürlerdeki benzerlikler ve farklılıklar da literatüre katkı sunabilir. Hatta mezuniyet sonrası öğrencileri gözlemlemekte bu tip çalışmaların tam anlamda katkı yapması açısından önemlidir.

KAYNAKÇA

- Bakar, B. A. (2020). Integrating spirituality in tourism higher education: A study of tourism educators' perspectives. *Tourism Management Perspectives*, 34, 1-11.
- Boo, S., Wang, C., and Kim, M. (2021). Career adaptability, future time perspective, and career anxiety among undergraduate students: A cross-national comparison. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 29, 100328.
- Dale, C., and Robinson, N. (2001). The theming of tourism education: a three-domain approach. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 13(1), 30-34.
- Dinçer, F. İ., Akova, O. ve Kaya, F. (2013). Meslek Yüksekokulu Turizm ve Otel İşletmeciliği Programı Öğrencilerinin Kariyer Planlaması Üzerine Bir Araştırma: İstanbul Üniversitesi ve Gümüşhane Üniversitesi Örneği. *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırmalar Dergisi*, 1 (2), 42-56.
- Eker, N., Kaya, C. ve Zengin, B. (2019). Turist Rehberliği Eğitimi, Zengin, B., Erkol Bayram, G. ve Batman, O. İçinde, *Turist Rehberliği Mesleği (Dünü-Bugünü-Yarını)* (59-90), Ankara: Detay Yayıncılık.
- Erbaş, A., Cankül, D., ve Temizkan, R. (2013). Turizm personeli meslek yasası girişimi: Tiyader örneği, 14. *Ulusal Turizm Kongresi*, 05-08.
- Espinoza-Figueroa, F., Vanneste, D., Alvarado-Vanegas, B., Farfán-Pacheco, K., and Rodriguez-Giron, S. (2021). based learning (RBL): Added-value in tourism education. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 28, 100312.
- Gomaa, H. A. A., and Sobaih, A. E. E. (2014). Student perceptions of career in tourism and hospitality industry in Egypt. *Egyptian Journal of Tourism Studies*. 13(1), 1-25.
- Griffin, M., Hodgson, R., and Sivam, S. (2021). Career incentives, career deterrents, and cultural blocks: An investigation of factors impacting female Emirati students' perceptions of tourism. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 20(3), 472-496.
- Han, S. W. (2016). Standards-based external exams and students' science-related career expectations: An international perspective. *Educational Research and Evaluation*, 22(7-8), 374-401.
- Huang, A., and Baker, M. (2021). Exploring skill-based career transitions for entry-level hospitality and tourism workers. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 48, 368-373.
- Hurst, J. L., and Good, L. K. (2009). Generation Y and career choice: The impact of retail career perceptions, expectations and entitlement perceptions. *Career Development International*. 14(6), 570-593.
- Khan, F. R., and Krishnamurthy, J. (2016). Future proofing of tourism entrepreneurship in Oman: challenges and prospects. *Journal of Work-Applied Management*. 8(1), 79-94.
- Kılıç, B. (2021). Türkiye'de Turizm Mesleğine Yönelik Yasal Düzenlemelerin Değerlendirilmesi ve Çözüm Önerileri. *Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Dergisi*, 4(2), 149-162.
- Kim, B. P., McCleary, K. W., and Kaufman, T. (2010). The new generation in the industry: Hospitality/Tourism students' career preferences, sources of influence and career choice factors. *Journal of Hospitality & Tourism Education*, 22(3), 5-11.
- Kim, S. S., Jung, J., and Wang, K. C. (2016). Hospitality and tourism management students' study and career preferences: Comparison of three Asian regional groups. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 19, 66-84.

- Krippendorff, K. (2004). *Content Analysis: An Introduction to Its Methodology*. Thousand Oaks, CA: Sage Publishing
- Liburd, J., Hjalager, A. M., and Christensen, I. M. F. (2011). Valuing tourism education 2.0. *Journal of Teaching in Travel & Tourism*, 11(1), 107-130.
- Lu, T., and Adler, H. (2009). Career goals and expectations of hospitality and tourism students in China. *Journal of Teaching in Travel & Tourism*, 9(1-2), 63-80.
- Lyons, K. (2013). Room to move? The challenges of career mobility for tourism education. *Journal of Hospitality & Tourism Education*, 22(2), 51-55.
- Majhosev, D., and Koteski, C. (2020). Human resources as an important factor for development of tourism in the Republic of N. Macedonia. *SocioBrains, International scientific refereed online journal with impact factor*, (66), 236-244.
- Maggi, R., and Padurean, L. (2009). Higher tourism education in English—where and why?. *Tourism Review*. 64(1), 48-58
- Mínguez, C., Martínez-Hernández, C., and Yubero, C. (2021). Higher education and the sustainable tourism pedagogy: Are tourism students ready to lead change in the post pandemic era?. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 29, 100329.
- Morellato, M. (2014). Digital competence in tourism education: Cooperative-experiential learning. *Journal of Teaching in Travel & Tourism*, 14(2), 184-209.
- Münich, D., Matějů, P., Straková, J., and Smith, M. L. (2018). Structural embeddedness of students' professional expectations: the Czech Republic and Taiwan in comparative perspective. *Compare: A Journal of Comparative and International Education*, 48(6), 973-991.
- O'Connor, N. (2021). Using active learning strategies on travel and tourism higher education programmes in Ireland. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 29, 100326.
- Ön Esen, F. ve Gülmez, M. (2017). Turizm Rehberliği Eğitimi ve Eğitim Modelleri, Güzel, Ö., Altıntaş, V ve Şahin, İ. İçinde, *Turist Rehberliği Araştırmaları Öngörüler ve Uygulamalar* (27-46), Ankara: Detay Yayıncılık.
- Phi, G. T., and Clausen, H. B. (2021). Fostering innovation competencies in tourism higher education via design-based and value-based learning. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 29, 1-9.
- Ramis, M. A. C. (2021). Tourism education in Spain's secondary schools: The curriculums' perspective. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 29, 1-9.
- Reichenberger, I., and Raymond, E. M. (2021). Tourism students' career strategies in times of disruption. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 48, 220-229.
- Richardson, S. (2008). Undergraduate tourism and hospitality students attitudes toward a career in the industry: A preliminary investigation. *Journal of Teaching in Travel & Tourism*, 8(1), 23-46.
- Şengel, Ü., ve Zengin, B. (2020). Turizm Rehberliği Birinci Sınıf Öğrencilerinin Mesleki Beklentileri. *Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 38-53.
- Şengel, Ü., Çevrimkaya, M., and Zengin, B. (2021). The effect of professional expectations of tour guiding students on their professional motivation. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 29, 1-11.

- Şengel, Ü., Genç, G., ve Zengin, B. (2020). Expectation differences between the tourism sector and students: A comparative analysis. *European Journal of Tourism, Hospitality and Recreation*, 10(2), 177-189. <https://doi.org/10.2478/ejthr-2020-0015>
- Seraphin, H., Bah, M., Fyall, A., and Gowreesunkar, V. (2021). Tourism education in France and sustainable development goal 4 (quality education). *Worldwide Hospitality and Tourism Themes*. 13(1), 139-147.
- Seraphin, H., Yallop, A. C., Smith, S. M., and Modica, G. (2021). The implementation of the Principles for Responsible Management Education within tourism higher education institutions: A comparative analysis of European Union countries. *The International Journal of Management Education*, 19(3), 100518.
- Sheldon, P. J., Fesenmaier, D. R., and Tribe, J. (2011). The tourism education futures initiative (TEFI): Activating change in tourism education. *Journal of Teaching in Travel & Tourism*, 11(1), 2-23.
- Stone, M. J., Padron, T. C., Wray, M. L., and Olson, E. D. (2017). Career desires and expectations of event management students. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 32, 45-53.
- Üzümcü, T. P., Alyakut, Ö. ve Günsel, A. (2015). Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin, Mesleğin Geleceğine İlişkin Bakış Açıları. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18 (33), 179-199. DOI: 10.31795/baunsobed.645453
- Vaduva, S., Echevarria-Cruz, S., and Takacs Jr, J. (2020). The economic and social impact of a university education upon the development of the Romanian tourism industry. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 27, 1-10.
- Wan, Y. K. P., Wong, I. A., and Kong, W. H. (2014). Student career prospect and industry commitment: The roles of industry attitude, perceived social status, and salary expectations. *Tourism Management*, 40, 1-14.
- Wang, S., and Huang, X. (2014). College students' perceptions of tourism careers in China: Implications for the industry and education providers. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 13(3), 211-233.
- Zengin, B., ve Şengel, Ü. (2020). Üniversite öğrencilerinin gelecekleriyle ilgili kaygı ve beklentilerinin belirlenmesi. *Optimum Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 7(2), 435-454.
- Zengin, B., Işkın, M. ve Şengel, Ü. (2020). Turizm Öğrencilerinin Mesleki Beklenti, Mesleki Bağlılık ve Meslek Değişirme Eğilimleri Üzerine Bir Araştırma. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(39), 79-90.
- Zengin, B., Sen, L. M., and Solmaz, S. A. (2011). A research on sufficiency of University Education about satisfaction of University student's career expectations. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 24, 496-504.