

Turizm Sektöründe Kariyer: Öğrenciler ve Mezunlar Perspektifinden Bir Değerlendirme (Career in The Tourism Sector: An Evaluation From the Perspective of Students and Graduates) **

Kurtuluş KARAMUSTAFA^a , * Bilgehan KILIÇHAN^b

^a Erciyes University, Faculty of Tourism, Department of Tourism Management, Kayseri University, Rector's Office, Kayseri/Türkiye

^b Erciyes University, Institute of Social Sciences, Department of Tourism Management, Kayseri/Türkiye

Makale Geçmişi

Gönderim Tarihi: 02.03.2025

Kabul Tarihi: 15.06.2025

Anahtar Kelimeler

Turizm
Kariyer
Öğrenciler
Mezunlar

Öz

Dünyanın en hızlı büyüyen ve en fazla istihdam yaratarak sosyo-ekonomik kalkınmayı destekleyen sektörlerinden biri olan turizm sektöründe, her sektörde olduğu gibi eğitilmiş personel istihdamı oldukça önemli bir husus olarak dikkat çekmektedir. Bu noktada, turizm eğitimi ve turizm sektörünün yapısı incelenmesi gereken iki önemli unsurdur. Bu bağlamda, kavramsal bir çalışma özelliği taşıyan bu çalışmanın ortaya çıkış nedeni; turizm öğrencileri ve mezunların perspektifinden turizm sektöründe kariyer konusuna bütüncül olarak yaklaşan güncel ve kapsamlı bir çalışmanın literatürde bulunmamasıdır. Literatürdeki bu bilgi eksikliğinden hareketle, akademik bilgi birikimine katkı sağlamak ve sektör paydaşlarına güncel bilgiler sunmak amacıyla, bu çalışma kapsamında; turizm ile ilgili alanlarda eğitim alan öğrenciler ve mezunlar özelinde gerçekleştirilen çalışmalar incelenmiş ve bütüncül bir değerlendirme yapılmıştır. Çalışma sonucunda, turizm sektöründe kariyer konusunda; turizm eğitimi veren kurumlar, sektör temsilcileri ve politika yapımcılar arasındaki iş birliğinin artırılması ile turizm sektöründe nitelikli insan kaynağının yetiştirilmesi ve sektörde tutma kapasitesine ulaşarak istihdamda sürdürülebilirliğin sağlanabileceği ortaya konulmuştur.

Keywords

Tourism
Career
Students
Graduates

Abstract

In the tourism sector, which is one of the fastest growing sectors in the world and supports socio-economic development by creating the most employment, the employment of educated personnel, as in every sector, draws attention as a very important issue. At this point, tourism education and the structure of the tourism sector are two important elements that need to be examined. In this context, the reason for the emergence of this study, which has the feature of conceptual study; is the absence of current and comprehensive study in literature that approaches the subject of career in the tourism sector holistically from the perspective of tourism students and graduates. Based on this lack of information in the literature, to contribute to the academic knowledge accumulation and to provide up-to-date information to the stakeholders of the sector, within the scope of this study; studies carried out specifically for students and graduates receiving education in tourism-related fields were examined and a holistic evaluation was made. As a result of the study, it has been revealed that sustainability in employment can be achieved by increasing the cooperation between institutions providing tourism education, sector representatives and policy makers regarding careers in the tourism sector, by training qualified human resources in the tourism sector and by reaching the retention capacity in the sector.

Makalenin Türü

Kavramsal Makale

* Sorumlu Yazar

E-posta: bilgehankilichan@gmail.com (B. Kılıçhan)

** Bu çalışma, Prof. Dr. Kurtuluş KARAMUSTAFA danışmanlığında Bilgehan KILIÇHAN tarafından Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalında hazırlanan "Turizm İle İlgili Farklı Bölüm Mezunlarının Turizm Sektöründe Çalışmaya Yönelik Kararları, Kariyer Memnuniyetleri Ve Gelecek Kariyer Niyetleri" başlıklı doktora tezinden derlenmiştir.

GİRİŞ

Turizm, sosyo-ekonomik kalkınmayı destekleyen dünyanın en büyük sektörlerinden biridir. Öyle ki, bu sektör; cinsiyet, eğitim, milliyet ve inançlara bakılmaksızın fırsatlar sunarak yoksulluk ile eşitsizliğin azaltılmasında ve refahın artırılmasında önemli bir rol oynamaktadır (Dünya Turizm ve Seyahat Konseyi, 2023, s. 1). Her sektörde olduğu gibi turizm sektöründe de eğitilmiş ve üstün niteliklere sahip personel istihdamı oldukça önemlidir. Nitekim bu şekilde gerçekleşecek istihdam; iş hacminin büyümesinde, hizmet kalitesi ile verimliliğin yükselmesinde, zaman, malzeme, para ile iş gücü tasarrufunda ve beraberinde işletme değerinin artmasında ciddi faydalar sağlamaktadır (Ehtiyar & Engüren, 2008, s. 174). Ayrıca, nitelikli insan kaynaklarının yetiştirilmesi; küresel eğilimlerden ve şiddetli rekabetten etkilenen turizm sektörünün geleceği için kritik öneme sahiptir (Little & Watson, 2004, s. 408).

Turizm sektörü, dünyanın en hızlı büyüyen ve en fazla istihdam yaratan endüstrilerinden biri olmasına rağmen, sektördeki istihdam süreçleri ve kariyer beklentileri özellikle öğrenciler ve yeni mezunlar için belirsizlikler içermektedir. Turizm alanında eğitim alan öğrenciler ve mezunlar, sektörde karşılaştıkları zorluklar nedeniyle kariyer planlamalarında tereddütler yaşamaktadır. Düşük ücret politikaları, uzun çalışma saatleri, mevsimsellik ve sektördeki dalgalanmalar, mezunların sektörde kalıcı olmasını zorlaştıran temel faktörler arasında yer almaktadır. Buna karşın, turizm sektöründe farklı kariyer fırsatları ve profesyonel gelişim imkânları da mevcuttur. Kavramsal bir araştırma özelliği taşıyan bu çalışmanın temel sorunsalı; turizm öğrencileri ve mezunların perspektifinden turizm sektöründe kariyer konusuna bütüncül olarak yaklaşan güncel ve kapsamlı bir çalışmanın literatürde bulunmamasıdır. Öyle ki Çatır (2017), Temizkan ve Aktepe (2023) ve Gülenç Birsen ve Erdoğan (2024) gibi çalışmalar da literatürdeki bilgi eksikliğine işaret etmektedir. Bu bilgi eksikliğinden hareketle, akademik bilgi birikimine katkı sağlamak amacıyla, bu çalışma kapsamında; turizm ile ilgili alanlarda eğitim alan öğrenciler ve mezunlar üzerinde gerçekleştirilen çalışmalar incelenerek geçmişte gerçekleştirilen çalışmalardan farklı olarak bütüncül bir değerlendirme yapılmıştır. Bu noktadan hareketle, turizm eğitimi alan öğrenciler ile mezunların perspektifinden turizm sektöründe kariyer konusunda değerlendirmeler yapmak amaçlanmış olup, çalışmada turizm sektöründe insan kaynağının verimli kullanılabilmesi için gerek yükseköğretim kurumlarına gerekse sektör paydaşlarına çeşitli politikalar geliştirilmesine yönelik öneriler sunulmaktadır.

Bu çalışma hem akademik hem de sektör paydaşları açısından önem taşımaktadır. Akademik olarak, literatürdeki turizm öğrencileri ve mezunların özelinde gerçekleştirilen çalışmaların sonuçlarından hareketle değerlendirmeler yaparak bu alandaki bilgi birikimine katkı sağlamak hedeflenmektedir. Sektör paydaşları açısından ise, işverenler ve politika yapıcılar için sektörde nitelikli işgücü istihdamının sürekliliğini arttıracak stratejiler geliştirilmesine rehberlik edebilecek öneriler sunulmaktadır. Turizm sektöründe sürekliliğin sağlanması ve özellikle yeni nesil çalışanların sektörde uzun vadeli bir kariyer planlaması yapabilmesi için, öğrenci ve mezun perspektiflerinden yola çıkarak gerçekçi ve uygulanabilir politika önerilerinin geliştirilmesi büyük bir önem arz etmektedir. Bu bağlamda, turizm eğitimi veren kurumlar, sektör temsilcileri ve politika yapıcılar arasındaki iş birliğinin artırılması önemli görülmektedir.

Dünya Geneline Turizm Eğitimi

Turizm ile ilgili çalışmalar 1940'lı yıllarda başlasa da turizm eğitimine olan ilginin 1980'lere kadar oldukça az olduğu bilinmektedir (Koh, 1994, s. 853). Öyle ki, başlangıçta turizm eğitimi çalışan personel için verilen kurslara dayanmakta iken (Morgan, 2004, s. 91), zamanla kamu ve özel sektörden gelen ilgi ve artan talep yükseköğretim

kurumları düzeyinde turizm eğitimi beraberinde getirmiştir (Inui, Wheeler & Lankford, 2006, s. 26). Bu gelişme, turizm eğitiminde çok yönlü mezunlar yetiştirmek adına çok önemli bir aşama olarak görülmektedir. Ayrıca, bu sayede turizmde mesleki olarak işlevsel olmanın yanı sıra turizm gelişimi hakkında geniş çapta eğitilmiş, bilgili ve sorumlu bireyler yetiştirmek mümkün olmuştur (Lewis, 2005, s. 77). Her ne kadar genel manada turizm eğitiminin gelişim süreci bu şekilde olsa da dünya genelinde farklı coğrafyalarda farklı uygulamaların olduğu bilinmekte ve bu farklılıklar alt başlıklar halinde aşağıda anlatılmaktadır.

Kuzey ve Güney Amerika’da Turizm Eğitimi: Kuzey Amerika’da turizm eğitimi, özellikle sektörün ihtiyaçları doğrultusunda tarihsel ve yapısal dönüşümler geçirmiştir. ABD’de turizm eğitimi, 1922’de Cornell Üniversitesi’nde açılan ilk otelcilik okulu ile başlamış (Mcintosh, 1992, s. 2), 1940’larda artan konaklama talebiyle hız kazanmış ve işletme, insani gelişim ve ziraat fakülteleri bünyesinde farklı yaklaşımlarla şekillenmiştir (Formica, 1996, s. 319); günümüzde ise yüksek lisans ve doktora programlarıyla ileri akademik seviyelere ulaşmıştır. Güney Amerika’da ise turizm eğitimi, 1960’larda Brezilya’da EMBRATUR’un kurulmasıyla ivme kazanmış, 1971’de ilk turizm eğitim programları başlatılmış (Leal, 2004, s. 72) ve 1996’daki eğitim reformlarıyla özel eğitim kurumlarının da sürece dahil olmasıyla büyük bir yaygınlık kazanmıştır (Fernandes, 2001, s. 11). 2022 itibarıyla Brezilya’da 485 farklı turizm eğitimi programının aktif olarak sürdürülmesi, kıtanın bu alandaki gelişiminin ve turizme verilen önemin somut bir göstergesidir (Brezilya Millî Eğitim Bakanlığı, 2023).

Avrupa’da Turizm Eğitimi: Avrupa’da turizm eğitimi, ülkelerin sosyo-ekonomik yapılarına ve sektör ihtiyaçlarına bağlı olarak farklı modellerde gelişmiştir. Almanya’da turizm eğitimi, uygulamalı bilimler üniversiteleri ve meslek okulları aracılığıyla yoğun pratik deneyim içeren bir sistemle sunulurken, özel sektörün de bu sürece katkıda bulunması eğitilmiş işgücüne olan talebi artırmaktadır (Arnold & Münch, 1983, s. 84; Formica, 1996, s. 318; Rundshagen & Gronau, 2022, s. 7). İngiltere’de ise turizm eğitimi, yerel yönetimler ve özel sektör iş birliğiyle yürütülmekte olup, 1960’lardan itibaren akademik kurumlar tarafından işletme programları içinde sunulmuş, 1980’lerden sonra ise sektörün büyümesiyle daha sistematik bir yapıya kavuşmuştur (Fidgeon, 2010, s. 703). İtalya’da ise aile işletmelerinin yaygın olması, turizm eğitiminin sektörün operasyonel ihtiyaçlarına göre şekillenmesine neden olmuş ve özellikle turizm ekonomisi alanında uzmanlaşmış lisans ve lisansüstü programların geliştirilmesini teşvik etmiştir (Formica, 1997, ss. 49-52). Avrupa genelinde turizm eğitiminin güçlü akademik altyapıya sahip kurumlar tarafından sunulması ve pratik uygulamalarla desteklenmesi, sektörün sürdürülebilirliğini ve rekabet gücünü artıran önemli bir unsur olarak öne çıkmaktadır.

Asya’da Turizm Eğitimi: Asya’da turizm eğitimi tıpkı Avrupa’da olduğu gibi, ülkelerin ekonomik büyüme ve turizm sektöründeki genişlemelerine paralel olarak gelişmiştir. Kore’de turizm eğitimi, akademik ilkeler ile mesleki becerileri dengeleyen bir sistemle yürütülmekte olup, devlet politikaları çerçevesinde yükseköğretim kurumlarında 40 yılı aşkın süredir uygulanmaktadır. İlk dört yıllık lisans programı 1964 yılında Kyonggi Üniversitesi’nde açılmış ve sonrasında üniversite ve yüksekokul sayısında büyük bir artış yaşanmıştır (Kore Ulusal Turizm Organizasyonu, 2025). Çin’de ise turizm eğitimi, 1978’de açılan ilk turizm okulu ve 1979’da kurulan ilk yükseköğretim kurumu ile başlamış, 1980’lerden itibaren devlet destekli politikalarla hızla yayılmıştır. 1998 yılı itibarıyla ülkede 936 turizm eğitimi veren kurum bulunurken, Millî Eğitim Bakanlığı ve Ulusal Turizm İdaresi gibi kuruluşlar müfredat ve eğitim politikalarına yön vermektedir (Lam & Xiao, 2000, s. 291; Zhong vd., 2013, s. 1248). Kore ve Çin’de turizm eğitimi, sektörün ihtiyaçlarına cevap verecek şekilde sürekli olarak gelişmekte ve devlet desteği ile güçlenmektedir.

Avustralya'da Turizm Eğitimi: Avustralya'da turizm eğitimi yükseköğretim düzeyinde verilmekte olup, yükseköğretim düzeyindeki eğitimin 1970'lerin sonlarında Melbourne'de Politeknik Enstitüsünde başladığı ve günümüze dek gelişim göstererek üniversitelerin dörtte üçünden fazlasında lisans ve lisansüstü düzeyde eğitim verildiği bilinmektedir. Turizm eğitimindeki bu gelişmelerin temelinde; turist sayısındaki artış, 1980 yılı sonrası Avustralya'daki ekonomik gelişmeler ve eğitim politikasındaki değişimler gibi unsurların etkili olduğu belirtilmektedir (McKercher, 2022, s. 200). Ayrıca, Avustralya'da turizm eğitiminde sektörün ihtiyaçları doğrultusunda uygulamalı işbaşı eğitimin de verildiği bilinmektedir.

Afrika'da Turizm Eğitimi: Kuzey Afrika'da son yıllarda Fas ve Tunus gibi ülkelerde turizmin gelişmesiyle birlikte ihtiyaç duyulan nitelikli personeli istihdam etmek üzere çeşitli kurslarla turizm eğitimlerinin verildiği bilinmektedir. Güney Afrika'da ise turizm, yetenekli ve profesyonel bir iş gücü gerektiren sürekli büyüme potansiyeline sahip kilit bir ekonomik sektör olarak kabul edilmektedir (Adukaite, Van Zyl & Cantoni, 2016, s. 54). Ayrıca, Güney Afrika'da turizm bilincini artırmak amacıyla turizm eğitimini geliştirmeye yönelik çeşitli stratejiler benimsenmektedir (Van Niekerk & Saayman, 2013, s. 22). Bu bağlamda, özellikle 2000'li yıllardan sonra ortaöğretim düzeyinde Güney Afrika'daki okullarda turizm tanıtımları gerçekleştirilmiş ve her geçen gün turizm eğitimi verilen okul sayısında artış gerçekleşmiştir. Bununla beraber okullardaki en popüler seçmeli dersler turizmle ilgili derslerden oluşmaktadır. Bu durum, Afrika'da turizme olan ilginin bir göstergesi olarak yorumlanabilir (Adukaite, Van Zyl, Er & Cantoni, 2017, s. 175).

Türkiye'de Turizm Eğitimi

Türkiye'deki eğitim sisteminin çerçevesini, temel manada; 1982 Anayasası, Tevhid-i Tedrisat Kanunu, Türk Harflerinin Kabul ve Tatbiki Hakkında Kanun belirlerken, İlköğretim ve Eğitim Kanunu, Milli Eğitim Temel Kanunu, Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu ile getirilen düzenlemeler oluşturmaktadır. Ayrıca, İnsan Hakları Evrensel Bildirisi ve Çocuk Hakları Bildirisi gibi evrensel metinler ile kalkınma planları ve şura kararları bu eğitimin işleyişini etkilemektedir (Özdoğan & Çavuş, 2009, s. 226). Örgün ve yaygın olmak üzere iki temel kategoride ele alınan turizm eğitimi, farklı düzey ve kurumlar aracılığıyla yürütülmektedir.

Örgün Turizm Eğitimi: T.C. Millî Eğitim Bakanlığı tarafından ilköğretim müfredatında turizm bilincine yer veren temel eğitim, çocukluk çağında farkındalık yaratırken; ortaöğretimde mesleki yetkinlik kazandıran liselerdeki dört yıllık eğitimle, turizmin farklı alt dallarında uzmanlaşma hedeflenmektedir. Ankara Otelcilik Okulu'nda 1961-1962 döneminde başlayan bu serüven, günümüze kadar hız kesmeden devam etmiştir (Özdoğan & Çavuş, 2009, ss. 228-231; Hacıoğlu vd., 2008, s. 26). Diğer taraftan, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu çerçevesinde; iki yıllık meslek yüksekokullarından, dört yıllık yüksekokullar ve fakülteler ile lisansüstü programlara kadar uzanan eğitim modelinde, öncelikle "ara eleman", ardından "yönetici adayları" ve nihayetinde "üst düzey yöneticiler" ya da "akademisyenler" yetiştirilmesi hedeflenmektedir (Gürdoğan, 2019, ss. 104-105). Türkiye'de ön lisans düzeyinde verilen ilk eğitim 1974 yılında Boğaziçi Üniversitesi ve Hacettepe Üniversitesi bünyelerinde başlarken, lisans düzeyinde verilen ilk eğitim 1963 yılında Gazi Üniversitesi bünyesinde kurulan Ticaret ve Turizm Yüksek Öğretmen Okulunda başlamıştır. Ayrıca, yüksek lisans düzeyindeki ilk eğitimin 1981 yılında Hacettepe Üniversitesi bünyesinde verildiği ve doktora düzeyindeki ilk eğitimin ise İstanbul Üniversitesi bünyesinde 1969 yılında kurulan İktisadi Coğrafya ve Turizm Enstitüsü çatısı altında verildiği bilinmektedir.

Yaygın Turizm Eğitimi: T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından geçmişte profesyonel turist rehberliği kursları, sektör çalışanlarına yönelik eğitimler ve yerel halkı bilinçlendiren ev pansiyonculuğu gibi programlar verilirken, bu uygulamalardan günümüzde uzaklaşmıştır (Hacıoğlu vd., 2008, s. 60). Diğer taraftan, T.C. Millî Eğitim Bakanlığı tarafından geçmişte yiyecek-içecek üretimi, servisi, aşçılık, pastacılık ve benzeri alanlarda pratik beceri kazandıran kurslar verilirken, günümüzde bu eğitimler yerini giderek yükseköğretimin kapsamlı programlarına bırakmıştır (Hatipoğlu & Batman, 2014, s. 26). Ayrıca, açık öğretim fakülteleri, Avrupa Birliği programları (ERASMUS vb.), T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın İŞKUR uygulamaları, özel eğitim kuruluşları ve meslek örgütleri (TURSAB, TUREB, TAFED, TUROFED vb.) tarafından verilen kurslar; sektörün değişen ihtiyaçlarına yanıt verecek şekilde “ara eleman” yetiştirme ve mesleki sertifikalar sunma hedefiyle yaygın turizm eğitimine çeşitlilik kazandırmıştır.

Turizm Sektörünün Yapısı

Turizm sektörü; turist gönderen bölge, turist kabul eden bölge ve bunları birleştiren ulaştırma faaliyetlerinden oluşan üç temel unsura sahip olup, bu üç unsurun işleyişi için tur operatörlerinden otellere, restoranlardan eğlence merkezlerine kadar pek çok paydaşın etkin iş birliğini gerektirmektedir. Başka bir deyişle, turizm sektörü; turistlerin evlerinden ayrıldığı andan dönüşlerine dek ihtiyaç duyduğu bütün hizmetleri kapsayan devasa bir faaliyet alanıdır (Kozak vd., 2011, s. 38). Turizm sektörünün en önemli paydaşlarından olan konaklama işletmeleri; turizmin bel kemiği olarak turistlerin barınma ihtiyacını karşılamakla kalmamakta, onlara dinlenme ve eğlence olanakları da sunmaktadır (Olalı & Korzay, 1993, s. 3). Oteller başta olmak üzere moteller, pansiyonlar, tatil köyleri, apartlar, kruvaziyer gemiler ve termal tesisler bu zincirin vazgeçilmez halkaları olarak kabul edilmektedir (Kozak vd., 2011, ss. 49-54). Yiyecek ve içecek işletmeleri ise turizm deneyiminin lezzetli ve sosyal yönünü tamamlamaktadırlar. Restoranlardan kafeteryalara, fast-food zincirlerinden gece kulüplerine kadar çeşitli işletmeler turistlerin seyahat boyunca yiyecek, içecek ve eğlence beklentilerine hitap etmektedirler. Diğer taraftan, seyahat acentaları ve tur operatörleri turistik ürünlerin yaratılması ve pazarlanmasında kilit rol üstlenirken (Aktaş, 1989, s. 9), turist rehberleri de bu deneyimin ruhunu ve anlamını şekillendiren liderler olarak öne çıkmaktadırlar. Ulaştırma işletmeleri adeta turizmin dolaşım sistemi görevini üstlenmektedir. Havayolları hızlı ve yaygın bir seçenek olarak sektörü domine ederken, deniz yolu ulaşımı son dönemde yat ve kruvaziyer turizmi ile yükselişe geçmiştir. Kara yolları, kısa mesafelerdeki transferlerle turizmin can damarı olurken, demiryolları da yüksek hızlı trenlerle turistlerin ilgisini giderek daha fazla çekmektedir. Son olarak rekreasyon işletmeleri, turistlere unutulmaz anılar ve keyifli deneyimler sunarak tatillerini renklendirmektedirler (Kozak vd., 2011, ss. 57-58). Eğlence merkezleri, temalı tesisler ve kayak merkezleri gibi mekânlar, turistlerin tatmin, eğlence ve yenilenme ihtiyaçlarını karşılayan alanlar olarak turizm sektörünün tamamlayıcısı niteliğindedir (Özdemir Güzel & Gedik, 2015, ss. 85-86).

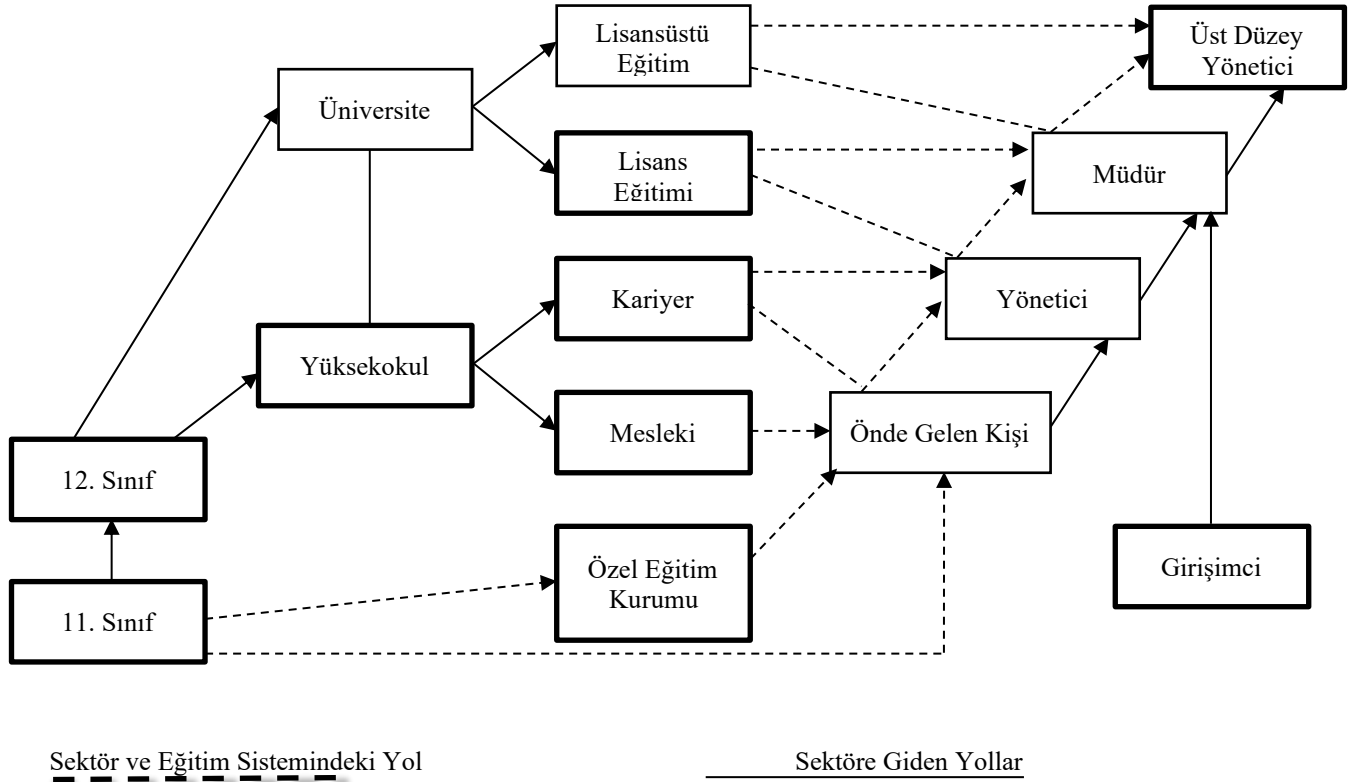
Devletin turizm sektörünün yapısı üzerindeki etkisi de oldukça önemli bir unsur olarak değerlendirilmelidir. Bu etki yalnızca ekonomik bir yönetim aracı değil, aynı zamanda küresel rekabetçilik, sürdürülebilirlik ve sosyo-kültürel dönüşüm bağlamında stratejik bir müdahale alanı olarak öne çıkmaktadır. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde devletin sektöre müdahalesi; altyapı yatırımları, teşvik mekanizmaları ve düzenleyici çerçeveler aracılığıyla piyasa koşullarını biçimlendirirken, kriz zamanlarında uygulanan makro düzeyde politikalar sektörün direncini artırmaktadır (Hall, 2008). Ayrıca, kamu otoritesinin turizm planlaması üzerindeki baskın rolü, özel sektörün faaliyet alanlarını doğrudan etkilerken, aynı zamanda çevresel taşıma kapasitesi, kültürel mirasın korunması

ve sosyal uyumun sağlanması gibi çok boyutlu hedeflerle bütünleşmektedir (Dredge & Jenkins, 2007). Bu bağlamda, devletin turizme müdahalesi sadece piyasaya düzen getirici bir unsur değil, aynı zamanda destinasyonların kimliğini belirleyen ve gelişim modelini yönlendiren bir aktör konumundadır (Bramwell & Lane, 2011).

Kariyer Kavramı ve Turizm Sektöründe Kariyer

Kariyer kavramı, “bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık” olarak açıklanmaktadır (Türk Dil Kurumu, 2025). Başka bir deyişle, bir meslek dalında kariyer yapabilmek; o meslek üzerine belirli bir süre çalışmayı, mesleğin inceliklerini öğrenerek ve kişisel gelişimi sağlayarak o alanda aşama kaydetmeyi, başarılar elde etmeyi ve bu süreç sonucunda meslekte uzmanlaşmayı gerektirmektedir. Nitekim her birey, hayatın doğası gereği, er ya da geç eğitim serüveni tamamlandıktan sonra kariyer odaklı bir iş aramakta ve hangi amaçların veya hedeflerin izlenmesi gerektiği konusunda şüphelerle ve belirsizliklerle dolu oldukça zor bir karar verme sürecinden geçmektedir. Esasen bu süreç, bireylerin kendilerini işverenlere karşı bir nevi pazarladıkları, işin gerekliliklerine ve ihtiyaç duyulan yeteneklere sahip olunduklarını kanıtlamak üzere işvereni ikna etmeye dayalı doğru iletişim gerektiren bir süreçtir.

Her meslek dalında kariyer yapmanın kendince zorlukları vardır. Turizm sektöründe kariyer yapmak için de birtakım gereksinimler bulunmaktadır. Öncelikle, bir bireyin turizm sektöründe çalışmaya uygun olup olmadığına karar vermesi gerekir. İnsanlara hizmet etmeyi sevmek, herkes tatil yaparken çalışmak, kaba ve kötü davranan insanlara anlayışla yaklaşip hizmet vermeyi sürdürmek, sürekli karar değiştiren kişilere sabırla ve nezaketle yaklaşmak, yoğun iş temposu ve uzun çalışma saatlerine ayak uydurmak gibi unsurlar bu kararda düşünülmesi gereken temel konulardır. Eğer bir birey bu unsurlara olumlu cevap verebiliyorsa turizm sektöründe çalışıp kariyer yapabilir, veremiyorsa da bu sektör bu birey için uygun bir kariyer alanı olmayabilir. Elbette bu cevabı verebilmek kolay değildir. Bunun için turizm sektöründe tecrübeli kişilerle konuşmak, turistleri gözlemlemek veya staj yaparak kısa süreli iş deneyimi elde etmek oldukça faydalı olabilir. Diğer taraftan, bu alanda çalışmaya karar veren bir birey, turizm sektörünün alt alanlarından birini kendine uygun olarak görüp seçebilir veya gelecek kariyer yollarını da araştırabilir. Öyle ki, turizm sektörü, çok çeşitli ve birbirinden zorlu iş seçenekleri sunarken, oldukça önemli fırsatlar ve tehditleri de barındırmaktadır. Bu bağlamda, dünya genelinde kabul gören genel bir çerçeve olarak turizm sektöründe kariyer yolları Şekil 1’de gösterilmektedir.



Şekil 1. Turizm sektöründe kariyer yolları

Kaynak: Goeldner & Ritchie, 2012, s. 62.

Şekil 1’den anlaşılacağı üzere, lise öğreniminin ardından özel eğitim kurumlarında eğitim alınarak veya doğrudan sektörde çalışmaya başlanacağı gibi, yükseköğretim kurumlarında eğitim aldıktan sonra da sektörde kariyer yapılabilir. Ancak lise düzeyindeki eğitimden sonra genellikle kariyer basamaklarının en altından başlanacağı, sektördeki tecrübe ve eğitim düzeyi yükseldikçe önde gelen kişiden, yöneticiliğe, müdürlüğe ve üst düzey yöneticiliğe uzanan bir kariyer gelişiminin mümkün olduğu unutulmamalıdır. Tüm bu şartların haricinde girişimcilerin de kendi işyerlerini kurarak turizm sektöründe doğrudan müdür olarak kariyerlerine başlamaları da mümkündür. Ancak bu modelin genel turizm sektöründe kariyer yollarını şematize eden genel bir model olduğu ve özellikle eğitim sistemlerindeki farklılıklardan dolayı ülkeden ülkeye bazı değişiklikler gösterebileceği de unutulmamalıdır. Turizm sektöründe alınan eğitim ve elde edilen deneyimin sonucunda bireylerin yüksek düzeyde performans sergileyerek üst düzey yönetici pozisyonuna ulaşabilmek adına farklı seviyelerden işe başlamaları da mümkündür. Bu bağlamda, bu modelde çeşitli pozisyonlara ulaşmak için normal şartlarda hangi düzeyde eğitim ve deneye ihtiyacı olduğu da sembolize edilmektedir.

Turizm sektöründe farklı özelliklere sahip bireylere ihtiyaç bulunmaktadır. Öyle ki, pek çok farklı pozisyonda iş imkânı bulunan bu sektörde, bireylerin eğitim düzeyleri ve sektör deneyimleri kadar bir diğer önemli husus kişinin değerleri ile ilgili alanlarıdır. Bu bağlamda, bireylerin seçtikleri pozisyonların kişisel değerleri ve ilgiyi nasıl yansıtabileceği Tablo 1’de örnek pozisyonlar üzerinden özetlenmektedir. Buna göre, başlangıç seviyesindeki pozisyonlarda çalışan kişiler (yiyecek içecek servisi personeli, oda hizmetçisi, biletçi, araç operatörü, tur otobüsü şoförü, operasyon görevlileri, barmen vb.) sürekli insanlarla iç içe görev yapacaklarından insanlarla ilgilenmekten hoşlanmalı ve kaliteli hizmet sunmak üzere ilgili ve istekli olmalıdırlar. Ayrıca, yöneticiler (şef garson, kat hizmetleri yöneticisi vb.), müdürler (restoran ve otel müdürü vb.) ve girişimcilerin (işletme sahipleri ve genel müdürler vb.) de

turistlerin taleplerine ve pazarın ihtiyaçlarına cevap vermek üzere birtakım değerlere (insanlarla ilgi, kalite, meydan okuma, esneklik, yenilik/değişiklik) sahip olmaları gerekmektedir (Goeldner & Ritchie, 2012, s. 63).

Turizm sektöründe kariyer sahibi olmak oldukça zorlu bir süreç olup yoğun çaba gerektirmektedir. Diğer taraftan, turizm sektörü her geçen gün büyümeye devam eden dünyanın en büyük sektörlerinden biri olup her yıl pek çok farklı sektörle etkileşim halinde giderek artan istihdam yaratmaktadır (UNWTO, 2024). Emek-yoğun bir sektör olan bu sektörde çalışmaya istekli, motive olmuş, eğitilmiş ve sektör tecrübeli personele ihtiyaç vardır. Tablo 1’de belirtilen değerlere ve ilgi alanlarına sahip personel kendilerini kariyer basamaklarını başarıyla atlarken bulacak, ancak bu noktada da sektörü iyi analiz edip en doğru seçimi yapanlar en büyük başarıyı elde edeceklerdir (Goeldner & Ritchie, 2012, s. 66).

Tablo 1. Turizm sektöründe kariyer yolları, örnek meslekler, değerler ve ilgi alanları

	Yiyecek & İçecek Restoran Sahibi	Konaklama Otel Sahibi	Tur & Seyahat Otobüs Hattı Sahibi	Çekicilikler Eğlence Parkı Genel Müdür	ÖNCELİKLİ DEĞERLER VE İLGİ ALANLARI İNSANLAR KALİTE MEYDAN OKUMA ESNEKLİK YENİLİK/DEĞİŞİKLİK
GİRİŞİMCİ	*Bağımsızlık *Esnek Çalışma Saatleri *Finansal ve Kişisel Başarı *Kontrol *Yenilik/Değişim	*Bağımsızlık *Düzensiz Çalışma Saatleri *Kontrol *Para *İnsanlar *Yenilik/Değişim *Başarı	* Kalite *Taahhüt *İş Ahlakı *İyimserlik *İnsanlar/Çalışanlar *Meydan Okuma *Büyüme *Mizah *Esneklik *Organizasyon *Sayılarla Çalışma	*Kalite *Turizm & Turistler *Organizasyon *Detaylara Dikkat *Esneklik/Çeşitlilik *İnsanlar *Yaratıcılık *İş *Düzensiz Çalışma Saatleri	
	Restoran Müdürü	Otel Müdürü	Tur Otobüsü/Hat Müdürü	Özel Eğlence Direktörü	
MÜDÜR	*Kalite *İnsanlar *Liderlik *Yenilik/Değişim *Beslenme	*İnsanları Etkileme *Yenilik/Değişim *Merak *Yarışma *İnsanlar *Problem Çözme *Durum	*Kalite *Bağlılık *Çalışma *İnsanlar *Meydan Okuma *Esneklik *Büyüme *Mizah *Organizasyon *Yenilik *Sayılarla Çalışma	*Genç İnsanlar *Profesyonellik *İş Etiği *Yaratıcılık *Düzensiz Çalışma Saatleri *Değişken Çalışma Saatleri *Meydan Okuma *Ekonomik Değer *Serbest Zaman *Eğlence *Analiz	
	Şef Garson	Kat Hizmetleri Yöneticisi Yardımcısı	Otobüs Bakım Sorumlusu	Eğlence Parkı Yöneticisi	
YÖNETİCİ	*İnsanlar *Kalite *Meydan Okuma *Yiyecek Sektörü	*Müşteriler/İnsanlar *Kalite *Maliyet Verimliliği *Ekip Verimliliği *Problem Çözme *Meydan Okuma	*İnsanlar ve Güvenliği *Kalite *Çeşitlilik/Yenilik *Makinalar *Problemler *Organizasyon	*İnsanlar *Kalite *Makinalar *Meydan Okuma *Verimlilik	

Tablo 1. Turizm sektöründe kariyer yolları, örnek meslekler, değerler ve ilgi alanları (devamı)

	Barmen	Oda Hizmeti Operasyonları	Tur Otobüsü Şoförü	Araç Operatörü Operasyonları	İNSANLAR
	*İnsanlar *Kalite *Yaratıcılık *Esnek Çalışma Saatleri	*Müşteriler/İnsanlar *Düzenlilik *Eğlence *Çeşitlilik *Temizlik	*İnsanlar *Saygı *Güç/Kontrol *Meşgul Olmak *Alışkanlık	*İnsanlar *Bağlılık *İnsiyatif *Çalışma *Takım Çalışması *Meşgul Olmak	
	Yiyecek & İçecek Servisi Yapan	Başlangıç Düzeyinde Oda Hizmetçisi	Biletçi	Başlangıç Düzeyinde Araç Operatörü	
BAŞLANGIÇ SEVİYESİ	*İnsanlar *Esneklik *Çalışma Koşulları	*İnsanlar *Temizlik *Kültürel Çeşitlilik	*İnsanlar *Yardımseverlik *Meydan Okuma *Büro İşleri *Matematik *Seyahat *Yenilik/Çeşitlilik	*İnsanlar *Eğlence	
İŞ ÖNCESİ	Kişisel Değer Çalışması *Alberta Hükümeti Kariyer Geliştirme Enstitüsü tarafından İstihdam ve Kariyer Geliştirmenin Eğitim Bilgileri Departmanı ve Sektör Analizleri için oluşturulmuştur.				**Not: Burada listelenen değerler ve ilgi alanları örnektir. Veri toplamada küçük bir uzman örneği kullanılmıştır.

Kaynak: Goeldner & Ritchie, 2012, s. 63.

Yöntem

Turizm sektöründe kariyer konusunun öğrenciler ve mezunlar perspektifinden değerlendirildiği bu çalışmada; literatürdeki bilgi eksikliğinden hareketle, akademik bilgi birikimine katkı sağlamak ve sektör paydaşlarına güncel bilgiler sunmak amacıyla, turizm ile ilgili alanlarda eğitim alan öğrenciler ve mezunlar özelinde gerçekleştirilen çalışmalar incelenmiş ve bütüncül bir değerlendirme yapılmıştır. Bu kapsamda, Web of Science, Scopus ve TR Dizin gibi veri tabanları üzerinden “turizmde kariyer”, “öğrenci” ve “mezun” gibi kelimeler ile İngilizce karşılıkları anahtar kelimeler olarak girilerek bu konudaki çalışmalar taranmıştır. Geçmişe dönük zaman sınırlaması getirilmemiş, erişilebilen tüm çalışmalar dâhil edilmiştir. Bu bağlamda, turizm eğitimi alan öğrencilerin ve mezunların turizm sektöründe kariyer hakkındaki görüşlerine ilişkin gerçekleştirilen detaylı literatür incelemesine aşağıda yer verilmekte olup, ilgili çalışmalar çeşitli alt başlıklar halinde sınıflandırılarak sunulmaktadır.

Turizm Sektöründe Kariyer Konusuna İlişkin Literatür Taraması

Öğrencilerin Sektörde Çalışmaya Yönelik Algı, Tutum, Bakış Açıları ve Kariyer Seçimleri: Köşker ve Unur (2017), turizm alanında lisans düzeyinde eğitim alan öğrencilerin turizm sektöründe çalışma eğilimlerine yönelik tutumlarını ortaya koymayı amaçladıkları çalışmaları kapsamında, gerçekleştirdikleri alan araştırmasında anket tekniğiyle 800 katılımcıdan veri toplamışlar ve verilerin analizi için farklılıkları incelemeye yönelik parametrik testlerden t-testi ile tek yönlü ANOVA’dan yararlanmışlardır. Analizler neticesinde; kadınların erkeklere göre ve okuduğu bölümü isteyerek seçenlerin istemeyerek seçenlere kıyasla turizm sektöründe çalışma eğilimlerine yönelik tutumları, anlamlı bir şekilde yüksek bulunmuştur. Diğer bir çarpıcı bulgu ise staj/mesleki deneyimi olmayanların, staj/mesleki deneyimi olan katılımcılara kıyasla turizm sektöründe çalışma eğilimlerine yönelik tutumlarının anlamlı

bir şekilde daha yüksek olduğudur. Farklı bir çalışmada, Akoğlu vd. (2017), lisans düzeyinde eğitim alan gastronomi ve mutfak sanatları bölümü öğrencilerinin turizm sektöründe çalışmaya yönelik bakış açılarını belirlemeye yönelik gerçekleştirdikleri çalışmalarında anket tekniğini kullanarak Abant İzzet Baysal Üniversitesi Bolu Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu gastronomi ve mutfak sanatları bölümünde okuyan 104 öğrenciden veri toplamışlardır. Demografik değişkenlere katılım düzeylerinin ve öğrencilerin sektöre yönelik bakış açılarına ilişkin verilerin yorumlanmasında frekans ve yüzde değerlerinden yararlanılmıştır. Öğrencilerin sektörde çalışmaya yönelik bakış açıları; işin doğası ve çalışma koşulları, sosyal statü ve gelecek kaygısı, ücret ve olanaklar ve son olarak da kişisel görüşler olmak üzere dört farklı boyutta incelenmiş ve değerlendirilmiştir. Çalışmanın çarpıcı bulguları arasında katılımcıların kariyer planlamalarını gastronomi alanında yaptıkları için mutlu oldukları ve mezun olduktan sonra büyük ölçüde turizm sektöründe çalışma isteğinde olduklarının tespiti yer almaktadır. Diğer taraftan, Mohammed ve Rashid (2016), lisans düzeyinde eğitim alan öğrencilerin turizm sektörüne yönelik algı ve tutumlarını etkileyen faktörleri inceleyen birçok çalışma olmasına karşın öğrencilerin sektöre yönelik algıları ile sektöre katılma niyetleri arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların halen yetersiz olduğu sonucuna vararak bilgi eksikliğine katkı sağlamak amacıyla bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Bu çalışma ile öğrencilerin turizm sektörüne katılma niyetlerini açıklığa kavuşturulmuş ve staj programının bu ilişkiler üzerinde etkisi olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir çalışmada, Malezyalı turizm ve otelcilik lisans öğrencilerinin bir kariyer seçimi olarak sektöre ilişkin görüşlerini araştıran Richardson ve Butler (2012), 429 turizm ve otelcilik öğrencisinden anket tekniği ile veri toplamışlardır. Verilerin analizi neticesinde, çarpıcı bir sonuç olarak, öğrencilerin genel olarak turizm ve otelcilik alanındaki bir kariyerin kendilerine önemli buldukları faktörleri sunacağına inanmadıkları bulgulanmıştır. Benzer şekilde, Richardson (2009), çalışmasında Avustralya'da turizm ve otelcilik eğitimi alan lisans öğrencilerinin sektörün kendilerine gelecekteki bir kariyer seçiminde önemli gördükleri özellikleri sunduğuna inanmadıklarını bulgulanmıştır. Ayrıca, öğrencilerin gelecekteki bir kariyere devam etmede önemli olarak gördükleri incelenen 20 faktörün çoğunluğu ile turizm ve otelcilik alanında kariyer algıları arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Çarpıcı bir yorum olarak, Avustralya turizm ve konaklama sektöründeki beceri eksikliğinin, sorunlar çözülmediği takdirde önümüzdeki 10 yıl içinde önemli ölçüde artacağı da iddia edilmiştir. Diğer taraftan, Aksu ve Köksal (2005), Akdeniz Üniversitesi Turizm ve Otel İşletmeciliği Yüksekokulu'nda okuyan toplamda 689 öğrenciden oluşan bir örneklem ile gerçekleştirdikleri araştırmada öğrencilerin turizm sektöründen temel beklentilerini araştırmayı amaçlamışlardır. Elde edilen bulgular genellikle turizm sektörüne yönelik olumsuz algı ve tutumları göstermektedir, ancak bazı olumlu algı ve tutumlar da görülmektedir. Üniversiteye giriş sınavında turizm ve otelcilik okulunu ilk üç sırada seçen, okulu isteyerek seçen ve uygulamalı iş deneyimini Türkiye dışında gerçekleştiren öğrenciler genellikle olumlu duygulardan söz etmişlerdir. Bu konuda Türkiye'de gerçekleştirilen en kapsamlı çalışmalardan birinde, Kuşluvan ve Kuşluvan (2000), turizm alanında eğitim alan öğrencilerin turizm sektöründe çalışmaya yönelik tutumları ve turizme yönelik genel tutumların incelenmek amacıyla çok boyutlu ve çok maddeli bir tutum ölçeği geliştirmek üzere bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Bu konuda, literatürdeki en kapsamlı ve en fazla atfedilen çalışmaların başında yer alan bu çalışmada, Türkiye'deki dört yıllık turizm ve otel işletmeciliği okulu öğrencilerinden oluşan bir örneklemde geliştirilen ölçek öncelikle test edilmiş ve turizm sektöründe çalışmanın farklı boyutlarıyla ilgili olumlu veya olumsuz değerlendirmeler tespit edilmiş ve turizm sektörü, kamu kurumları ile turizm ve otel işletmeciliği okulları için çıkarımlarda bulunulmuştur.

Öğrencilerin Kariyer Engelleri Algıları, Kariyer Öz Yeterlilikleri ve Kariyer Hazırlama Davranışları: Jeon (2019), havacılık turizmi alanında lisans eğitimi alan öğrencilerde kariyer engellerinin kariyer öz yeterliliği ve kariyer hazırlık davranışlarına etkilerini araştırdığı çalışmada anket tekniği ile 304 katılımcıdan veri toplamıştır. Güney Kore'de gerçekleştirilen araştırmada fiziksel kondisyon eksikliğinin, karar verme güçlüklerinin ve yetersiz hazırlığın kariyer öz yeterliliğini olumsuz etkilediği, finansal zorlukların ise kariyer öz yeterliliğini etkilemediği bulgulanmıştır. Ayrıca kariyer öz-yeterliliğinin kariyer hazırlık davranışı üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu, yetersiz hazırlığın da kariyer hazırlığı davranışı üzerinde olumsuz etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Farklı bir çalışmada, Tan vd. (2016), konaklama sektöründe kariyer yapmak isteyen lisans öğrencilerini etkileyen engelleri belirlemek amacıyla turizm işletmeciliği ve otelcilik bölümünde okuyan toplam 70 son sınıf öğrencisinden veri toplayarak gerçekleştirdikleri çalışmalarında, çarpıcı olarak konaklama sektörünün olumsuz özelliklerinin mezunların mezun olduktan sonra sektörde kariyer aramaya olan ilgilerini azalttığı sonucuna ulaşmışlardır. Diğer taraftan, Wong ve Liu (2010), çalışmalarında konaklama ve turizm işletmeciliği lisans öğrencilerinin ebeveyn etkileri hakkındaki algılarının, Çin'deki konaklama ve turizm sektörü ile ilgili kariyer seçimi niyetlerini nasıl yordadığını incelemeyi amaçlamışlardır. Bu bağlamda, 22 öz nitelikten türetilen altı ebeveyn etkili faktörden üçü, öğrencilerin konaklama ve turizm kariyer tercihi niyetlerinin göze çarpan yordayıcıları olarak belirlenmiştir. Bu üç faktör; “turizm ve otelcilik sektörünün algılanan ebeveyn desteği”, “refah ve itibar ile ilgili algılanan ebeveyn kariyer endişeleri” ve “kariyer seçiminde algılanan ebeveyn engelleri” olarak belirtilmiştir. Ayrıca çalışmada ebeveyn etkili faktörlerdeki demografik farklılıklar da ortaya konmuştur.

Öğrencilerin Staj Deneyimleri: Turizm lisans öğrencilerinin staj deneyiminden memnuniyet düzeylerini ve gelecekteki kariyer niyetleri üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlayan Dahanayake vd. (2019), gerçekleştirdikleri çalışmaları kapsamında yürüttükleri alan araştırmasında otelcilik lisans öğrencilerinden oluşan bir örneklemden anket tekniği kullanarak veriler elde etmişlerdir. Yapılan analizler neticesinde, turizm lisans öğrencilerinin staj deneyimlerinden memnun oldukları, mezun olduktan sonra sektörde çalışma niyetinde oldukları ve turizm lisans öğrencilerinin işin doğası ve eğitim programı ile ilgili memnuniyetlerinin gelecekte turizm sektöründe çalışma niyetlerini önemli ölçüde etkilediği ortaya çıkmıştır. Diğer bir çalışmada, Rok (2013), stajyerlere işe yerleştirmeleri sırasında nasıl davranıldığını araştırmaktır. Stajyerler arasında, bazı öğrencilerin eğitimleri sırasında turizm ve konaklama sektöründen ayrılmaya (veya hiç girmemeye) karar vermelerinin nedenlerini ortaya çıkaran bir anket uygulanmıştır. Bulgular, gerçek dünya deneyiminin öğrencilerin turizm ve konaklama kariyerlerine hazırlık adımı için hayati önem taşıdığını göstermiştir. Sonuçlar, stajların öğrencilerin yeterlilik gelişimi ve iş performansı üzerindeki olumlu etkilerinden bahsederken, konaklama ve turizm sektöründeki çalışma süresinin kariyer seçimleri üzerinde hiçbir etkisi olmadığını doğrulamıştır. Kim ve Park (2013), lisans öğrencilerinin stajlarının konaklama ve turizm sektöründeki kariyer algıları üzerindeki etkisini belirlemek, staj döneminde iş arkadaşları ve yöneticilerle oluşabilecek informal sosyal deneyimlerin düzenleyici rolüne odaklanan bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Çalışma kapsamında, Seul bölgesinde staj programları sunan altı konaklama ve turizm okulunu rastgele seçerek bu okullardan eğitim alan 120 öğrenciye anket uygulamışlardır. Araştırma sonucunda, öğrencilerin staj dönemlerinde arzu edilen sosyal deneyimlerin sonucunda algılarında bir değişikliğe yol açabileceğini ve böylece konaklama ve turizm sektöründeki bir kariyerle ilgili çeşitli faktörlere ilişkin olumsuz algıları azaltabileceği bulgusuna ulaşılmıştır.

Öğrencilerin Kariyer Kararları, Mesleki Gelişimleri ve Yaratıcılıkları: Seyitoğlu vd. (2022), Covid-19 pandemisi döneminde turizmin ve mesleki kariyerin geleceğini lisans turizm öğrencilerinin bakış açısından araştırdıkları

çalışmalarında turizm fakültesi bölümlerinde öğrenim gören 30 öğrenci ile yarı yapılandırılmış görüşmeler yoluyla veriler toplamışlardır. Araştırma bulgularında; Covid-19 döneminde mesleki gelişim ile kariyer planlamasının ve turizmin geleceğinin (turist beklentileri, davranışları ve eğilimleri ile ilgili unsurlar) öğrencilerin bakış açılarını belirleyen ana boyutlar olduğu ortaya konmuştur. Farklı bir çalışmada, Betak ve Sandorova (2020), anket yöntemi kullanarak yaptıkları çalışmalarında turizm lisans öğrencilerinin ve profesyonellerinin yaratıcılığı, turizm profesyonelleri için yaratıcılığın önemi ve turizmde yaratıcı yaklaşımlar gerektiren alanlar konusundaki öğretim deneyimlerine dayalı olarak görüşlerini haritalamayı amaçlamışlardır. Araştırmanın sonucunda turizm lisans öğrencilerinin ve turizm profesyonellerinin yaratıcılığı arasındaki bariz fark şu şekilde belirtilmiştir; profesyonellerin genellikle yaratıcı çözümler gerektiren günlük gerçek yaşam durumlarına maruz kalması ve dolayısıyla yaratıcılıklarının sürekli olarak desteklenmesi gerçeğiyle açıklanmaktadır. Ancak gerek öğrenciler gerekse profesyonellerden hiçbirinin çok yaratıcı olarak tanımlanmaması, her ikisi için de yaratıcılığın geliştirilmesi gerektiğini göstermektedir.

Mezunların Sektördeki Durumları, Kariyer Kalıpları, Çalışma Eğilimleri, Kariyer Hedefleri, Mesleğe Yönelik Memnuniyetleri ve Sadakatleri: Huang (2022), Hong Kong'daki Y kuşağı turizm profesyonellerinin kariyer amaç ve değerlerini araştırmayı amaçladığı çalışmasında turizm profesyonellerinin değerlerinin, isteklerinin ve görüşlerinin sosyal ve turizm ortamındaki değişikliklerle nasıl şekillendiğini ortaya koymak üzere nitel bir araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda, çarpıcı olarak, ergenlikten orta yetişkinliğe doğru maddi/manevi geçişlerin ve çalışma hayatı, turizm iş deneyimi, sosyal değişimler gibi değerlerin kararlarında etkili olduğu tespit edilmiştir. Tolkach ve Tung (2019), yaptıkları çalışmada küresel bilgi ve yerel yetenek yönetimi ile ilgili konaklama ve turizm mezunlarının kariyer kalıplarını ve küresel hareketlilik yörüngelerini değerlendirmeyi amaçlamış olup, çevrimiçi profesyonel ağ kullanarak her biri farklı beş kurumdan 2.000'den fazla konaklama ve turizm mezununun kamu profillerini haritalamış ve değerlendirmişlerdir. Bulgular, beş kurumun konaklama ve turizm mezunlarından dünya çapında bir hareketlilik ağını vurgulamaktadır. Bulgular ayrıca beş (bölge içi, kıta, bölgelerarası, küresel ve kariyer kalıpları) farklı hareketlilik yörüngesi türü önermektedir. İngiltere'de gerçekleştirilen farklı bir araştırmada, Nachmias ve Walmsley (2015), 28 konaklama lisans öğrencisiyle derinlemesine görüşmeler yaparak mezuniyet sonrası kariyere karar vermeyi nasıl ele aldıklarını anlamaya çalışmışlardır. Bulgular, değişen mezun işgücü piyasası bağlamında kariyer kararlarında zorlandıklarını göstermektedir. Bu bağlamda, kariyer alternatiflerini analiz etmede sınırlı bilgiye sahip olmaları, konaklama öğrencilerinin mezun olduktan sonra sezgisel kariyer kararları aldıklarını göstermektedir. Son olarak, çalışmanın yükseköğrenim kurumlarına, politika yapıcılara, işverenlere ve öğrencilere istihdam arayışlarında faydalar sağlayabileceği belirtilmektedir. Diğer taraftan, Brown vd. (2014), konaklama işletmeciliği mezunları için kariyer faktörlerinin algılanan önemini, algılanan deneyimlerini, konaklama endüstrisinden ayrılan ve kalanlar ile konaklama mezunlarının algılarındaki farklılıkları incelemeyi amaçlayan bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Araştırma kapsamında; halen sektörde çalışan konaklama mezunları için, ayrılanlar için ve yöneticiler için olmak üzere, üç ayrı anket formu içeren bir veri toplama tekniği kullanmışlardır. Yapılan analizlerde; konaklama sektöründe çalışan otelcilik mezunları, sektörden ayrılanlara göre 11 faktörün (mezunların derecelerini kullandıkları bir kariyere, iyi terfi beklentileri olan bir kariyere sahip olmak vb.) kendileri için daha önemli olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca, konaklama endüstrisinden ayrılan mezunlar, sektörde kalan mezunlara kıyasla topluma katkıda bulunabilecekleri bir kariyere sahip olmanın daha önemli olduğunu belirtmişlerdir. Son

olarak, işe alım yöneticileri ile mezunların bulguları çelişirken, mezunların beklediğinden veya önemli gördüğünden daha fazla kariyer teklifinde bulunduklarını algıladıkları ortaya çıkmıştır.

Mezunların Nitelikleri, Yeterlilikleri, Girişimcilik ve Yetkinlikleri: Wakelin-Theron vd. (2019), turizm mezunlarının bilgi ve beceri açısından yeteneklerini nasıl algıladıklarını ve turizm endüstrisinin turizm mezunlarını nasıl değerlendirdiğini ortaya koymayı amaçladıkları çalışmalarında, turizm sektöründen toplamda 561 yönetici, denetçi ve işletme sahibinin yanı sıra sektörde çalışan turizm mezunlarından oluşan amaçlı bir örneklem üzerinde anket tekniği kullanarak veri toplamışlardır. Turizm mezunları; teknoloji konusunda rahat, profesyonel bir görünüme sahip ve aynı zamanda dışa dönük olarak tespit edilmiş ve onların en önemli üç yeteneğinin bunlar olduğu ortaya çıkmıştır. Buna karşılık, mezunların girişimcilik becerilerinden yoksun oldukları tespit edilmiştir. Çek Cumhuriyeti'nde gerçekleştirilen çalışmada, Malec ve Királ'ová (2018), geniş bir işveren yelpazesinde keşfedilen 16 iletişim ve 16 yönetim yeterliliği ile ilgili olarak turizm alanındaki lisans ve yüksek lisans gereksinimleri arasındaki farklılıkları değerlendirmeye çalışmışlardır. 2014 yılının Mart ve Haziran ayları arasında gerçekleştirilen bu çalışmada anket tekniği kullanılarak Çek Cumhuriyeti'ndeki 126 işverenden oluşan bir örneklemde veri toplanmıştır. Verilerin analizi sonucunda, yüksek lisans mezunlarından talep edilen en önemli yetkinlikler; “karmaşık bir görünüm özeti sağlama”, “geri bildirim sağlama”, “zaman yönetimi”, “liderlik ve planlama”, “öz değerlerin her iki sınırını da göz önünde bulundurma” olarak ortaya çıkmıştır. Yönetsel yetkinliklerin incelenmesi, lisans mezunlarının aksine yüksek lisans mezunlarından en çok talep edilen “zaman yönetimi”, “liderlik”, “çatışmaları yönetme becerisi”, “planlama”, “stres yönetimi” ve “problem çözme” değişkenlerini ortaya koymaktadır. Farklı bir çalışmada, Owusu-Mintah (2014), yükseköğretim turizm mezunlarının aldıkları girişimcilik eğitiminin kendilerine ne ölçüde fayda sağladığını ortaya çıkarmak için yaptığı çalışmasında kartopu örnekleme tekniği kullanarak 205 öğretmenden veri toplamıştır. Araştırma sonuçları, mezunların yüzde üçünün işlerini yürütebildiklerini ortaya koymuştur. Mezunlar arasında girişimciliğin düşük olmasının nedenleri arasında başlangıç sermayesine erişememe, mezunlarda girişimcilik ruhunun olmaması ve girişimcilik eğitiminin turizm ve otelcilik sektörüyle alakasız olması öne sürülmektedir. Királ'ová ve Malec (2014), işverenlerin en çok ihtiyaç duyduğu turizm lisans ve yüksek lisans programları mezunlarının iletişim ve yönetsel yetkinliklerini belirlemeyi amaçladıkları çalışmalarında, anket tekniği kullanılarak işverenlerden veri toplanan bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Araştırma sonuçları, işverenlerin lisans ve yüksek lisans mezunlarından farklı iletişim ve yönetsel yetkinlikler talep ettiğini göstermektedir. Zehrer ve Mössenlechner (2009), mezunlar için istihdam edilebilirlik, beceri gereksinimleri ve yetkinlikler kavramlarını teorik olarak tartışmak ve piyasanın gerekli istihdam edilebilirlik becerilerini işverenlerin bakış açısıyla değerlendirmek amacıyla bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Innsbruck Yönetim Merkezinin yurt içi ve yurt dışı staj ortak firmaları arasında yapılan araştırma, mezunlar için tüm yetkinliklerin çok önemli olduğunu açıkça göstermektedir. İlginçtir ki, aktivite ve eylem odaklı yetkinliklerin turizmle ilgili işler için en büyük öneme sahip oldukları görülmektedir. Bunu sosyal ve iletişim yetkinlikleri, kişisel yetkinlikler ile mesleki ve metodolojik yetkinlikler izlemektedir. Diğer taraftan, üniversitelerin toplum tarafından talep edilen genel yetkinlikler hakkında bilgiye nasıl ulaşabileceklerini inceleyen Munar ve Montaño (2009), çalışmalarında turizm programlarının tasarımında bu bilginin ne ölçüde kullanılması gerektiğini tartışmakta ve turizm eğitiminde işgücü piyasasının oynadığı role eleştirel bir yaklaşım sunmaktadırlar. Bu bağlamda, Balear Adaları örneğinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında, çarpıcı olarak, genel yeterliliklerin çoğunun kuruluş için geçerli olduğunu ve turizm mezunlarının istenenden daha düşük bir düzeyde de olsa işverenin beklentilerini karşıladıkları tespit edilmiştir. Weiler ve Mahendra (2007) ise, lisans düzeyinde işletme

ve turizm eğitiminde üniversite ders markalaşması, eğitim süresi ve istihdam sonuçları arasındaki ilişkileri ortaya koymak amacıyla gerçekleştirdikleri çalışma kapsamında 113 telefon görüşmesi ile veri toplayarak bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Çarpıcı olarak, bir işletme markasına sahip lisans programlarından mezun olanların bir turizm markasına sahip mezunlara göre ilgili istihdamı kazanmada daha yüksek bir başarı oranına sahip oldukları saptanmıştır. Şaşırtıcı bir şekilde, çalışmada dört yıllık eğitime karşı üç yılı tamamlayan mezunlar arasında istihdam sonuçlarında önemli bir fark bulunmamıştır.

Mezuniyet Sonrası İstihdam Edilebilirlik: Lisans düzeyinde turizm eğitimi almış olan mezunların istihdam durumları ve bu konudaki düşüncelerinin belirlenmesini amaçlayan Temizkan vd. (2019), araştırmalarında, nitel veri toplama yöntemlerinden yarı yapılandırılmış görüşme tekniğini kullanarak 714 kişiden veri toplamışlardır. Elde edilen verilerin analizi neticesinde; turizm lisans mezunu katılımcıların yarısından fazlasının lisans eğitimi alınan bölümü isteyerek tercih ettiği ve lisans mezuniyeti sonrasında bu alanda kariyer yapmayı düşündükleri tespit edilmiştir. Dahası, çarpıcı olarak, mezuniyet sonrası turizm lisans mezunlarının %49,2'sinin sektörü terk ettiği, sadece %35,6'sının turizm alanında çalıştığı ve katılımcıların büyük bir çoğunluğunun (%72,8) turizm lisans eğitimi almayı yakınlarına tavsiye etmeyi düşünmedikleri tespit edilmiştir. Felicen (2017), turizm alanı lisans mezunlarının istihdam edilebilirliklerini belirlemek üzere; mezunların istihdam durumunu tanımlamak, istihdam için işle ilgili değerleri değerlendirmek ve mezunların istihdam edilebilirliğini etkileyen okulla ilgili faktörleri ortaya koymak üzere bir çalışma gerçekleştirmiştir. Bu bağlamda, turizm mezunlarının çoğunluğunun (%91,28) uzmanlık alanlarıyla ilgili işlerde, yurtdışında teknik veya denetleyici bir pozisyonlarda çalışmakta oldukları ve iletişim becerileri ile insan ilişkileri becerilerinin mezunların işlerine faydalı olan en önemli yeterlilikleri olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Sri Lanka'da gerçekleştirilen farklı bir çalışmada, Wijesundara (2015), devlet üniversitelerinden mezun olan öğrencilerin Sri Lanka ve diğer ülkelerde turizm sektöründe istihdam edilmelerine ilişkin tutum ve algılarını incelemek ve değerlendirmek amacıyla bir çalışma gerçekleştirmiştir. Dört devlet üniversitesini temsil eden 120 mezun çalışan, çalışma bölümleri dikkate alınarak küme örnekleme ve kolayda örnekleme teknikleri kullanılarak seçilmiştir. Bu kapsamda, yarı yapılandırılmış sorulardan oluşan bir anket formu hazırlanmıştır. Ankete katılanların %66'sının dört farklı olumlu algı ile turizm endüstrisinde çalıştığı tespit edilmiştir. Bunlar; alınan pozisyon, tazminat paketi, ilgili bilgi ve beceriler ile kariyer gelişimi için mevcut fırsatlardır. Ancak ankete katılanların %34'ünün çalışma programları, iş ortamı ve kişisel tutumlar nedeniyle olumsuz algılara sahip olduğu kaydedilmektedir. Ayrıca otelcilik sektöründe hem kat hizmetleri hem de mutfak departmanlarında, iş yoğunluğu, alanda önemli teknik becerilerin olmaması ve yüksek erkek çalışanların bulunması nedeniyle mezun kadın çalışanların çalışmadığı tespit edilmiştir. Diğer taraftan, Eurico vd. (2015), çalışmalarında turizm mezunları göz önüne alındığında, yükseköğretim kurumlarına yönelik memnuniyet ve sadakat oluşumu sürecinde istihdam edilebilirliğin rolünü incelemeyi amaçlamış ve elektronik posta ile elde edilen anket verileri sonucunda yükseköğretim kurumlarının imajının istihdam edilebilirlikten güçlü bir şekilde etkilendiğini tespit etmiştir. İngiltere'de gerçekleştirilen çalışmada, Evans (1993), gereğinden fazla turizm mezunu olduğunu ortaya koyduğu çalışmasında Ulusal Akademik Ödüller Konseyi'nin (CNA) raporundan hareketle, hâlihazırda sektörde mevcut işler için çok fazla turizm mezunu olduğunu ve ekonomik iyileşme ile geleceğe ilişkin belirsiz beklentilerin iyi görünmediğini belirtmektedir. Ayrıca, birçok işveren turizm diplomasını istihdam için bir ön koşul olarak görmediğini ve belki de sunulanlar hakkında bilgisizlik ve kafa karışıklığının bir sonucu olarak İngiltere'deki turizm sektörü ve turizm eğitimi sağlayıcıları için daha büyük önem taşıyan şeyin mezun arzının istihdam talebini tamamen geride bırakmış olduğunu vurgulamaktadır.

Mezunların Almış Oldukları Eğitimin Kariyer Açısından Etkinliği ve Memnuniyet Düzeyleri: Ozgit ve Caglar (2015), Kuzey Kıbrıs'ta turizm ve otel işletmeciliği lisans programlarından mezun olan öğrencilerin aldıkları eğitimin etkililiğini incelemeyi amaçladıkları çalışmalarında lisans programlarından mezun olan öğrencilerle yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirerek ve katılımsız gözlem kullanarak veriler elde etmişlerdir. Verilerin analizi neticesinde, lisansüstü kariyerler için akademik bilginin geliştirilmesinin önemli olduğu, ancak yükseköğretim kurumları ve sektör arasında daha güçlü bir iş birliği kurularak eğitimleri sırasında gerçek yaşam deneyimlerinin paylaşılması gerektiği sonucuna varılmıştır. Farklı bir çalışmada, Eurico vd. (2013), turizm endüstrisinde çalışan mezunların devam ettikleri yükseköğretim kurumlarına yönelik memnuniyetlerini etkileyen faktörleri anlamayı amaçladıkları çalışmalarında hâlihazırda turizm sektöründe istihdam edilen 174 mezuna anket uygulamışlardır. Bulgular, kurumsal itibarın öğrencilerin eğitim deneyimlerine ilişkin memnuniyetlerinin en önemli yordayıcısı olduğunu göstermektedir. Ayrıca bu durumun, aralarındaki mevcut rekabet gücünü, ilgili eğitim ve sektöre özel bilgi-becerilerin sağlanmasında stratejik planlama ihtiyacını göz önünde bulundurarak yükseköğretim kurumlarına etkilerini ortaya çıkarmışlardır. Hong Kong ve Avustralya'da gerçekleştirilen bir araştırmada, King vd. (2003), Hong Kong Politeknik Üniversitesi, Otel ve Turizm İşletmeciliği Okulu ve Avustralya Melbourne'deki Victoria Üniversitesi, Otelcilik ve Turizm İşletmeciliği Okulu mezunlarının kariyer deneyimlerini ve aldıkları programlara yönelik algılarını değerlendirmek üzere bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Veri toplama yöntemi olarak anket tekniği kullanılan çalışmada, katılımcıların yaklaşık yarısının mezuniyetten sonraki üç-beş yıl içinde turizm veya konaklama alanını terk ettiği sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca mezunların genel işletme ve genel eğitim konuları hakkında ilk ve mevcut işlerini edinmede, turizm uzmanlığı, otel işletmeciliği ve yemek hizmetleri konularından daha güçlü bir rol oynadığına inandıklarını belirtmişlerdir.

Mezunların Kariyer Engelleri, Mezun Bağlılığı ve İş Performansı: Ranasinghe (2019), çalışmasında 260 kamu üniversitesi turizm mezununa uyguladıkları anket ile turizm eğitiminin turizm mezunlarının iş performansı üzerindeki etkisini belirlemeyi amaçlamıştır. Veriler, Smart-PLS-3'te doğrulayıcı faktör analizi ve yapısal eşitlik modellemesi kullanılarak analiz edilmiş, turizm eğitiminin iş performansı üzerinde olumlu bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, öğrenme çıktılarının iş performansı üzerinde orta düzeyde pozitif bir ilişkisi tesit edilmiş ve turizm mezunları, endüstri ihtiyaçlarını karşılamada turizm eğitimi hakkında iyimser bir algı sergilemişlerdir. Son olarak, öğrenme çıktıları ile kurumsal kaynaklar arasında negatif bir ilişki olduğu görülmüştür. Çin'de gerçekleştirilen farklı bir çalışmada, Wu (2013), üniversitede eğitim alan Tibetli lisans öğrencilerini içeren bir etnik turizm eğitimi girişimine odaklandığı çalışmasında, ikincil veriler ve odak grup görüşmesi tekniğini kullanılarak bir araştırma gerçekleştirmiştir. Elde edilen verilerin analizi neticesinde, öğrencilerin turizmde çalışmayı sevecekleri ancak güçlü engellerin mevcut olduğunu tespit etmiş ve bu engelleri; kişisel uğraşlar, aile ve sosyal baskılar, eğitim faktörleri, turizm işlerinin doğası ve devlette çalışmanın faydaları olarak sıralamıştır. Diğer taraftan İrlanda'da gerçekleştirilen bir çalışmada, O'Leary ve Deegan (2005), İrlanda turizmi ve konaklama işletmeciliği mezunlarının kariyer gelişimine ilişkin veriler sunmak üzere gerçekleştirdikleri çalışmalarında, 444 kişiye anket uygulanmış, İrlanda'da özellikle kadınlar arasında belirgin olan turizm ve otelcilik sektöründe istihdamdan önemli bir ayrılma oranı olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca sektörde çalışanların tazmin edilmesi gereken başlıca sorunlar olarak yetersiz ücret ve uygun olmayan çalışma saatlerini belirttikleri anlaşılmaktadır. Çalışma kapsamında turizm ve otelcilik sektöründeki çalışma koşullarına ve özellikle aile hayatıyla bariz uyumsuzluklarına sürekli atıfta bulunulmuştur. Son olarak, Kelley-Patterson ve George (2001), konaklama, turizm ve boş zaman sektörlerinde psikolojik sözleşmenin durumunu

inceleyerek mezun bağlılığı konusunu araştırmayı amaçlamışlardır. Bu bağlamda, araştırmada mevcut ve potansiyel mezun çalışanların ihtiyaçlarına uygun insan kaynakları stratejilerinin haritasını çıkarma sürecini başlatmışlardır. Öğrencilerin, sektörde çalışan yeni mezunların ve mezun gelişiminden sorumlu yöneticilerin algı ve tutumları, öğrencilerin sektörle ilk karşılaşmalarında ilk psikolojik sözleşmeyi oluşturan unsurlara bakılarak, çalışanların ihtiyaçlarını karşıladığı görülen kurumsal insan kaynakları uygulama türleri, üniversitelerin beklentiler oluşturmada ve mezun ile işveren arasındaki boşlukları doldurmada oynayabileceği roller üzerinde durulmuştur. Sözleşmenin doğasının, yerleştirme ve istihdam arasında ilişkiselden işlemsele kaydığı vurgulanmıştır.

Tablo 2. Turizm sektöründe kariyer ile ilgili bazı akademik çalışmalar

Öğrenciler Örnekleminde Gerçekleştirilen Çalışmalara Örnekler	Mezunlar Örnekleminde Gerçekleştirilen Çalışmalara Örnekler
Öğrencilerin sektörde çalışmaya yönelik algı, tutum, bakış açıları ve kariyer seçimleri Köşker ve Unur, 2017; Akoğlu vd. 2017; Mohammed ve Rashid, 2016; Richardson, 2009; Richardson ve Butler, 2012; Aksu ve Köksal, 2005; Kuşluyan ve Kuşluyan, 2000	Mezunların sektördeki durumları, kariyer kalıpları, çalışma eğilimleri, kariyer hedefleri, mesleğe sadakati ve memnuniyeti Huang, 2022; Tolkach ve Tung, 2019; Nacmias ve Walmsley, 2015; Brown, Arendt ve Bosselman, 2014; Wu, 2013
Öğrencilerin kariyer engelleri algıları, kariyer öz yeterlilikleri, kariyer hazırlama davranışları Jeon, 2019, Tan vd., 2016; Wong ve Liu, 2010	Mezun nitelikleri, yeterlilikleri, girişimcilik ve yetkinlikleri Wakelin-Theron vd., 2019; Malec ve Kiralova, 2018, Kiralova ve Malec, 2014; Owusu-Mintah, 2014; Zehrer ve Mössenlechner, 2009; Munar ve Montano, 2009; Weiler ve Mahendra, 2007
Öğrencilerin staj deneyimleri Dahanayake, Biyiri ve Dassanayake, 2019; Rok, 2013; Kim ve Park, 2013	Mezuniyet sonrası istihdam edilebilirlik Temizkan, Ceviz ve Cankul, 2019; Ceviz, 2018; Felicen, 2017; Wijesundara, 2015; Eurico, Da Silva ve Oom do Valle 2015; Zehrer ve Mössenlechner, 2009; Evans, 1993
Öğrencilerin kariyer kararları ve mesleki gelişimleri Seyitoğlu, 2022; Dahanayake, Biyiri ve Dassanayake, 2019	Mezunların almış oldukları eğitimin kariyer açısından etkinliği ve memnuniyet düzeyleri Ozgit ve Çağlar, 2015; Eurico, Oom do Valle ve Albino Silva, 2013; King, McKercher ve Waryszak, 2003
Öğrencilerin yaratıcılıkları Betak ve Sandorova, 2020	Mezunların kariyer engelleri, mezun bağlılığı ve iş performansı Ranasinghe, 2019; Wu, 2013; O’Leary ve Deegan, 2005; Kelley-Patterson ve George, 2001

Yukarıdaki tabloda da gösterildiği şekilde turizmde kariyer ile ilgili literatürdeki çalışmaların öğrenciler ve mezunlar örneklemelerinde yaygın olarak gerçekleştirildiği anlaşılmaktadır. Literatürde bu çalışmaların haricinde turizm eğitimi almayan yetişkinler üzerinde gerçekleştirilen çalışmalar olsa da azınlıkta kaldığı dikkat çekmektedir.

Öğrenciler örneklemesinde gerçekleştirilen çalışmaların daha çok sektörde çalışmaya yönelik algı, tutum, bakış açısı ve kariyer seçimleri üzerinde gerçekleştirildiği, bununla beraber öğrencilerin kariyer engelleri algıları, kariyer öz yeterlilikleri, kariyer hazırlama davranışları, staj deneyimleri, kariyer kararları ve mesleki gelişimleri ile yaratıcılıkları çerçevesinde şekillendiği görülmektedir. Mezunlar örneklemesinde gerçekleştirilen çalışmaların ise daha çok mezunların sektördeki durumları, kariyer kalıpları, çalışma eğilimleri, kariyer hedefleri, mesleğe sadakatleri ve memnuniyetleri üzerinde gerçekleştirildiği anlaşılmaktadır. Bununla beraber mezunların nitelikleri, yeterlilikleri, girişimcilik ve yetkinlikleri, mezuniyet sonrası istihdam edilebilirlik, mezunların almış oldukları eğitimin kariyer açısından etkinliği ve memnuniyet düzeyleri, kariyer engelleri, mezun bağlılığı ve iş performansı gibi konular çerçevesinde şekillendiği görülmektedir. Bu çalışmaların haricinde; turizmde kariyer konusu ile yakından ilgili diğer çalışmalar incelendiğinde; öğrenci veya mezun olarak kategorize etmeksizin genel olarak sektör çalışanlarına yönelik gerçekleştirilen akademik çalışmaların da var olduğu anlaşılmaktadır. Ancak, turizmde kariyer konusunda

gerçekleştirilen çalışmaları bütüncül olarak ele alan ve öğrenciler ile mezunlar perspektifinden değerlendiren güncel bir çalışmaya rastlanılmamış olup, literatürde bu konuda güncel bilgi eksikliği tespit edilmiştir.

Sonuç ve Öneriler

Turizm sektöründe kariyer konulu literatürdeki çalışmalar incelendiğinde, ilgili çalışmaların ağırlıklı olarak öğrenciler ve mezunlar üzerine gerçekleştirildiği anlaşılmaktadır. Ancak, turizm öğrencileri ve mezunların perspektifinden turizm sektöründe kariyer konusuna bütüncül olarak yaklaşan güncel ve kapsamlı bir kavramsal değerlendirme çalışmasına literatürde rastlanmamıştır. Literatürdeki bu boşluktan hareketle akademik bilgi birikimine katkı sağlamak amacıyla, bu çalışma kapsamında; turizm ile ilgili alanlarda eğitim alan öğrenciler ve mezunlar üzerinde gerçekleştirilen çalışmalar incelenmiş ve bütüncül değerlendirmeler yapılmıştır. Bu bağlamda, turizm sektöründe insan kaynağının verimli kullanılabilmesi için gerek akademik çevrelere gerekse sektör paydaşlarına yönelik birtakım çıkarımlarda bulunulmuş ve öneriler getirilmiştir. Bu başlık altında, öncelikle akademik çıkarımlar tartışılmış, ardından sektör uygulayıcılarına dönük çıkarımlara değinilmiş ve son olarak da gelecek araştırmalara yönelik öneriler sunulmuştur.

Akademik Çıkarımlar

Literatürdeki çalışmaların sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde, turizm eğitimi ile istihdam arasındaki yapısal kopuklukların olduğu çarpıcı olarak dikkat çekmektedir. Sıklıkla vurgulanan bu durum, eğitim kurumlarının sektörün beklentilerine tam anlamıyla yanıt veremediğini göstermektedir. Öğrencilerin sektör hakkında sahip oldukları bilgi büyük ölçüde teorik boyutta kalmaktadır. Hayatın gerçeklerini mezuniyet sonrasında yüz yüze kaldıkları; düşük ücret, yoğun iş temposu, belirsiz kariyer basamakları gibi faktörlerle öğrenmektedirler. Bu durum, akademik programların sektör gerçekliğini yansıtan içeriklerle güncellenmesi ve öğrencilerin kariyer bilincini daha gerçekçi biçimde geliştirmeye yönelik “3+1” veya “7+1” gibi eğitim ve sektör deneyimini bütünleştiren yaklaşımların benimsenmesi gerektiğine işaret etmektedir. Dahası, turizm öğrencilerinin sadece operasyonel yeterliliklerle değil; aynı zamanda iletişim becerileri, kriz yönetimi, kültürlerarası etkileşim ve etik liderlik gibi çok yönlü yetkinliklerle de donatılmaları gerektiği ilgili çalışmaların sonuçlarından anlaşılmaktadır. Bu bağlamda, özellikle ders müfredatlarının disiplinler arası bir bakış açısıyla bütüncül olarak yeniden tasarlanması ve iş yerinde eğitim gibi ciddi uygulamalı eğitimlerin müfredat kapsamına alınması son derece önemli bir adım olacaktır. Bu sayede, öğrenciler okurken sektörün gerçeklerini deneyimleme imkânına sahip olacaklarından turizm sektöründeki istihdamda sürdürülebilirliği sağlayabilecek stratejik adımlar atılabileceği düşünülmektedir.

Sektör Uygulayıcılarına Dönük Çıkarımlar

Literatürdeki çalışmaların sonuçları incelendiğinde, turizm sektöründe karşılaşılan en önemli sorunlardan birinin yüksek personel devir hızı olduğu anlaşılmaktadır. Öğrencilerin sektöre yönelik başlangıçtaki ilgisine rağmen, mezun olduktan sonra sektörde uzun vadeli kariyer yapma eğiliminde olmamaları, işverenler için ciddi bir tehdit oluşturmaktadır. Bu durum, sadece ekonomik nedenlere değil, aynı zamanda iş ortamındaki tatmin yetersizliğine de dayanmaktadır. Bu noktada, sektör uygulayıcılarının üniversitede eğitim almış donanımlı ve genç iş gücünü elde tutmak ve motive etmek adına daha kapsayıcı, esnek ve gelişim odaklı politikalar benimsemeleri gerekmektedir. Söz gelimi, kariyer gelişim yollarının şeffaf bir şekilde tanımlanması, performansın tanınması ve ödüllendirilmesi ile birlikte çalışanların bağlılığı artırılabilir. Ayrıca, üniversite-sektör iş birliğinin sadece stajlarla veya kariyer

günlerindeki buluşmalarla sınırlı kalmaması; sektör paydaşlarıyla çeşitli protokoller yapılarak eğitim atölyeleri ve ortak projeler gerçekleştirerek farklı öğrenme modelleriyle zenginleştirilmesi de mümkün olabilmektedir. Bu sayede sektör bir nevi okulun içerisine girmiş ve aradığı insan kaynağını yerinde tespit ederek mezuniyet sonrası istihdam edeceği bireyleri de tespit etme imkânına sahip olacaktır.

Gelecek Araştırmalara Yönelik Öneriler

Bu kavramsal çalışma, mevcut literatürü sentezleyerek önemli bir boşluğu doldurmakla birlikte, turizm sektöründe kariyer konusunun daha da derin incelenmesi hususunda sınırlılıklara sahip olup geliştirilmeye açıktır. Örneğin, kavramsal özellik taşıyan bu çalışma alan araştırmaları ile desteklenerek turizm öğrencileri ve mezunların kariyer kararlarının, kariyer memnuniyetlerine ve gelecek kariyer kararlarına etkileri incelenmeli; demografik özellikler, eğitim ve sektör deneyimi gibi faktörlere göre farklılıklar karşılaştırmalı araştırmalarla ele alınmalıdır. Ayrıca, bireylerin kariyer yolculuklarının zamansal olarak izlenmesi, sektörle kurulan ilişkinin nasıl dönüşüm gösterdiğini ortaya koyabilecek çalışmaların yapılması da elzemdir. Bunun yanı sıra, turizmde dijitalleşmenin istihdam biçimlerine etkisi ve yeni iş modelleri gibi güncel temalar da gelecekteki araştırmalar için özgün katkı alanları sunmaktadır. Bu konuların nitel ve nicel yöntemlerle çok boyutlu olarak ele alınması literatüre derinlik kazandırabilecek ve politika yapıcılar için daha sağlam temelli karar destek sistemleri geliştirilmesine katkı sağlayabilecektir.

Sonuçta, gerek öğrenciler gerekse mezunlar açısından turizm sektöründe kariyer yapma kararı ile sektörün gerçekleri arasında bir boşluğun var olduğu yadsınmaz. Bu boşluk, eğitim kurumlarının, sektör temsilcilerinin ve politika yapıcıların ortak çabalarıyla; mevcut eğitim sisteminin niteliğini artırmaya yönelik uygulamaları hayata geçirmekle ve çalışma koşullarının genç neslin istek ve ihtiyaçlarına cevap verecek nitelikte cazip hale getirilmesiyle doldurulabilir. Bu sayede, turizm sektörü nitelikli insan kaynağını yetiştirme ve elinde tutma kapasitesine ulaşarak istihdamda sürdürülebilirliği sağlayabilecektir.

Beyan

Makalenin tüm yazarlarının makale sürecine verdikleri katkı eşittir. Yazarların bildirmesi gereken herhangi bir çıkar çatışması yoktur.

KAYNAKÇA

- Adukaite, A., Van Zyl, I., & Cantoni, L. (2016). The role of digital technology in tourism education: A case study of South African secondary schools. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 19, 54-65. <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2016.08.003>
- Adukaite, A., Van Zyl, I., Er, Ş., & Cantoni, L. (2017). Teacher perceptions on the use of digital gamified learning in tourism education: The case of South African secondary schools. *Computers & Education*, 111, 172-190.
- Akoğlu, A., Cansızoglu, S., Orhan, N., & Özdemir, Z. (2017). Gastronomi ve mutfak sanatları eğitimi alan öğrencilerin sektörde çalışmaya yönelik bakış açıları. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 146, 159. <https://doi.org/10.21325/jotags.2017.74>

- Aksu, A. A., & Köksal, C. D. (2005). Perceptions and attitudes of tourism students in Turkey. *International Journal Of Contemporary Hospitality Management*, 17(5), 436-447. <https://doi.org/10.1108/09596110510604869>
- Aktaş, A. (1989). Turizm işletmeciliği ve yönetimi. Antalya.
- Arnold, R., & Münch, J. (1983). Questions and answers on the dual system of vocational training in Germany Federal Ministry of Education, *Science, Research and Technology*, Bonn.
- Betak, N., & Sandorova, Z. (2020). The creativity of tourism undergraduates as future creative tourism experts. International Conference, *The Future of Education*.271-275.
- Bramwell, B., & Lane, B. (2011). Critical research on the governance of tourism and sustainability. *Journal of Sustainable Tourism*, 19(4-5), 411–421. <https://doi.org/10.1080/09669582.2011.580586>.
- Brezilya Milli Eğitim Bakanlığı (2023). <https://www.gov.br/inep/pt-br/aceso-a-informacao/dados-abertos/sinopses-estatisticas/educacao-basica>, Erişim tarihi: 02.04.2025
- Brown, E. A., Arendt, S. W., & Bosselman, R. H. (2014). Hospitality management graduates' perceptions of career factor importance and career factor experience. *International Journal of Hospitality Management*, 37, 58-67. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2013.10.003>.
- Çatır, O. (2017). Turizm eğitimi ile kariyer beklentileri arasındaki uyumsuzluk. *Social Sciences Studies Journal*, 3(6), 800–818.
- Dahanayake, S. N. S., Biyiri, E. W., & Dassanayake, D. M. C. (2019). Tourism and hospitality undergraduates' internship experience, their satisfaction and impact on future career intention. *Journal of Management Matters*, 6(1), 33-42.
- Dredge, D., & Jenkins, J. (2007). *Tourism Planning and Policy*. Milton, QLD: John Wiley & Sons.
- Dünya Turizm ve Seyahat Konseyi. (2020). https://wtcc.org/Portals/0/Documents/Reports/2020/100%20Million%20Jobs%20Recovery%20Plan.pdf?ver=1rt1BAK09R2z_u6npOgxdA%3d%3d, Erişim Tarihi: 02.04.2025.
- Ehtiyar, R., & Üngüren, E. (2008). Turizm eğitimi alan öğrencilerin umutsuzluk ve kaygı seviyeleri ile eğitime yönelik tutumları arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Journal of International Social Research*, 1(4).
- Eurico, S., Oom do Valle, P., & Albino Silva, J. (2013). Satisfaction in tourism-related higher education: The Graduates' perspective. *International Journal of Academic Research*, 5(4). <https://doi.org/10.7813/2075-4124.2013/5-4/B.5>
- Eurico, S. T., Da Silva, J. A. M., & Do Valle, P. O. (2015). A model of graduates' satisfaction and loyalty in tourism higher education: The role of employability. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 16, 30-42. <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2014.07.002>
- Evans, J. (1993). Tourism graduates: a case of over-production. *Tourism Management*, 14(4), 243-246. [https://doi.org/10.1016/0261-5177\(93\)90058-S](https://doi.org/10.1016/0261-5177(93)90058-S)

- Felicen, S. S. (2017). *Employability of Bachelor of Science in tourism graduates from 2010 to 2012*. F.L. Gaol, F. Hutagalung, C.F. Peng, Z.M. Isa & A.R. Rushdan (Eds.), Trends and Issues in Interdisciplinary Behavior and Social Science (s.39-44). CRC Press.
- Fernandes, M. I. A. (2001). Abandono das instituições: construção de políticas públicas e universidade. *Psicologia USP*, 12, 11-27. <https://doi.org/10.1590/S0103-65642001000200002>.
- Fidgeon, P. R. (2010). Tourism education and curriculum design: A time for consolidation and review?. *Tourism Management*, 31(6), 699-723. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2010.05.019>
- Formica, S. (1996). European hospitality and tourism education: Differences with the American model and future trends. *International Journal of Hospitality Management*, 15(4), 317-323. [https://DOI:10.1016/S0278-4319\(96\)00039-4](https://DOI:10.1016/S0278-4319(96)00039-4)
- Formica, S. (1997). The development of hospitality and tourism education in Italy. *Journal of Hospitality & Tourism Education*, 9(3), 48-54. <https://doi.org/10.1080/10963758.1997.10685328>
- Goeldner, C., & Ritchie, B. (2012). *Tourism: Practices, Principles, Philosophies*. New Jersey: John Wiley and Sons, inc.
- Gülenç Birsen, A., & Erdoğan, H. A. (2024). Turizm öğrencilerinin aldıkları eğitime ve kariyer beklentilerine ilişkin algıları. *NEUGastro*, 3(1), ss. 29-50.
- Gürdoğan, A. (2019). turizmde eğitim sorunu, güncel turizm sorunları içinde, Detay Yayıncılık.
- Hacıoğlu, N., Kaşlı, M., Şahin, S. & Tetik, N. (2008). *Türkiye’de Turizm Eğitimi*. Detay Yayıncılık.
- Hall, C. M. (2008). *Tourism Planning: Policies, Processes and Relationships*. Pearson Education.
- Hatipoğlu, A., & Batman, O. (2014). Turizm eğitimiyle kazanılacak yetkinlikler, yiyecek-içecek müşterisinin kalite beklentilerini karşılıyor mu?. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(2), 24-32.
- Huang, W. J. (2022). Postmaterial values and career aspirations in tourism: Generation-Y tourism professionals in Hong Kong. *International Journal of Tourism Research*. <https://doi.org/10.1002/jtr.2526>
- Inui, Y., Wheeler, D., & Lankford, S. (2006). Rethinking tourism education: What should schools teach. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education*, 5(2), 25-35. <https://DOI:10.3794/johlste.52.122>
- Jeon, A. (2019). Effects of career barriers on career self-efficacy and career preparation behavior among undergraduates majoring in aviation tourism. *Service Business*, 13(4), 715-735. <https://doi.org/10.1007/s11628-019-00402-8>
- Kelley-Patterson, D., & George, C. (2001). Securing graduate commitment: an exploration of the comparative expectations of placement students, graduate recruits and human resource managers within the hospitality, leisure and tourism industries. *International Journal of Hospitality Management*, 20(4), 311-323. [https://doi.org/10.1016/S0278-4319\(01\)00019-6](https://doi.org/10.1016/S0278-4319(01)00019-6)
- Kim, H. B., & Park, E. J. (2013). The role of social experience in undergraduates’ career perceptions through internships. *Journal Of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 12(1), 70-78. <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2012.11.003>

- King, B., McKercher, B., & Waryszak, R. (2003). A comparative study of hospitality and tourism graduates in Australia and Hong Kong. *International Journal of Tourism Research*, 5(6), 409-420. <https://doi.org/10.1002/jtr.447>
- Kiráľová, A., & Malec, L. (2014). Communication and managerial competencies as a prerequisite for employability of graduates in tourism. K.S. Soliman (Ed.), *Crafting Global Competitive Economies: 2020 Vision Strategic Planning & Smart Implementation*, Italy, 477-487.
- Koh, Y. K. (1994). Tourism Education for the 90s. *Annals of Tourism Research*, 21(4), 853-855. [https://doi.org/10.1016/0160-7383\(94\)90096-5](https://doi.org/10.1016/0160-7383(94)90096-5)
- Kore Ulusal Turizm Organizasyonu (2025). Tarihçe, <https://knto.or.kr/eng/History>, Erişim Tarihi: 17.03.2025.
- Kozak, N., Kozak, M. A., & Kozak, M. (2011). *Genel Turizm: İlkeler Kavramlar*, (11. Baskı). Detay Yayıncılık, Ankara.
- Köşker, H., & Unur, K. (2017). Turizm lisans öğrencilerinin turizm sektöründe çalışma eğilimleri üzerine bir araştırma. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 14(2), 126-141.
- Kuşluyan, S., & Kuşluyan, Z. (2000). Perceptions and attitudes of undergraduate tourism students towards working in the tourism industry in Turkey. *Tourism Management*, 21(3), 251-269. [https://doi.org/10.1016/S0261-5177\(99\)00057-6](https://doi.org/10.1016/S0261-5177(99)00057-6).
- Lam, T., & Xiao, H. (2000). Challenges and constraints of hospitality and tourism education in China. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. <https://doi.org/10.1108/09596110010339643>
- Leal, S. (2004). Is tourism education in Brazil sustainable? Critical issues in tourism education, 71-76. <https://doi.org/10.1108/09596110310458981>
- Lewis, A. (2005). Rationalising a tourism curriculum for sustainable tourism development in small island states: A stakeholder perspective. *Critical Issues in Tourism Education*, 9-15. <https://DOI:10.3794/johlste.42.93>
- Little, J. D., & Watson, S. (2004). Developing graduate managers for hospitality and tourism. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 16(4), 408-412. <https://doi.org/10.1108/09596110410559096>
- Malec, L., & Kiráľová, A. (2018). Evaluating competencies of graduates in tourism as a prerequisite for future employability. *Prague Economic Papers*, 2018(2), 196-214. <https://doi.org/10.18267/j.pep.651>
- Mcintosh, R. W. (1992). Early tourism education in the United States. *Journal of Tourism Studies*, 3(1), 2-7.
- McKercher, B. (2002). The future of tourism education: An Australian scenario?. *Tourism and Hospitality Research*, 3(3), 199-210. <https://www.jstor.org/stable/23747288>
- Mohammed, A. A., & Rashid, B. (2016). The moderating influence of internship program on the relationship between undergraduates' perception and their intention to join tourism and hospitality industry: A theoretical model. *International Review of Management and Marketing*, 6(2), 317-321.
- Morgan, M. (2004). From production line to drama school: higher education for the future of tourism. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 16(2), 91-99. <https://doi.org/10.1108/09596110410519973>

- Munar, A. M., & Montaño, J. J. (2009). Generic competences and tourism graduates. *Journal of Hospitality, Leisure, Sports and Tourism Education*, 8(1), 70. <https://doi.org/10.3794/johlste.81.206>
- Nachmias, S., & Walmsley, A. (2015). Making career decisions in a changing graduate labour market: A hospitality perspective. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 17, 50-58. <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2015.09.001>
- Olalı, H., & Korzay, M. (1993). *Otel İşletmeciliği*. Beta Yayınları, İstanbul.
- O'Leary, S., & Deegan, J. (2005). Career progression of Irish tourism and hospitality management graduates. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 17(5), 421-432. <https://doi.org/10.1108/09596110510604841>
- Owusu-Mintah, S. B. (2014). Entrepreneurship education and job creation for tourism graduates in Ghana. *Education + Training*, 56(8/9), 826-838. <https://doi.org/10.1108/ET-01-2014-0001>
- Ozgit, H., & Caglar, M. (2015). The effectiveness of the tourism and hospitality management programmes in the professional careers of their graduates in North Cyprus. *The Anthropologist*, 22(2), 397-404. DOI:10.1080/09720073.2015.11891892
- Özdemir Güzel, S. & Gedik, S. (2015). *Turizm İşletmeleri*. Editör: O. Akova, İ. Kızılırmak, H. Tanrıverdi, Turizm işletmeciliği: temel kavramlar ve uygulamalar (ss. 59-90). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Özdoğan, O. N., & Çavuş, Ş. (2009). Türkiye’de turizm eğitiminin yapısı ve gelişimi. İçinde *Türk Turizm Tarihi Yapısal ve Sektörel Gelişim* (1. Baskı), 221-253.
- Ranasinghe, R. (2019). Antecedents of job performance of tourism graduates: evidence from state university graduated employees in Sri Lanka. Available at SSRN 3517673. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3517673>
- Richardson, S., & Butler, G. (2012). Attitudes of Malaysian tourism and hospitality students' towards a career in the industry. *Asia Pacific Journal of Tourism Research*, 17(3), 262-276. <https://doi.org/10.1080/10941665.2011.625430>
- Rok, M. (2013). Undergraduates' experience and perceptions of tourism and hospitality work environments. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 2(2), 61-61. <https://doi.org/10.5901/ajis.2013.v2n2p61>
- Rundshagen, V., & Gronau, W. (2022). Lost in hybridity? About dilemmas endangering meaningful tourism education at German universities of applied sciences. *Zeitschrift für Tourismuswissenschaft*, 14(1), 42-65. <https://doi.org/10.1515/tw-2021-0037>
- Seyitoğlu, F., Atsız, O., Kaya, F., & Taş, S. (2022). The two-way perspective of tourism undergraduates towards (post-) viral world: The future of tourism, and vocational development and career. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 31, 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2022.100400>
- Tan, Z. M. A., Baharun, N., Wazir, N. M., Ngelambong, A. A., Ali, N. M., Ghazali, N., & Tarmazi, S. A. A. (2016). Graduates' perception on the factors affecting commitment to pursue career in the hospitality industry. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 224, 416-420. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.410>

- Temizkan, S. P., Ceviz, C., & Cankül, D. (2019). Turizm eğitimi lisans mezunları ve istihdam durumları. *Gastroia: Journal of Gastronomy and Travel Research*, 3(3), 437-461. <https://doi.org/10.32958/gastoria.556416>
- Temizkan, S. P., & Aktepe, B. (2023). Gastronomi öğrencilerinin Michelin restoran deneyimi. *Journal of Gastronomy, Hospitality and Travel Research*, 6(4), ss. 1619-1638.
- Tolkach, D., & Tung, V. W. S. (2019). Tracing hospitality and tourism graduates' career mobility. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 31(10), 4170-4187. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-10-2018-0857>
- Türk Dil Kurumu. (2025). <https://sozluk.gov.tr/> Erişim Tarihi: 02.04.2025.
- UNWTO (2024). International tourism highlights, 2024 edition.. <https://doi.org/10.18111/9789284425808>
- Van Niekerk, M. & Saayman, M. (2013). The influences of tourism awareness on the travel patterns and career choices of high school students in South Africa. *Tourism Review*, 68, 19-33. <https://doi.10.1108/TR-09-2013-0049>
- Wakelin-Theron, N., Ukpere, W. I., & Spowart, J. (2019). Attributes of tourism graduates: comparison between employers' evaluation and graduates' perceptions. *Tourism Review International*, 23(1-2), 55-69. <https://doi.org/10.3727/154427219X15664122692155>
- Weiler, B., & Mahendra, G. (2007). Exploring the relationships between university course branding, length of study and employment outcomes in undergraduate tourism education. *Tourism Recreation Research*, 32(2), 7-19. <https://doi.org/10.1080/02508281.2007.11081272>
- Wong, S. C. & Liu, G. J. (2010) "Will parental influences affect career choice?: Evidence from hospitality and tourism management students in China". *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 22(1), 82-102. <https://doi.org/10.1108/09596111011013499>
- Wijesundara, W. G. S. R. (2015). An evaluation of graduates' perception on employment in tourism and hospitality industry. *Tourism, Leisure and Global Change*, 2(1), 172-182.
- Wu, M. Y. (2013). "I would love to work in tourism, but...": Exploring the outcomes of an ethnic tourism education initiative. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 12(1), 47-58. <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2012.11.001>
- Zehrer, A., & Mössenlechner, C. (2009). Key competencies of tourism graduates: The employers' point of view. *Journal of Teaching in Travel & Tourism*, 9(3-4), 266-287. <https://doi.org/10.1080/15313220903445215>
- Zhong, L., Qi, J., & Tang, C. (2013). Status and prospect of tourism education in China. In LISS 2012: Proceedings of 2nd International Conference on Logistics, Informatics and Service Science (s. 1245-1251). Springer Berlin Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-642-32054-5_176

Career in The Tourism Sector: An Evaluation From the Perspective of Students and Graduates**Kurtuluş KARAMUSTAFA**

Erciyes University, Faculty of Tourism, Kayseri University, Rector's Office, Kayseri/Türkiye

Bilgehan KILIÇHAN

Erciyes University, Institute of Social Sciences, Kayseri/Türkiye

Extended Summary

Tourism is one of the world's largest sectors that supports socio-economic development. In fact, this sector plays an important role in reducing poverty and inequality and increasing prosperity by providing opportunities regardless of gender, education, nationality and beliefs. As in every sector, the employment of educated and highly qualified personnel is very important in the tourism sector. Indeed, the employment that will be realized in this way provides serious benefits in the growth of business volume, increase in service quality and efficiency, saving time, materials, money and labor, and increasing the value of the business. In addition, the training of qualified human resources is of critical importance for the future of the tourism sector, which is affected by global trends and fierce competition. Although the tourism sector is one of the fastest growing and highest employment generating industries in the world, employment processes and career expectations in the sector contain uncertainties, especially for students and new graduates. Students and graduates receiving education in the field of tourism experience hesitations in their career planning due to the difficulties they encounter in the sector. Low wage policies, long working hours, seasonality and fluctuations in the sector are among the main factors that make it difficult for graduates to stay in the sector. On the other hand, there are also different career opportunities and professional development opportunities in the tourism sector. The main problem of this study, which has the feature of a conceptual study, is that there is no up-to-date and comprehensive study in the literature that approaches the subject of career in the tourism sector holistically from the perspective of tourism students and graduates. Based on this lack of information in literature, contributing to the accumulation of academic knowledge within the scope of this study, studies conducted on students and graduates receiving education in tourism-related fields are examined and a holistic evaluation is made. From this point of view, it is aimed to make evaluations on careers in the tourism sector from the perspective of students receiving tourism education and graduates, and in the study, various suggestions are presented to both higher education institutions and sector stakeholders for the development of policies to use human resources efficiently in the tourism sector. This study is important for both academic and sector stakeholders. Academically, it is aimed to contribute to the accumulation of knowledge in this field by making evaluations based on the results of studies conducted specifically for tourism students and graduates in literature. In terms of sector stakeholders, suggestions are presented that can guide employers and policy makers in developing strategies that will increase the continuity of qualified labor employment in the sector. To ensure continuity in the tourism sector and especially to enable the new generation employees to make long-term career plans in the sector, it is of great importance to develop realistic and applicable policy proposals based on student and graduate perspectives. In this context, increasing cooperation between tourism education institutions, sector representatives and policy makers is considered essential.

When the results of the studies in the literature are evaluated in general, it is striking that there are structural gaps between tourism education and employment. This frequently emphasized situation shows that educational institutions

cannot fully respond to the expectations of the sector. The knowledge that students have about the sector remains largely theoretical. They learn the realities of life with factors such as low wages, intense work tempo, and uncertain career steps that they face after graduation. This situation indicates that academic programs should be updated with content that reflects the reality of the sector and that approaches that integrate education and sector experience such as “3+1” or “7+1” should be adopted to develop students’ career awareness in a more realistic way. Moreover, it is understood from the results of the relevant studies that tourism students should be equipped not only with operational competencies but also with multifaceted competencies such as communication skills, crisis management, intercultural interaction and ethical leadership. In this context, it will be an extremely important step to redesign course curricula holistically from an interdisciplinary perspective and to include serious practical training such as workplace training in the curriculum. In this way, students will have the opportunity to experience the realities of the sector while studying, and strategic steps can be taken to ensure sustainability in employment in the tourism sector.

Moreover, one of the most important problems encountered in the tourism sector is the high personnel turnover rate. Despite the initial interest of students in the sector, the fact that they do not tend to pursue a long-term career in the sector after graduation poses a serious threat to employers. This situation is not only based on economic reasons, but also on the lack of satisfaction in the work environment. At this point, sector practitioners need to adopt more inclusive, flexible and development-oriented policies in order to retain and motivate the equipped and young workforce that has received university education. For example, the commitment of employees can be increased by transparently defining career development paths, recognizing and rewarding performance. In addition, it is possible for university-sector cooperation not to be limited to internships or meetings at career days; it can also be enriched with different learning models by making various protocols with sector stakeholders and carrying out training workshops and joint projects. In this way, the sector will have entered the school in a way and will have the opportunity to identify the human resources it is looking for on-site and to identify the individuals it will employ after graduation.

This conceptual study fills an important gap by synthesizing the existing literature, and is open to development in terms of examining the career issue in the tourism sector in more depth. For example, this conceptual study should be supported by field research and the effects of career decisions of tourism students and graduates on their career satisfaction and future career decisions should be examined; differences according to factors such as demographic characteristics, education and sector experience should be addressed with comparative research. In addition, it is essential to follow the career journeys of individuals in time and to conduct studies that can reveal how the relationship established with the sector has transformed. In addition, current themes such as the impact of digitalization on employment patterns in tourism and new business models offer original contribution areas for future research. Addressing these issues in a multidimensional manner with qualitative and quantitative methods can add depth to the literature and contribute to the development of more solid decision support systems for policy makers.

Ultimately, it is undeniable that there is a gap between the decision to pursue a career in the tourism sector for both students and graduates and the realities of the sector. This gap can be filled with the joint efforts of educational institutions, sector representatives and policy makers; by implementing practices aimed at improving the quality of the current education system and making working conditions attractive enough to meet the demands and needs of the

young generation. In this way, the tourism sector will be able to achieve sustainability in employment by reaching the capacity to train and retain qualified human resources.