

**T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**ÜNİVERSİTE VE SEKTÖR TEMSİLCİLERİNİN
BAKIŞ AÇISIYLA LİSANS DÜZEYİNDEKİ TURİZM
EĞİTİMİNİN ARAŞTIRILMASI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Seda AYDIN

Enstitü Anabilim Dalı : Turizm İşletmeciliği

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Muhsin HALİS

EKİM - 2010

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÜNİVERSİTE VE SEKTÖR TEMSİLCİLERİNİN
BAKIŞ AÇISIYLA LİSANS DÜZEYİNDEKİ TURİZM
EĞİTİMİNİN ARAŞTIRILMASI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Seda AYDIN

Enstitü Anabilim Dalı : Turizm İşletmeciliği

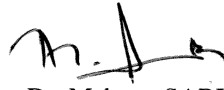
Bu tez 20/10/2010 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından oybirliği ile kabul edilmiştir.



Prof. Dr. Muhsin HALİS

Jüri Başkanı

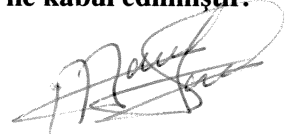
- Kabul
 Red
 Düzeltme



Doç. Dr. Mehmet SARIŞIK

Jüri Üyesi

- Kabul
 Red
 Düzeltme



Yrd. Doç. Dr. Mustafa ÇALIŞIR

Jüri Üyesi

- Kabul
 Red
 Düzeltme

BEYAN

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

Seda AYDIN

20.10.2020

ÖNSÖZ

“Üniversite ve Sektör Temsilcilerinin Bakış Açısıyla Lisans Düzeyindeki Turizm Eğitiminin Araştırılması” isimli bu çalışmanın hazırlanmasında yardımlarını esirgemeyen danışman hocam Prof. Dr. Muhsin HALİS’e teşekkürlerimi sunmayı bir borç bilirim. Ayrıca, bugünlere ulaşmamda emeklerini hiçbir zaman ödeyemeyeceğim aileme de şükranlarımı sunarım. Yetişmemde katkıları olan tüm hocalarıma da minnettar olduğumu ifade etmek isterim.

Seda AYDIN

20 Ekim 2010

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR.....	iv
TABLO LİSTESİ.....	v
ŞEKİL LİSTESİ.....	vii
ÖZET.....	viii
SUMMARY.....	ix
GİRİŞ.....	1
BÖLÜM 1: TURİZM, EĞİTİM, MESLEKİ VE TURİZM EĞİTİMİ KAVRAMLARI.....	4
1.1. Turizmin Tanımı.....	4
1.1.1. Turizm Endüstrisi ve Temel Özellikleri.....	5
1.1.2. Turizmin Türkiye Ekonomisindeki Yeri ve Önemi.....	7
1.2. Eğitime Genel Bir Yaklaşım.....	27
1.2.1. Eğitimin Tanımı ve Sınıflandırılması.....	28
1.2.2. Eğitimin Amaçları.....	30
1.2.3. Eğitimin Toplum Üzerine Yarattığı Faydalar.....	31
1.3. Mesleki Eğitime Genel Bir Yaklaşım.....	33
1.3.1. Mesleki Eğitimin Tanımı.....	33
1.3.2. Mesleki Eğitimin Amaçları.....	34
1.3.3. Mesleki Eğitim – Genel Eğitim İlişkisi.....	35
1.4. Turizm Eğitimine Genel Bir Yaklaşım.....	36
1.4.1. Turizm Eğitiminin Tanımı.....	36
1.4.2. Turizm Eğitiminin Amaçları.....	37
1.5. Turizm Eğitimine İlişkin Yapılmış Araştırmalar.....	39
1.5.1. Turizm Eğitiminin Sorunları İle İlgili Araştırmalar.....	40
1.5.2. Turizm Eğitimi Almış İşgücünün Niteliği İle İlgili Araştırmalar.....	44

- 1.5.3. Turizm Eğitimi Almış Olan Kişilerin Sektörde İstihdam Edilme Düzeyi İle İlgili Araştırmalar.....46
- 1.5.4. Turizm Sektörünün Üniversitelerden Beklentileri İle İlgili Araştırmalar.....48

BÖLÜM 2: DÜNYADA VE TÜRKİYE’DE TURİZM EĞİTİMİ.....50

- 2.1. Türkiye’de Turizm Eğitimi.....50
- 2.2. Türkiye’de Turizm Eğitiminin Tarihçesi.....50
- 2.3. Türkiye’de Turizm Eğitiminin Yapısı.....52
- 2.3.1. Örgün Turizm Eğitimi.....53
- 2.3.1.1. MEB Tarafından Yürütülen Örgün Turizm Eğitimi.....53
- 2.3.1.2. YÖK Tarafından Yürütülen Örgün Turizm Eğitimi.....54
- 2.3.2. Yaygın Turizm Eğitimi.....58
- 2.3.2.1. Kültür ve Turizm Bakanlığı Tarafından Yürütülen Yaygın Turizm Eğitimi.....59
- 2.3.2.2. MEB Tarafından Yürütülen Yaygın Turizm Eğitimi.....59
- 2.4. Farklı Ülkelerde Turizm Eğitimi.....60
- 2.5. Dokuzuncu Kalkınma Planı Doğrultusunda Turizm Eğitimi.....71
- 2.6. Türkiye 2023 Turizm Stratejisi.....72
- 2.6.1. 2023 Hedefleri Doğrultusunda Turizm Eğitimi.....73

BÖLÜM 3: KONAKLAMA İŞLETMELERİ AÇISINDAN TURİZM EĞİTİMİ.....75

- 3.1. İnsan Kaynakları Yönetimine Genel Bir Yaklaşım.....75
- 3.1.1. İnsan Kaynakları Planlamasının İşletme Stratejisi İle Olan İlişkisi.....79
- 3.1.2. Konaklama İşletmelerinde İnsan Kaynakları Planlamasının Yeri ve Önemi.....80
- 3.2. Türkiye’de Turizm Eğitiminin Turizm Sektörünün İhtiyaçlarını Karşılama Düzeyi.....84
- 3.3. Turizm Eğitiminde İşbirliği ve Koordinasyon Sorunu.....88
- 3.4. Müfredat ve Sektör Beklentileri.....88
- 3.4.1. Müfredat Doğrultusunda Öğrenilen Beceriler.....89

3.4.2. Sektör Açısından İhtiyaç Duyulan Beceriler.....	89
BÖLÜM 4: ARAŞTIRMANIN ARAÇ VE YÖNTEMİ.....	93
4.1. Araştırmanın Yöntemi.....	93
4.1.1. Araştırmanın Amacı.....	94
4.1.2. Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi.....	94
4.1.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklem.....	94
4.1.4. Hipotezler.....	95
4.2. Araştırmanın Bulguları.....	96
4.2.1. Demografik Değişkenler.....	96
4.2.2. Bulgu ve Yorumlar.....	98
4.2.2.1. Turizmci Akademisyenler Gözüyle Turizm Müfredatı Ve Eğitim Koşullarının Değerlendirilmesi.....	98
4.2.2.2. Turizm Sektöründe Görev Yapan Yöneticilerin Gözüyle Turizm Müfredat Ve Eğitim Koşullarının Değerlendirilmesi.....	108
4.2.2.3. Hipotez Analizlerinin Değerlendirilmesi.....	115
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	122
KAYNAKÇA.....	126
EKLER.....	137
ÖZGEÇMİŞ.....	143

KISALTMALAR

IUOTO:	Uluslararası Resmi Turist Organizasyonları Birliği
BYKP:	Beş Yıllık Kalkınma Planı
GSMH:	Gayri Safi Milli Hasıla
ATAK:	Akdeniz-Ege Turizm Altyapısı ve Kıyı Yönetimi
TUSAP:	Turizm Sektörü Ana Planı
WTO:	Dünya Turizm Örgütü
OECD:	Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
WTTC:	Dünya Turizm ve Seyahat Konseyi
AOTML:	Anadolu Otelcililik Turizm Meslek Liseleri
TUREM:	Turizm Eğitim Merkezleri
MEB:	Milli Eğitim Bakanlığı
İŞKUR:	Türkiye İş Kurumu
BTS:	Yüksek Teknik Bröve
GSYİH:	Gayri Safi Yurtiçi Hasıla
İKY:	İnsan Kaynakları Yönetimi
TUGEV:	Turizm Geliştirme ve Eğitim Vakfı
TÜRSAB:	Türkiye Seyahat Acentaları Birliği
TUROB:	Turistik Otelciler, İşletmeciler ve Yatırımcılar Birliği

TABLO LİSTESİ

Tablo 1:	Uluslararası Turizm Hareketleri ve Turizm Gelirleri.....	21
Tablo 2:	Turizm Gelirlerinin Yıllara ve Ziyaretçi Sayısına Göre Dağılımı.....	24
Tablo 3:	Turizm Eğitimi Alanların Turizm Sektöründe Çalışmama Veya Turizm Sektöründen Ayrılma Nedenleri.....	41
Tablo 4:	Turizm İşletmelerinin Personelinde Aradığı Nitelikler.....	44
Tablo 5:	Üniversite Mezunu İş görenlerde Aranan Mesleki Nitelikler.....	45
Tablo 6:	Belediye Belgeli Konaklama İşletmelerinde Çalışanların Nitelik Eksiklikleri.....	45
Tablo 7:	Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Veren Üniversiteler ve Bölümlerinin Dağılımı.....	56
Tablo 8:	Türkiye’de Lisans Düzeyinde Okutulan Dersler.....	57
Tablo 9:	Mesleki Eğitim Görmüş Elemanlarda Dikkat Çeken Eksiklikler.....	91
Tablo 10:	Cevap Verme Oranına Göre Akademisyenlerin Dağılımı.....	95
Tablo 11:	Cevap Verme Oranına Göre Yöneticilerin Dağılımı.....	95
Tablo 12:	Ankete Cevap Veren Akademisyenlere Ait Tanımlayıcı Veriler.....	96
Tablo 13:	Ankete Cevap Veren Turizm Sektör Yöneticilerine Ait Veriler.....	97
Tablo 14:	Eğitim ve Çalışma Yılı Demografik Değişkenine Ait Analiz Sonuçları.....	98
Tablo 15:	Akademik Unvana Göre Turizm İşletmelerinde Çalışmak İçin Turizm Diplomasının Yararlılığına İlişkin Görüşler.....	98
Tablo 16:	Akademik Unvana Göre Turizm Eğitim Kurumlarında Yürütülen Müfredatının Turizm Endüstrisinin İhtiyaçlarını Karşılabilmesine İlişkin Görüşler.....	99
Tablo 17:	Turizm Eğitiminde, Önemine Göre Kazandırılması Amaçlanan Önemli Beceri ve Yetenekler ve Akademisyenlerin Kendilerince En Fazla Önemledikleri Yetenek ve Becerilere İlişkin Veriler.....	101
Tablo 18:	Beceri ve Yetenekler Listesindeki Değişkenlere Faktör Analizi Sonuçları.....	102
Tablo 19:	Turizm Müfredatında Yer Alan Derslerin Önemslenme Düzeyi.....	103

Tablo 20:	Turizm Müfredatında Yer Alan Derslerin Algılanan Önem Sıralaması.....	104
Tablo 21:	Turizm Müfredatında Akademisyenler Tarafından İlk Üç Sırada Değerlendirilmeyen Derslerin Listesi.....	105
Tablo 22:	Turizm Eğitimi Verilen Okullarda Eğitim Koşullarının Değerlendirilmesine İlişkin Faktör Analizi.....	106
Tablo 23:	Katılımcıların Eğitim Koşullarına İlişkin Değerlendirmeleri (Olumludan Olumsuzla Doğru).....	107
Tablo 24:	Turizm Sektöründe Görev Yapan Yöneticilerin Pozisyonlarına Göre Turizm İşletmelerinde Çalışmak İçin Turizm Diplomasının Yararlılığına İlişkin Görüşler.....	108
Tablo 25:	Turizm Sektöründe Görev Yapan Yöneticilerin Pozisyonlarına Göre Turizm Eğitim Kurumlarında Yürütülen Müfredatının Turizm Endüstrisinin İhtiyaçlarını Karşılabilmesine İlişkin Görüşler.....	109
Tablo 26:	“Önemsenen” ve “Çalışanlarda Var Olan Yeteneklere İlişkin Özel Sektör Yöneticilerinin Değerlendirmeleri.....	109
Tablo 27:	“Önemsenen” Yetenekler İçin Faktör Analizi.....	110
Tablo 28:	“Çalışanlarda Var Olan” Yetenekler İçin Faktör Analizi.....	111
Tablo 29:	Turizm Eğitimi Veren Okullarda Verilmekte Olan Derslerin Sektör Yöneticilerince Değerlendirilmesi.....	113
Tablo 30:	Turizm Müfredatında Yer Alan Derslerin Algılanan Önem Sıralaması.....	114
Tablo 31:	Turizm Müfredatında Yöneticiler Tarafından İlk Beş Sırada Değerlendirilmeyen Derslerin Listesi.....	115
Tablo 32:	Yönetici ve Akademisyenlerin Turizm Eğitiminde Verilmesi Gereken Derslerle İlgili Görüşlerinin Değerlendirilmesi.....	116
Tablo 33:	Yönetici Ve Akademisyenlerin Turizm Eğitiminde Kazandırılması Hedeflenen Yetenek Ve Beceriler Hakkındaki Görüşlerinin Değerlendirilmesi.....	118
Tablo 34:	Yönetici Ve Akademisyenlerin Turizm diplomasının Yararlılığına İlişkin Görüşlerinin Değerlendirilmesi.....	120
Tablo 35:	Yönetici Ve Akademisyenlerin Lisans Müfredatının Beklentileri Karşılmasına İlişkin Görüşlerinin Değerlendirilmesi.....	120

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1:	Eğitim Sistemi İçerisinde Örgün ve Yaygın Eğitimin Konumu.....	30
-----------------	--	----

Tezin Başlığı: “Üniversite ve Sektör Temsilcilerinin Bakış Açısıyla Lisans Düzeyindeki Turizm Eğitiminin Araştırılması”	
Tezin Yazarı: Seda AYDIN	Danışman: Prof. Dr. Muhsin HALİS
Kabul Tarihi: 20 Ekim 2010	Sayfa Sayısı: ix (Ön kısım)+136(Tez)+ 7(Ekler)
Anabilimdalı: Turizm İşletmeciliği	Bilim Dalı: Turizm İşletmeciliği
<p>Günümüzde hizmet işletmeleri, üretim işletmelerinin uyguladığı yönetim sistemlerinin de özünü oluşturan kaliteli hizmet sunumunu ana hedef olarak belirlemektedir. Hizmet sektörünün önem kazanması sektörün ekonomi içerisindeki payının giderek artmasıyla ilişkilendirilmektedir. Uluslararası rekabet ve misafir tatminine önem verilmesi, kalite tanımının üretici yerine misafir odaklı olmasına ve hizmet kalitesinin atmasına neden olmaktadır. Bu sebeple kişilerin turizm alanında istihdam edilmesi ve bunun için gerekli becerilere sahip olmaları ülke turizminin gelişimi açısından oldukça önemlidir.</p> <p>Bu çalışmanın amacı turizm bölümlerinde lisans eğitimi veren akademisyenlerin ve turizm sektöründe görev yapan yöneticilerin, turizm müfredatında verilmekte olan derslere, kazandırılması hedeflenen yetenek ve becerilere ve eğitim koşullarının değerlendirilmesine ilişkin kanaatlerinin değerlendirilmesidir. Akademisyenlerin ve turizm sektöründe görev yapan yöneticilerin, bu konudaki görüşlerinin alınması suretiyle uygulanmakta olan turizm eğitimi veren okul müfredatlarının buna uygun düzenlenmesi mümkün olabilecektir. Turizm fakülte ve yüksekokullarında görev yapan toplam 421 akademisyen içerisinde 100 kişiye mail yoluyla anket gönderilmiş ve 53 adet akademisyenden geri dönüş sağlanmıştır. Toplanan veriler istatistiksel paket program (SPSS) aracılığıyla çözümlenmiş ve sonuçlar değerlendirilmiştir.</p> <p>Çalışmanın bulgularında “Yabancı Dil” ve “Mesleki Yabancı Dil” en fazla önem atfedilen dersler olarak belirlenmiştir. Ayrıca “Yabancı Dil Becerisi”, “Sözlü İletişim” ve “Yazılı İletişim” turizm eğitiminde kazandırılması amaçlanan önemli beceri ve yetenekler olarak tespit edilmiştir. Akademisyenler ve turizm sektöründe görev yapan yöneticiler tarafından büyük önem atfedilen “Yabancı Dil Becerisi” dersinin öğrencilere daha faydalı olacak şekilde yeniden gözden geçirilmesi ve gerekirse ders saatlerinin artırılması düşünülmelidir.</p>	
Anahtar Kelimeler: Turizm, Eğitim, Müfredat, Akademisyen, Beceriler	

Title of the Thesis: “Evaluation of Tourism Education In The Context Of Tourism Industry And Tourism Universities Cooperation”	
Author: Seda AYDIN	Supervisor: Prof. Dr. Muhsin HALİS
Date: 20 October 2010	Number of pages: ix (Pre text)+136(Main)+7(App.)
Department: Tourism Management	Subfield: Tourism Management
<p>At present, service enterprises consider presentation of quality services, which also constitutes the essence of management systems implemented by manufacturing enterprises, as their core objectives. Increase in the level of significance of service sector is associated with the increase in overall share of the sector in economy. International competition as well as the significance attached to customers' satisfaction leads to the facts that quality is defined based on guests in lieu of manufacturers, and that quality of services rendered is improved. Employment of individuals with required qualifications in tourism sector is therefore very important for the development of domestic tourism.</p> <p>Purpose of this study is to assess opinions of academicians, who deliver undergraduate study courses at tourism departments, and directors, who are employed at tourism sector, about the courses delivered within scope of tourism curriculums, the skills which are intended to be acquired by students, and the assessment of training conditions. It would be possible for tourism schools to adopt their curriculums in an appropriate manner by obtaining opinions of academicians and directors of tourism sector in these regards. Questionnaires were mailed to 100 out of a total of 421 academicians who are employed at tourism faculties and colleges, and 53 academicians responded back with completed questionnaires. The data gathered this way were analyzed by means of a statistical software package (SPSS), and results were then evaluated.</p> <p>The study suggests that “Foreign Language” and “Professional Foreign Language” are the courses to which the highest level of significance is attached. Furthermore, “Foreign Language Skills”, “Oral Communications”, and “Written Communications” were identified to be the most important skills which are intended to be acquired by students in the course of tourism education. The “Foreign Language Skills” to which a high level of significance is attached by academicians and directors of tourism sector should be considered to be revised such that it would be more beneficial for students, or to be delivered in longer hours of course if required.</p>	
Keywords: Tourism, Education, Curriculum, Academician, Skills	

GİRİŞ

Turizm, son zamanlarda küreselleşmenin de beraberinde getirmiş olduğu yoğun rekabet ortamında, ülke ekonomilerini harekete geçiren önemli bir faktör olarak görülmektedir. Bu bakımdan, Türkiye’de turizm sektörüne verilen değer de günden güne artmakta, sektörün rakip ülkelerle yarışabilir düzeye getirilmesi için son hızla çalışılmaktadır.

Turizm, tarım, sanayi gibi endüstrilerden girdi alan ve bu endüstrilere girdi veren bir endüstri çeşidi olmaktadır. Turizmin, yatırım ve gelir yaratıcı etkisiyle ekonominin diğer sektörlerini peşinden sürüklediği kabul edilmektedir. Döviz kaynağı ve iş alanı sağlayarak işsizliğin daha büyük boyutlara ulaşmasını engelleyen turizm endüstrisi, istihdam imkânları yeterli düzeyde olmayan ülkeler için özellikle ekonomik kriz yıllarında koruyucu bir nitelikte olmaktadır.

Turizm, II. Dünya Savaşı’ndan sonra dünya genelinde hızla gelişmiş, Türkiye’de ise 1980’den itibaren öne çıkan bir sektör olmuştur. Bu sayede, mevcut turizm değerlerinin farkına varılarak ekonomik, sosyal ve kültürel alanlarda kazanımlar elde edilmeye başlanmıştır.

Türkiye, sahip olduğu coğrafi, tarihi ve kültürel zenginliği ile diğer gelişmekte olan ülkelere göre turizmden elde edilen gelirini artıracak potansiyele sahip bir ülkedir. Turizmle ilgili yatırımlara önem verilirse turizmden elde edilen geliri artırmak daha kolay olacaktır. İnsanın insana hizmetinin söz konusu olması nedeniyle bu yatırımlar için turizm eğitimi ön plana çıkmaktadır. Uluslararası standartlara uygun, planlayıcı, çözümleyici, turizm faaliyetlerinde ulusal ve uluslararası alanda yetkin ve etkin olan yönetici, eğitici, araştırmacıların yetiştirilmesinin yolu ise turizm eğitiminin üst katmanlarından olan lisans düzeyinde turizm eğitiminden geçmektedir. Uluslararası alanda özellikle 90’lı yıllardan sonra yoğunlaşan kalite savaşında Türkiye’nin galip çıkarak turizm sektöründe öncü bir rol üstlenebilmesi eğitim veren kurumların mevcut programlarının analizinin yapılarak çağdaş bir boyutta değerlendirilmesi ile mümkün olacaktır.

Turizm sektörünün gün geçtikçe gelişmesi ve büyümesi sonucunda bu sektörde çalıştırılacak eğitilmiş kişilere olan talebi arttırmaktadır. Sektörde yaşanan talep olayı turizm eğitimi veren okullar her geçen gün artmasına sebep olmuştur. Sektöre daha iyi

işgücü yetiştirebilmek için gerekli düzenlemeler yapılmalı okul ile işletmeler eşgüdümlü çalışmalıdır. Çünkü mesleki turizm eğitimi alan öğrencinin teorik eğitim ile uygulamalı eğitimi beraber alması yani okuldaki teorik eğitimin yanında sektördeki staj ile pratik bilgi ve becerileri kazanmış olması gerekmektedir.

Türkiye’de turizmin gelişmiş olmasına rağmen, bu alanda hala eğitim ile ilgili sorunlar yaşanmaktadır. Turizm sektöründe, işgücü ihtiyacı daha çok turizm eğitimi almamış insanlarla karşılandığı için bu sektördeki hizmet kalitesi de istenilen düzeyde olmamaktadır. Bunun sonucunda da hem işletmeler açısından hem de ülke turizmi açısından hedeflenen karlılık noktasına ulaşamamaktadır. Turizm eğitimi alan öğrencilerin %80’lik bölümünün, bu sektörde çalışmayıp, diğer sektörlerde çalışmayı tercih etmesi hem ortaöğretim, hem yüksek okul hem de üniversite düzeyindeki mesleki turizm eğitiminde ciddi sorunlar olduğunun açık bir göstergesidir.

Bu sebeple bu çalışmada, turizm bölümlerinde lisans eğitimi veren akademisyenlerin ve turizm sektöründe görev yapan yöneticilerin, turizm müfredatında verilmekte olan derslere, kazandırılması hedeflenen yetenek ve becerilere ve eğitim koşullarına ilişkin görüşleri alınmıştır.

Araştırmanın Problemi

Üniversite ve sektör bakış açısıyla Türkiye’deki turizm eğitiminin durumunun araştırılması; konuyla ilgili bulguların ortaya konması, bu konudaki eksiklerin ortaya çıkmasını sağlamak ve bundan sonra yapılacak çalışmalara ışık tutmaktır.

Araştırmanın Amacı

Çalışmanın amacı üniversite ve sektör bakış açısıyla lisans düzeyinde turizm eğitiminin değerlendirilmesidir.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma turizm sektörü çalışanları ve turizm akademisyenleri arasından tesadüfî olarak seçilen 141 kişinin verdiği cevaplarla sınırlıdır.

Çalışmanın birinci bölümünde, sonraki bölümlerin daha anlaşılır olabilmesi için turizm, eğitim, mesleki eğitim ve turizm eğitimi kavramları üzerinde durulmaktadır. Bu

kavramların öncelikle tanımları yapılarak sınırları belirlenmekte ve kapsamaları ortaya konmaktadır.

İkinci bölümde, Türkiye’de ve çeşitli dünya ülkelerindeki turizm eğitiminin durumu, Türkiye 2023 turizm stratejisi ve dokuzuncu kalkınma planı çerçevesinde turizm eğitimi ele alınmıştır.

Üçüncü bölümde, İnsan Kaynakları yönetimine genel bir yaklaşımda bulunularak Türkiye’de turizm eğitiminin turizm sektörünün ihtiyaçlarını karşılama düzeyine ve sektör beklentilerine değinilmiştir.

Dördüncü bölümde ise, araştırmanın amacı, veri toplama yöntemi, hipotezleri ve araştırmanın bulgularına yer verilmiştir. Çalışma sonuçlar ve öneriler bölümüyle son bulmaktadır.

BÖLÜM 1: TURİZM, EĞİTİM VE MESLEKİ EĞİTİM KAVRAMLARI

Bu bölümde turizm, eğitim, mesleki eğitim ve turizm eğitimi kavramları üzerinde durulacaktır.

1.1. Turizmin Tanımı

Turizm kelimesi, Latince’de dönmek, etrafını dolaşmak, geri dönmek anlamına gelen “Tornus” kökünden türemiştir (Kaya, 1999:1). Kültür ve Turizm Bakanlığı (2007) turizmi; kişilerin ikamet ettiği yer dışındaki bir yere bir yılı aşmamak üzere, boş zamanlarını değerlendirme, iş vb. amaçlarla yaptıkları seyahatler şeklinde tanımlamaktadır. Farklı bir görüşe göre turizm kelimesinin kökeni, Almanca bir kelime olan Fremdenverkehr’den türemiştir. Fremdenverkehr, herhangi bir mahalde, o mahal yabancıları insanların geliş ve gidişlerinden kaynaklanan hareketi ifade etmektedir (Ağaoğlu, 1991:24).

İnsanların sürekli olarak yaşadıkları yerlerden ayrılıp geçici olarak başka yerlere gitmeleri ve gittikleri yerlerde tüketici olarak bulunmaları turizme ilişkin tanım arayışlarının ortaya çıkardığı ortak iki özelliştir. IUOTO'nun (Uluslararası Resmi Turist Organizasyonları Birliği) üye ülkelere benimsemeleri yönünde telkinde bulunduğu, 1963 tarihli Birleşmiş Milletler tanımına göre turizm; *"24 saatten az olmamak, sürekli kalışa dönüşmemek ve gelir sağlayıcı herhangi bir uğraşta bulunmamak koşulu ile, bireyin yolculuk ve/veya konaklamalarından doğan olay ve ilişkilerin tümüdür"* (Tolungüç, 1999:11-13).

Turizmin başrolünü insan oluşturmaktadır. İnsanın psikolojik tatmin duygusunu sağlaması turizmin temelini oluşturur. Turizm olayına yol açan, yön veren ve bu olayın odak noktasını oluşturan insan turist sözcüğü ile tanımlanır. *"Turist, sürekli yaşadığı yer dışına çıkan ve tüketici olarak seyahat eden, konaklayan ve daha sonra yeniden yaşadığı yere dönen insandır"* (Toskay, 1983:4) Ziyaret edilen yerde 24 saatten az kalan geçici işletmelerinin ürettiği mal ve hizmetleri talep ederek geçici konaklamalarından doğan ziyaretçilere de turist değil gününbirlikçiler denir.

Turizm, kazanç sağlama amacı gütmeyen, insanların devamlı ikamet ettikleri, çalıştıkları ve her zamanki olağan ihtiyaçlarını karşıladıkları yerlerin dışına yaptıkları seyahatlerden ve buralardaki turizm olaylar ve ilişkiler bütünüdür (Barutçugil, 1982:3, Kantarcı ve Yörükoğlu, 1998:7).

1.1.1. Turizm Endüstrisi ve Temel Özellikleri

Olalı ve Korzay'a göre (1993:5) "Turizm endüstrisi, bir iktisadi faaliyet olarak, yabancıların ziyaretlerinden doğan faydaya yöneliktir. Bu endüstri, kâr amacı gütmeyen turizm organizasyonları, pazarlama hizmetleri, konaklama, ulaştırma hizmetleri, yiyecek ve içecek faaliyetleri, perakende satış mağazaları ve diğer çeşitli etkinlikleri gibi birbirinden farklı hizmetleri ve faaliyetleri bir şemsiye altında toplayan bir endüstridir".

"Turizm endüstrisinin birbirinden farklı hizmetleri ve faaliyetleri bir şemsiye altında toplayan özelliği, başardığı çok yönlü fonksiyonlardan ve ekonomiye yaptığı katkılardan kaynaklanmaktadır" (Batman, 1999:3).

1. Turizm endüstrisi, ekonominin tarım, sanayi gibi diğer endüstrileriyle karşılıklı etkileşim halinde olan bir endüstridir.
2. Turizm endüstrisi, gelişmekte olan ülke ekonomileri için ödemeler dengesinin önemli döviz kaynaklarından birisi konumuna gelmektedir.
3. Turizm endüstrisi, istihdam imkânları yeterli düzeyde gelişmeyen ülkeler için iş imkânı sağlayan, böylece işsizliğin daha büyük boyutlara ulaşmasını frenleyen bir sektördür.
4. Turizm endüstrisi, ülkeler ve bölgeler arası ekonomik ve kültürel değişime aracılık yapan bir hizmet ve konukseverlik endüstrisidir.
5. Nihayet turizm endüstrisi, kendi kaynaklarını koruyan, aynı zamanda bu kaynakları tahrip edebilecek bir endüstri karakteri taşımaktadır. Şüphesiz amaç, turizmin doğal ve sosyal kaynaklarını tahrip etmek değil, bu kaynakları isabetli politikalarla geliştirmektir.

İnsan gücünün turizm işletmelerinde büyük önemi vardır. Konaklama ve yeme-içme işletmelerinde hizmeti üreten ve sunan insan, ağırlama hizmetlerinin yürütülmesinde ve turistlerin psikolojik tatmininin sağlanmasında büyük rol oynar. Bu nedenle, turizm işletmelerinde başarının ve etkinliğin sağlanması üst yöneticiden alt basamaklardaki oda temizlikçileri ve komilere kadar tüm iş görenlerin kişisel çabalarına bağlı bulunmaktadır (Barutçugil, 1982:45).

Dünyada gün geçtikçe gelişen ve büyüyen sektörlerin başında turizm sektörü yer almaktadır. Ülkeler arası sınır ortadan kalktıkça, dünya daha da küçülmeye başlamış ve bu sayede insanlar daha uzak mesafelere gitme eğilimine girmiştir. Bunun başka nedeni ise, harcanabilir kişisel gelirdeki artış ve bunun sonunda kişisel gelirlerden turizme ve tatile ayrılan payın artması ile ulaşım ve iletişim teknolojisindeki hızlı gelişmenin yanı sıra, insanların şimdiye kadar görmedikleri ve merak ettikleri yeni bölgeleri ziyaret etme isteğidir (İçöz, 1994:14).

Turizm sektörü kısaca; “kâr amacı gütmeyen turizm organizasyonlarından, turizm pazarlama faaliyetlerinden, ulaştırma, yiyecek ve içecek hizmetlerinden, turistik perakende satış mağazalarından ve turizm ile ilgili diğer çeşitli etkinliklerden oluşan bir sektördür” (Olalı, 1990:4).

Devlet Planlama Teşkilatı İktisadi Planlama Dairesi Sektör Planlama Şubesi'nin tanımına göre turizm sektörünü; “Türkiye'ye gelen yabancıların sayısını ve turizm gelirlerini artırmak, iç turizm hareketlerini geliştirmek ve yurtdışına çıkan vatandaşların seyahatlerini düzenlemekle ilgili tüm faaliyetler” şeklinde tanımlamıştır. Bu tanımdan daha kapsamlı bir tanım, “ulusal ve uluslararası düzeyde turizm kavramı tanımındaki fonksiyonları; hizmet sektöründen geniş ölçüde, tarım ve sanayi sektörlerinden belli ölçüde yararlanarak yerine getirilen girişimlerin, serbest malları da değerlendiren bir turizm endüstrisi oluşturmak için genel ekonominin belli bir kesiminde ortaya çıkan yatırım, tedbir, planlama ve uygulama faaliyetlerinin tümüdür” şeklindedir (Olalı ve Timur, 1988:237).

1.1.2. Turizmin Türkiye Ekonomisindeki Yeri ve Önemi

Türkiye, son 20 yılda yarattığı katma değer, istihdam ve döviz geliri bakımından turizm sektöründe önemli atılım gösteren bir ülke olmuştur. Çalışmanın bu kısmında planlı dönemde turizm sektörü ele alınarak, Türkiye ekonomisi içerisindeki yeri ve önemi üzerinde durulmaktadır.

Türkiye’de 1963 sonrası döneme “Planlı Dönem” adı verilir. İktisadi plancılık “Belirli bir dönemde belirli sosyo-ekonomik amaçlara ve sayısal olarak ifade edilen hedeflere ulaşmak için, bu işle görevlendirilmiş organlar tarafından ve daha önceden saptanan araçları kullanmak suretiyle belli bir bölgede yürütülen faaliyetlerin tümü” olarak tanımlanabilir (Öney, 1987:20-21).

Her ne kadar öncesinde bazı planlar hazırlansa da, 1963 yılında I. Beş Yıllık Kalkınma Planı ile asıl planlı dönemin başladığı söylenebilir. Planlı dönem 1950’li yıllardaki plansız kalkınma anlayışına tepki olarak başlamış ve günümüze kadar gelmiştir. 2005 yılı itibariyle bu planların sekizincisi uygulanmaktadır. Ancak bazı yıllar herhangi bir plana ait değildir. 1978, 1984 ve 2000 yılları herhangi bir plan dönemine ait değildir. Bu yıllarda en son uygulanan planlar devam ettirilmiştir.

Beş yıllık kalkınma planları kamu yatırımları için zorunlu hedefler özel kesim yatırımları içinse yol gösterici hedefler içermektedir. Özel sektör gösterilen hedeflere ulaşmak için çeşitli teşviklerle özendirilmiştir. 1961 Anayasası’yla anayasal bir kurum halini alan Devlet Planlama Teşkilatı hangi özel yatırımların teşvik alacağına karar veren kurum halini almıştır.

- **Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı Döneminde Turizm Sektörü (1963-1967)**

Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı’nda yabancı ülkelerde gelişen turizm sektörünün, Türkiye’de de gelişeceği beklenmiştir. Türkiye’deki mevcut turistik potansiyelin, tarihi ve doğal zenginliklerin iyi değerlendirilmesi, bunu gerçekleştirmek için gerekli yatırımların yapılması, reklam ve tanıtım faaliyetlerinin artırılması, konaklama tesislerinin yapımı, sektörün çeşitli alt kesimlerinin canlandırılması için izlenecek ana politikalar ve ilkeler belirlenmiştir. Turistlerin ortalama 6 gün kalarak 100 dolar harcamalarının sağlanması hedeflenmiştir. Turist çekme kabiliyeti yüksek olan yerlerin ele alınması ve geliştirilmesi kararlaştırılmış, turizm yönünden gelişmiş ve gelişmekte

olan yerlerin ele alınması istenmiştir. Bu faaliyetlerin bir sonucu olarak birinci plan döneminde kamu tarafından turizm bankası aracılığı ile Abant, Kilyos, İstinye, Akça, Marmaris ve Uludağ gibi yerlerde örnek tesisler olarak büyük oteller ve tatil köyleri inşa edilmiştir (Karakaya, 1998:116).

Bütün bu belirlenen amaçların gerçekleşebilmesi için birtakım kararlar alınmıştır. Bu kararlar Türkiye’de turizm işlerini yürütmek üzere yetkili bir teşkilatın kurulması, yerleşim yerlerinde “Turizm Geliştirme Kurulu” kurulması, yeni kurulacak tesislere vergi muafiyeti getirilmesi, personel eğitimine önem verilmesi, festivaller ve olimpiyatlar düzenlenmesi, uygun kredi temininin sağlanması gümrük ve kambiyo işlerinin basitleştirilmesi gibi önlemlerden oluşmaktadır. Ödemeler dengesi açığının turizm gelirleriyle kapatılması amaçlanmıştır (I. BYKP, 1963:425-428).

Bir çok konunun mevzuat değişikliği gerektirmesi, imkanların oldukça sınırlı olması ve bazı konularda yeterince araştırma yapılmadan harekete geçilmesi hedeflere ulaşamamasının nedenlerindedir. Tedbirlerin bazıları daha sonraki planlarda ya tamamen terk edilmiş, ya da değişikliğe uğramıştır (Dinçer, 1993:102).

- **İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı Döneminde Turizm Sektörü (1968-1972)**

İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı’nda turizm ile ilgili olarak öncelikle bir durum analizi yapılmıştır. Bu analizde özellikle Akdeniz ülkelerinde turizmin hızla geliştiği vurgulanmış, daha sonra Türkiye ile ilgili değerlendirmede dış seyahat ve turizm kalemindeki 9.3 milyon dolarlık açığa dikkat çekilmiştir. Turizmin sosyokültürel boyutuyla da ilgilenilmiştir. Ayrıca alt yapı ve yatak sayısı ile ilgili olumlu gelişmeler açıklandıktan sonra günümüzde de geçerli olan bir durum değerlendirilmesi yapılmıştır. Buna göre, “Ancak bu olumlu gelişmeler yanında kredisiz inşaat yapan bazı müteşebbislerin yatak başına maliyeti düşürme gayreti içinde her türlü denetlemeden uzak olarak çok kalitesiz ve standardı düşük tesisler kurdukları dikkati çekmektedir” (II. BYKP, 1968:416).

Bu geçmiş dönem analizinden sonra İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı’nda turizm ile ilgili önlemler ve teşvikler anlatılmıştır. Burada öncelikle dış seyahat ve turizm kalemindeki negatif durumu pozitif çevirici önlemler yer almıştır. Bu planda turizmin ödemeler bilançosundaki öneminden ziyade, sektörün kendi içindeki denkliliği

hedeflenmiştir: “1970 yılından itibaren dış seyahat gelir ve giderlerinde bir denge kurulacağı tahmin edilmektedir. Bu seneden sonra kitle turizmine yönelik turizm politikasının olumlu etkileriyle turizm gelirlerimizde hızlı bir yükselme ümit edilebilir” (II. BYKP, 1968:416). Daha sonra bu amaç doğrultusundaki şu tedbirler sıralanmıştır: Turizm ve Tanıtma Bakanlığı’nın kuruluş değişikliklerini yaparak teşkilatlanmayı sağlaması, turistik tanıtımın sadece bu bakanlık tarafından ihtiyaç halinde diğer kamu kuruluşlarının işbirliği ile yapılması, çevre sağlığı ve gıda kontrolüne önem verilmesi, “Turizm İşletmeleri Kurumu”nun kurulması, kredilerin artırılması, Türkiye’nin turizm açısından fiziki bir planının yayınlanması, uluslararası işbirliğine gidilmesi ve tarihi eserlerin korunması (II. BYKP, 1968:600-601).

Bu dönemde turizmin gelişmesi için kalkınma planlarından ayrı olarak bölgesel, yerel ve metropoliten planlar da hazırlanmıştır. Metropoliten planlar Ankara, İzmir ve İstanbul’u kapsamıştır. Bölgesel ve yerel politikaların yanı sıra üç ana şehir planının hazırlanması için planlama büroları kurulmuştur. Bu bürolar İmar ve İskan Bakanlığı’na bağlanmıştır. Ayrıca Antalya, Muğla, ve Kapadokya içinde turizmin gelişmesini hedefleyen ayrı planlar hazırlanmıştır (Karakaya, 1998:118).

1972 yılında 135 milyon dolar olan plan hedefi tutturulamamış, turizm gelirleri 103,7 milyon dolar olarak gerçekleşmiş ve gerçekleşme oranı %64,9’da kalmıştır. Yine aynı yıl 1.435.000 olan turist sayısı hedefi %72,1 oranında gerçekleştirerek 1.034.995 kişi olmuştur. Her ne kadar plan hedeflerine tam olarak ulaşılmasa da çok uzağında kalınmamıştır. Bu yıllarda Ortadoğu bölgesinin karışık olması ve Arap-İsrail savaşının patlak vermesi planların tutmamasında etkili olmuştur.

- **Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı Döneminde Turizm Sektörü (1973-1977)**

Bu Plan’da ilk olarak birinci ve ikinci beş yıllık kalkınma planlarında turizmin sektörünün durumu incelenmiş, turist sayısı ve turizm gelirleri bakımından hedeflerin altında kaldığı, ancak yine de bu dönemdeki gelişmenin dünya ortalamasının üzerinde olduğu vurgulanmıştır. Geçmiş planlardaki eksiklikler saptanmış ve kredi eksikliğinden bahsedilmiştir (III. BYKP, 1972:615).

Daha sonra hedefler kısmına geçilmiş, 5, 10 ve 15 yıllık olmak üzere hedefler belirlenmeye çalışılmıştır. Ancak çok çeşitli faktörlere bağlı olduğundan turizm

talebinin tahmin edilmesinin zorluğundan bahsedilmiştir. 1977 yılında turizm geliri 605 milyon dolar, turist sayısı ise 5,5 milyon olarak tahmin edilmiştir (III. BYKP, 1972:616-617).

Plan'ın uluslararası karşılaştırmalar kısmında turizmin yükselen bir değer olduğunun altı çizilmiş, bu pastadan pay almanın gerekliliği vurgulanmış. ABD, İspanya, Kanada, İtalya, Yugoslavya, Fransa, İngiltere, Portekiz ve Yunanistan ile turizm gelirleri ve turist sayısı bakımından karşılaştırmalar yapılmıştır (III. BYKP, 1972:618-619).

Bu ülkelerden ABD, Kanada ve İngiltere haricindeki ülkelerin Akdeniz ülkeleri olmaları rastlantı değildir. Bu ülkeler turizm bakımından benzeyen iklimleri dolayısıyla Türkiye'nin uluslararası alandaki rakipleridir. Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda özel sektöre de yer verilmiştir: "Turizm yatırım ve işletmeciliğinde dış ve iç turizm talebine uygun biçimde özel sektör esas alınacaktır. Kamunun yatırımı ve işletmeciliği öncü ve örnek tesislere veya yabancı yatırımlara özel milli sektörün kifayetsizliği ölçüsünde eşlik amacına yönelecektir" (III. BYKP, 1972:620).

Plan'ın tedbirler kısmında kitle turizminin esas alınmasına, turizmle ilgili planlama çalışmalarına, alt ve üst yapı eksikliklerinin giderilmesine, kredi ihtiyacının giderilmesine, sosyal turizmin geliştirilmesine, ülke içi turizmin teşvik edilmesine ve uygulamalı olarak turizmde istihdam edilecek insan yetiştirilmesine değinilmiştir (III. BYKP, 1972:620-621).

1973 yılında 1,3 milyon olan turist sayısı 5 yılda %23 artarak 1977 yılında 1,66 milyon olabilmıştır. Turizm geliri ise %20 artarak 172 milyon dolardan 205 milyon dolara kadar çıkmıştır. 1977 yılında turizm gelirlerinin dış ticaret açıklarını kapatma oranı %5'e kadar düşmüştür. Bunun nedeni turizm gelirlerindeki azalma değil dış ticaret açıklarındaki artıştır. Bu dönemde DTA 4 milyar dolar olmuş ve ihracatın ithalatı karşılama oranı %30'a kadar düşmüştür. Plan döneminde turist başına harcama tutarı ilk yıllar artış göstermesine rağmen sonraki yıllarda azalmış ve 123 dolara kadar düşmüştür.

- **Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı Döneminde Turizm Sektörü (1979-1983)**

Bu Plan'da ilk olarak üçüncü beş yıllık kalkınma planı dönemi incelenmiş, petrol krizi nedeniyle istenilen hedeflere ulaşılamadığı belirtilmiştir. 1976 yılından itibaren eksi

bakiye vermeye başlayan turizm bilançosunun 1978 yılından itibaren artı bakiye vermeye başlayarak ödemeler bilançosuna olumlu katkı yapması beklenmiştir (IV. BYKP, 1979:429).

Hedefler kısmında dördüncü plan dönemi sonu itibariyle turizm gelirlerinin 691 milyon dolara, turist sayısının ise 3,5 milyona yaklaşması hedeflenmiştir. Ayrıca yatak sayısı hedefi 95.000 olarak belirlenmiş, bu hedefe ulaşmak için 18,3 milyar liralık yatırım yapılacağı tahmin edilmiştir. Kitle turizmine önem verileceği söylenmiş, bu amaca yönelik olarak Organize Turizm Bölgelerinin geliştirilmeye başlanması hedeflenmiştir (IV. BYKP, 1979:430-431).

İlkeler ve politikalar kısmında; kitle turizmine önem verilmesi, turizm yatırım ve işletmeciliğinde kamunun etkinliğinin artırılması, özel kesim ve yabancı sermayenin özendirilmesi, yabancı uyruklu personel çalıştırılmasının kolaylaştırılması, kamuya ait tesislerin yeniden yapılandırılarak tek merkeze bağlanması, T.C. Turizm Bankası AŞ, Türk Hava Yolları, Devlet Hava Meydanları, Limanlar Genel Müdürlükleri arasında işbirliği sağlanması, uçak filosunun artırılması, charter seferleri düzenlenmesi, mevsimsel talebin dengeli dağılmasına yönelik tedbirler alınması ve nitelikli eleman yetiştirilmesi ilke ve politika olarak belirlenmiştir (IV. BYKP, 1979:432-433).

1983 yılındaki turizm geliri 411 milyon dolar olmuş plan hedefi %59,4 olarak gerçekleşmiş, turist sayısı ise %47 oranında gerçekleşerek 1.625.099 kişi olabilmıştır. Türkiye'nin bu dönemde siyasi olarak karışık olması hedeflere ulaşmayı engellemiştir.

Yıllık ortalama olarak turist sayısında %15, turizm gelirinde ise %23 artış hedeflenmesine rağmen 1979-1983 döneminde turist sayısı %6, turizm geliri ise %46 artmıştır. 1979'da %0,5 olan turizm gelirinin GSMH'ya oranı 1983'te %0,8'e çıkmıştır.

1979-1983 dönemi Türkiye'nin hem siyasi hem de iktisadi gelişiminde bir dönüm noktası olmuştur. Bu dönemde 1950'li yıllardan beri uygulanan ithal ikameci sistem terkedilmiş, yerine ihracata dayalı, dışa açık, liberal politikalar uygulanmaya başlanmıştır. 24 Ocak 1980 tarihinde alınan ve "24 Ocak Kararları" olarak bilinen kararlar bu dönüşümün başlangıcını teşkil eder.

"Reel devalüasyonlar doğrultusunda işletilen bir kambiyo politikası adım adım liberasyona yönelen bir ithalat rejimi, pahalı döviz, ucuz kredi ve vergi iadesi gibi teşvik

ve sübvansiyonlarla desteklenen ihracatın bir ulusal öncelik haline getirilmesi; fiyat kontrollerinin ve temel malların çoğundaki sübvansiyonların kaldırılması ve iç talebin daraltılmasına dönük makro politikalar 24 Ocak Kararları ile ekonomiye damgasını vuracak olan iktisat politikaları yönelişinin temel unsurlarıdır” (Boratav, 2003:149).

Türkiye'nin serbestleşme sürecinde başlangıçta temel amaç, ne pahasına olursa olsun döviz kazanmak olarak ortaya çıkmıştır. Turizmin ekonomiye katkısı bu çerçevede düşünülmüştür. 1980'li yıllardan sonra hem turist sayısı hem de turist başına harcama tutarını artıracak tedbirler alınmıştır.

24 Ocak 1980 kararları bağlamında 1982 yılında sektördeki sorunları çözüme ulaştırmak ve gerekli yasal düzenlemeleri getirmek amacıyla “Turizmi Teşvik Yasası” yürürlüğe sokulmuştur. Bu yasa ile turizm sektörünün düzenlenmesi ve geliştirilmesi, dinamik bir yapı ve işleyişe kavuşturulması hususunda tertip ve tedbirler getirilmiş ve bu da sektörün gelişimine önemli bir ivme kazandırmıştır.

Turizmi Teşvik Yasası'na bağlı olarak planlamaya, kamu arazilerinin turizm sektörüne tahsisine, turizm yatırım ve işletmelerinin niteliklerine yönelik yönetmelikler hazırlanarak yürürlüğe sokulmuştur. Serbest pazar ekonomisine geçiş sürecinde kamu arazilerinin turizm yatırımlarına 49 yıllığına tahsisi başta olmak üzere sektöre son derece cazip teşvikler sunulmuştur.

Bu teşviklerin başlıcaları; kamu arazilerinin turizm yatırımlarına tahsisi, Turizmi Geliştirme Fonu, yabancı personel çalıştırma imkânı, yatırım indirimi, teşvik kredileri, vergi indirimi, finansman fonu, teşvik primleri, düşük faizli ve uzun dönemli turizm kredileri ve gümrük muafiyeti olarak sıralanabilir.

Bütün bu gelişmeler ışığında 1980'li yıllarda turizm sektöründe azımsanmayacak bir gelişme kaydedilmiştir. Bu teşvikler ve ülkede sağlanan istikrar sayesinde Avrupa'nın en nitelikli turistik tesisleri ülkemizde gerçekleşmiş ve 80'li yıllarda yatak kapasitesinde çok hızlı bir artış meydana gelmiştir.

- **Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı Döneminde Turizm Sektörü (1985-1989)**

Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, 1980 sonrası hazırlanan ilk plan olması nedeniyle ayrı bir önem taşımaktadır. “Türkiye’ de turizm hareketlerini incelerken 1980 sonrası

dönemin, üzerinde önemle durulması gerekmektedir. Çünkü bu dönem içerisinde ülkemizin turizm tarihinde hiç rastlanmayacak bir gelişme hızı yakalanmış, birkaç yıllık süre içerisinde turistik arz kapasitesi elde edilen döviz ve gelen yabancı sayılarında büyük gelişmeler sağlanmıştır” (Kozak vd., 2001:116).

Plan’ın hedefler kısmında turizm gelirlerinin yılda ortalama %14,2 turist sayısının ise yılda ortalama %10,8 artması hedeflenmiştir. Plan dönemi sonunda yatak sayısının 100.000’e ulaşması beklenmektedir. Planın ilkeler ve politikalar kısmında Türkiye’nin tabii, tarihi, arkeolojik ve kültürel varlığı, kış, av ve su sporları, festival, sağlık ve gençlik turizmi ile mevcut diğer turizm potansiyelinin geliştirileceği, ekolojik dengenin korunacağı, çevrenin temiz ve sağlıklı tutularak güzelleştirilmesi gerektiği, OECD ve OPEC ülkelerinin yanı sıra Balkan ve Üçüncü Dünya Ülkeleri ile turistik ilişkilerin geliştirileceği, kitle turizmine önem verileceği belirtilmiştir. Ayrıca istatistik verilerin yetersizliği vurgulanarak bu konuda daha modern çalışmalar yapılacağı, kamu kurumları, gönüllü kuruluşlar ve özel sektör arasında işbirliği sağlanacağı, Turizm Bankası’nın doğrudan yatırım yerine fonları kredi olarak kullanılacağı belirtilmiştir (V. BYKP, 1984:120).

Bu Plan döneminde bakanlığın en önemli planlama faaliyeti Güney Antalya Turizm Gelişim Projesi olmuştur. Bu proje; planlama, programlama, finansman, yürütme, yönetim süreçlerini kapsayan entegre bir turizm faaliyeti olup, 1995 yılına kadar bölgede toplam 38.000 yatak kapasitesinin oluşturulması amaçlanmıştır. Toplam yatak kapasitesinin %80’inin yabancı kitle turizm pazarına sunulması planlanmıştır. Projede kamu, önemli ve öncü rolü oynamakta, özel sektöre ise ek finansman kredileri ve kolaylıkları sağlanmaktadır. Bundan başka, yüksek standartlı özel turizm alt yapısının hazırlandığı projede, yerli ve yabancı yatırımlara iyi koşullarda kamu arazisi tahsis edilmektedir (Karakaya, 1998:122).

Yukarıda anlatılan 24 Ocak Kararlarına ek olarak, serbestleşme hareketleri bu dönemde de hız kesmeden sürdü. İthalat ile ihracatta serbestleşme ve kurumlaşmayı döviz piyasasındaki serbestleşme izledi. 1985 sonunda yurt içinde yerleşik olanların ve olmayanların ticari bankalarda döviz tevdiat hesapları açmaları serbest bırakıldı. 1985’de serbest bölgeler, 1986 yılında borsa kuruldu. Bütün bu faaliyetler turizmi olumlu yönde etkiledi. Ülke içinde daha rahat dolaşım, dışa açık ekonomi sayesinde

ülke içinde mal çeşitlenmesi ve yanında istediği kadar döviz bulundurması ve harçayabilmesi turistleri daha çok harcama yapmaya itmiştir. Bununla beraber bu dönemde gelen turist sayısı beklenenin çok üzerinde gerçekleşmiştir.

1985-1989 döneminde planda hedeflenen turizm gelirlerinin gerçekleşme oranı yıllık ortalama %272, turist sayısının gerçekleşme oranı ise yıllık ortalama %132 olmuştur. Turizm gelirlerinin, turist sayısından fazla artmasının nedeni yukarıda belirtilen unsurlara bağlanabilir. Bu beş yıllık dönemde toplam turist sayısı 18,6 milyon kişi, toplam turizm geliri de 3,8 milyar dolar olmuştur.

1983 yılında %0,8 olan turizm gelirlerinin GSMH'ya oranı, 1984 yılında %1,7'ye yükselmiş, beşinci plan döneminin başladığı yıl olan 1985 yılında ise %2,8'e yükselmiş ve genel olarak dönem boyunca bu seyrini korumuştur. Bu durumun nedeni dönem boyunca turizm gelirlerinin yanında GSMH rakamının da artmasıdır. 1983, 1984 ve 1985 yıllarındaki turist başına harcama tutarı sırasıyla 253, 397 ve 567 dolar olmuş, 1987 yılında 603 dolara kadar yükselmiştir. 1985 yılında turizm gelirlerinin dış ticaret açıklarını kapatma oranı %44 iken 1989 yılında bu rakam %61'e kadar yükselmiştir. 1985-1989 döneminde turist sayısı %70 (yıllık ortalama %14) artarken, turizm geliri %72 (yıllık ortalama %14,4) artmıştır.

- **Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı Döneminde Turizm Sektörü (1990-1994)**

Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda diğer kalkınma planlarına kıyasla turizme daha fazla önem verilmiştir. Bu dönemde turizm sektörünün ekonominin belkemiğini oluşturduğu görülmüştür (Karakaya, 1998: 122-123).

Bu duruma bir önceki dönemde yakalanan başarı yol açmıştır. Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı döneminde turizm gelirlerinin yıllık ortalama %13,6 artışla dönem sonunda 5,5 milyar dolara, turist sayısının ise %8,2 artarak dönem sonunda 7,4 milyon kişiye ulaşması, plan dönemi sonunda 350 bin yatağa ulaşılması hedeflenmektedir (VI. BYKP, 1989:281).

Plan'ın ilkeler ve politikalar kısmında; sektörde kış, av ve su sporları ile festival, sağlık, gençlik, kongre, termal, golf ve üçüncü yaş turizminin daha cazip hale getirilmesi, turizm sektöründe istihdam edilenlerin bilgi ve becerilerinin eğitim yoluyla artırılması, turizm alt yapı ve üst yapısının iyileştirilmesi, turistik değerlerin korunması yönünde

politikalar geliştirilmesi, charter taşımacılığının geliştirilmesi, yerli seyahat acentelerinin tur operatörlüğüne teşvik edilmesi, mevcut tesislerde doluluk oranını artırıcı ve turizm faaliyetini bir yıla yaygınlaştıracak önlemlerin alınması, doğal güzelliklerin ve kültürel değerlerin korunmasına öncelik verilmesi, belirli sahaların korumaya alınarak turizme açılmasının teşvik edilmesi, turistik tesis işletmeciliğinin geliştirilmesi, küçük kapasiteli işletmeler ve aile işletmeciliğinin teşvik edilmesi, toplumun en uygun ve sağlıklı şekilde tatil yapmasının sağlanması ilke ve politika olarak belirlenmiştir (VI. BYKP, 1989:281-282).

Plan'da turizmin değişen yönü iyi saptanmıştır. Zira bu dönemde tüm dünyada kültür turizmi ağırlık kazanmaya başlamış, deniz, kum ve güneş üçgenine dayalı tatil anlayışından yavaş yavaş vazgeçilmeye başlanmıştır. Ayrıca belli bir yaşın üstündeki insanlara hitap eden ve ağırlıklı olarak kültür turizmine dayanan üçüncü yaş turizmi, gelişmiş ülkelerde hızla yaşanan nüfusa bağlı olarak bu yıllarda önem kazanmaya başlamıştır.

Plan dönemi sonunda 5,5 milyar dolar olan turizm geliri hedefinin %78 oranında, 7,4 milyon kişi olan turist sayısı hedefinin ise %90 oranında gerçekleştiği görülür. Her ne kadar hedefler tam olarak tutturulamasa da, bir önceki dönemin etkisiyle yüksek tutulan bu hedeflerden çok da uzak kalınmadığı görülür. Bu beş yıllık dönemde turist sayısı % 24, turizm geliri ise %59 artmıştır. Ayrıca 1991 yılında gerçekleşen Körfez Savaşı Türkiye'nin turizm talebini olumsuz etkilemiştir.

Nasıl ki, 1980'li yıllar Türkiye'de hızlı dönüşüm yılları olmuşsa, bu dönemde de dünyada köklü dönüşümler olmuştur. 1989'da Doğu Bloğu dağıldı ve Berlin Duvarı yıkıldı. Bu olayın hemen ardından 1991 yılında Sovyetler Birliği tarihe karıştı. Tüm bu olayların turizme olumlu katkı yaptığı söylenebilir, zira hem bu coğrafyalar kısa bir karışıklıktan sonra sakinleşmiş hem de özellikle Doğu Avrupa dışı açıldıktan sonra hızla zenginleşmiştir.

Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı döneminde başlayan serbestleşme hareketleri altıncı beş yıllık kalkınma planı döneminde de hız kesmeden sürmüştür. 11 Ağustos 1989 tarihinde daha öncesinde atılan bir dizi serbestleştirici adımdan sonra 32 Sayılı Kararname ile Türk Lirası konvertibilite kazanmıştır. Böylece mali piyasalar tam serbest hale gelmiştir. Bu karar turizm sektörünü oldukça olumlu etkilemiştir. Bu

sayede turistler yanlarında getirdiği dövizleri hiçbir zorlama ve sıkıntı olmadan harcama imkanı bulmuşlardır. 1990 yılından itibaren turist başına harcamanın hızla arttığı görülür.

- **Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı Döneminde Turizm Sektörü (1996-2000)**

Bu Plan'da ilk olarak geçmiş dönemle ilgili bir durum analizi yapılmıştır. Bu analizde 1994 yılında yatak sayısının 314 bine, turist sayısının 6,7 milyona, turizm gelirinin ise 4,3 milyar dolara çıktığı belirtilmiş, bu rakamlarla turizmin gelişim seyri anlatılmak istenmiş, ancak devam eden sorunlara da değinilmiştir.

“VI. Plan dönemindeki olumlu gelişmelere karşın Akdeniz çanağındaki ülkelerle kıyaslandığında yatak kapasitesi, teknik altyapı (kanalizasyon, su, yol, çöp toplama ve imha, arıtma), tanıtım ve pazarlama, turizm eğitimi, ulaştırma (hava, deniz ve kara taşımacılığı), tur operatörlüğü, seyahat acenteliği gibi önemli konularda yetersizliklerin sürdüğü görülmektedir. Altyapının finansmanına mahalli idarelerin ve kullanıcıların etkin olarak katılımının sağlanamaması ve kamu finansman imkanlarının kısıtlı olması nedenleriyle Akdeniz-Ege Turizm Altyapısı ve Kıyı Yönetimi (ATAK) Projesi programlanan şekilde yürümektedir. Diğer taraftan yat limanlarının yetersizliği ve inşaatlarının kaynak sorunu nedeniyle uzun sürmesi sektörü olumsuz yönde etkilemektedir. Ayrıca turizmin çeşitlendirilememesinden kaynaklanan sorunlar da devam etmektedir” (VII. BYKP, 1995:353).

Plan'ın amaçlar, ilkeler ve politikalar kısmında rekabet gücü yüksek ve verimli bir turizm ekonomisinin geliştirilmesi, yerel halkın ve turistlerin turizmden beklentilerinin karşılanması, doğal ve kültürel değerlerin zenginleştirilerek sürekliliğinin sağlanması, turizm gelirlerinin 2000 yılında 10,3-13,8 milyar dolara, yatak kapasitesinin 1,3 milyona, turist ve ziyaretçi sayısının 13-17 milyon kişiye ulaşması, mevcut üst yapılardan daha etkin yararlanılması ve doğal sermayenin korunması esaslı, turizmin mevsimlik ve coğrafi dağılımını iyileştirmek ve dış pazarda değişen tüketici tercihleri de dikkate alınarak yeni potansiyel alanlar yaratmak amacı ile golf, kış, dağ, yayla, termal, sağlık, yat, karavan, kurvaziyer, kongre ve eğlence turizmini geliştirilmesi sektörde fiziki planların amaçlarına yönelik olarak uygulanmasına özen gösterilmesi, talep yapısındaki yeni eğilimlere bağlı olarak sektörde küçük ölçekli işletmelerin gelişmesine öncelik verilmesi, yerli tur operatörlüğünün yaygınlaştırılmasına

çalışılması, tanıtma ve pazarlama faaliyetlerinin geliştirilmesi ve uygulanması için yeni finansman kaynaklarının oluşturulmasına kamu kesiminin yanı sıra, özel sektörün katılımı da sağlanması, turizm üst yapısının yeterli bir altyapı ile bütünleşmesi için gerekli düzenleme ve teknik önlemlere ağırlık verilmesi, Akdeniz-Ege Turizm Altyapısı ve Kıyı Yönetimi (ATAK) projesinin hızla uygulanması için gerekli düzenlemeler yapılması, kullanan öder-kirleten öder ilkesi uyarınca kamu eliyle yapılacak teknik alt yapının finansmanına kullanıcıların katılımı sağlanması, sektörde hizmet kalitesinin yükseltilmesi için sertifikasyon sistemine geçilmesi, öncelikli bölgelerde mevcut ikinci konutların pazarlanmasına yönelik organizasyonlar geliştirilmesi amaç, ilke ve politika olarak belirlenmiştir (VII. BYKP, 1995:353-354).

Ayrıca Plan'da diğer planlardan farklı olarak bazı hukuki ve yasal düzenlemelerin de yapılacağından bahsedilmektedir. Turizm Bakanlığı'nın ekonomik, sosyal, kültürel ve teknolojik değişikliklere hızla ayak uydurabilecek dinamik bir yapıya kavuşturulması için Turizm Bakanlığı Teşkilat Kanunu çıkarılması, Gümrük Birliği'nin getireceği koşullar içinde uluslararası pazarda rekabet gücüne sahip bir yapı oluşturmak amacıyla seyahat acentelerini bir meslek disiplini içine almak ve oto-kontrol mekanizması oluşturmak üzere Türkiye Seyahat Acenteleri ve Seyahat Acenteleri Birliği Yasası'nın günün koşullarına uygun hale getirilmesi amaçlanmıştır. Uluslararası pazarda rekabet gücünü koruyacak ve fiyat ayarlamalarını disipline edecek bir yapı oluşturmak üzere Türkiye Turistik Otelciler ve İşletmecileri Birliği Yasası çıkarılması, deniz turizmi ile ilgili faaliyetlerin koordinasyonu ve sağlıklı bir yapıya kavuşturulabilmesi için Deniz Turizmi Birliği Yasası çıkarılması, mahalli kaynakların daha verimli kullanılması, meslek üyeleri arasında mesleki işbirliği ve oto kontrolün sağlanması amacıyla Pansiyon İşletmeleri ve Türkiye Pansiyon İşletmecileri Birliği Yasası çıkarılması, turist rehberliği mesleğine mensup olanların ortak sorunlarına çözüm bulmak, mesleki etkinliklerini artırmak, seyahat acenteleri ve birbirleri ile olan ilişkilerini meslek disiplini altında düzenlemek amacıyla Rehberler Birliği Yasası çıkarılması hedeflenmiştir (VII BYKP, 1995:355).

Plan döneminde arz kapasitesindeki hızlı artış karşısında dış talepteki artışın yetersiz kalması boş kapasitelerin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu plan döneminde turizmde yeni ve değişik turizm alanlarının oluşturulması ve değişik turizm türlerinin

geliştirilmesi, mevcut turistik alanlardaki baskıların hafifletilmesi açısından az da olsa olumludur. Yerli tur operatörlerinin teşvik edilmesi, bu plan döneminin olumlu katkılarından. Fakat planda iç turizme değinilmemesi büyük bir eksiklik (Münger, 1999:53-54).

Türkiye Yedinci Plan döneminde özellikle dış ilişkilerde de başarılı olmuştur. Hükümetler arası düzeyde yapıcı bir işbirliği politikası uygulanarak diğer ülkelerde aksedilen turizm anlaşmalarının sayısı artmıştır. 1997 yılında Tataristan, KKTC, Bulgaristan, Polonya ve Malta ile turizm işbirliği anlaşmaları imzalanmıştır. Böylece Türkiye'nin turizm işbirliği anlaşmalarının sayısı 52'ye ulaşmıştır. Üyesi olduğumuz Dünya Turizm Örgütü'nün 12. Genel Kurulu 17-24 Ekim 1997 tarihlerinde İstanbul'da ülkemizin ev sahipliğinde gerçekleştirilmiştir. 133 ülkeden 98'i turizm bakanı ve ulusal turizm idareleri yöneticilerinden oluşan 800 yabancı delege ile 200'den fazla gazete bu toplantıya iştirak etmiştir (Münger, 1999:54).

Her ne kadar turizm gelirlerinin 2000 yılında 10,3-13,8 milyar dolara, turist ve ziyaretçi sayısının 13-17 milyon kişiye ulaşması hedeflenmişse de 17 Ağustos ve 12 Kasım 1999 tarihli depremler, depremden sonra ortaya atılan İstanbul depremi söylentisi ve Ortadoğu'nun geçmiş yıllara nispetle daha karışık olması özellikle 1999 yılından sonra hedeflere ulaşılmasını engellemiştir. Yine 1999 yılında İstanbul'daki Mavi Çarşı'ya bomba atılması turizm sektörünü olumsuz etkilemiştir. 2000 yılındaki turizm gelirleri 7,6 milyar dolar, turist sayısı da 10,5 milyon olarak gerçekleşmiştir. Ancak turist başına harcama 1995 yılında 642 dolarken 2000 yılında 733 dolar olmuştur. Aynı yıllar itibariyle turizm gelirlerinin GSMH içindeki payı %2,9'dan %3,8'e ulaşmıştır. Türkiye 1963-2004 yılları aralığında %27,6 ile turizm alanında en yüksek negatif büyümeyi 1999 yılında gerçekleştirmiştir.

- **Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı Döneminde Turizm Sektörü (2001-2005)**

Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda durum değerlendirmesinde Türkiye'nin en çok turist kabul eden ülkeler arasında 1998 yılı itibariyle 12. sıradan 8. sıraya yükseldiği belirtilmiştir. Ayrıca bu kısımda tanıtım ve pazarlama konusunda bir reform ihtiyacı olduğuna, yabancı tur operatörlerinin turizm piyasasında tekel konumuna geldiğine, turizm açısından önemli merkezlerdeki ulaşım altyapısının, öncelikle de hava alanlarının geliştirilmesi konusuna, hizmet kalitesinin düşüklüğüne, ATAK projesinde

finansal problemler nedeniyle fazla yol alınmamış olmasına da değinilmiştir (VIII. BYKP, 2000:205).

Plan'ın amaçlar, ilkeler ve politikalar kısmında turizm sektörünün direncini artırıcı önlemler alınarak kriz dönemlerinde ayakta kalabilen bir yapıya kavuşturulması, turizm mevsiminin yılın tamamına ve turizm potansiyeli olan ancak bugüne kadar yeterince ele alınmamış bölgelere yayılması, sektörle ilgili tüm yatırımların doğal, tarihsel ve sosyal çevreyi kollayıcı, koruyucu ve geliştirici bir yaklaşım içinde olması hedeflenmiştir. 2005 yılında turizm gelirlerinin 11,6 milyar dolara, turist sayısının 8,5 milyona ulaşması amaçlanmıştır. Turizm teşviklerinde önceliğin, pazarlama alanına, hava ulaştırmasına ve toplam kalite iyileştirilmesine verileceği belirtilmiştir. ATAK Projesi kapsamına girebilecek projelerin yürütülmesinde idari ve mali sorunların çözümlenmesi, talep yapısındaki yeni eğilimlere bağlı olarak sektörde küçük ölçekli işletmelerin gelişmesine öncelik verilmesi ve bunların küçük ve orta büyüklükte işletme statüsünde değerlendirilmelerinin sağlanması ve turizm alanında istihdam edilecek kişilerin eğitilmesi hedeflenmiştir. Turizme yönelik arazi kullanım planlarını yapma, yaptırma, onarma sürecini yeniden tanımlayan, yetkileri belirleyen ve etkin bir denetim sistemi getiren bir yasal düzenleme yapılması, turizm sektörünün uzun vadeli ve sağlıklı gelişmesini sağlamak amacıyla yönelik dinamik ve stratejik Turizm Sektörü Ana Planı (TUSAP) uygulamaya geçirilmesi amaçlanmıştır. AB'nin tek pazar uygulamasının turizm sektöründe meydana getireceği talep dalgalanmalarına karşı önlemler alınacağı belirtilmiştir. Ayrıca turizm faaliyetini bütün bir yıla yaygın planlar üzerinde durulmuş ve deniz, kum ve güneş turizminden farklı olarak, golf, kış, dağ, termal, sağlık, yat ve kongre turizmi gibi diğer turizm çeşitlerinin de geliştirilmesi hedeflenmiştir. Sürdürülebilir turizmin sağlanması için gerekli düzenlemelerden bahsedilmiş ve eko turizmin geliştirilmesi hedeflenmiştir (VIII. BYKP, 2000:206-207).

Plan'da hukuki ve kurumsal düzenleme olarak Turizm Bakanlığı Teşkilat ve Görevlerine İlişkin Kanun Tasarısı çalışmalarının tamamlanması, Türkiye Seyahat Acenteleri ve Seyahat Acenteleri Birliği Yasası'nın günün koşullarına uygun hale getirilmesi, Turistik Otelciler ve Turizm İşletmecileri Birliği Kanunu çalışmalarının tamamlanması amaçlanmıştır. Deniz Turizmi Birliği Kanun Tasarısı çalışmalarının, turist rehberliği mesleğine mensup olanların mesleki etkinliklerini artırmak ve bir

meslek disiplini altında örgütlenmelerini sağlamak üzere Türkiye Turist Rehberleri Birliği ve Turist Rehber Odaları Kanunu Tasarısı çalışmalarının, Pansiyon İşletmeleri ve Türkiye Pansiyon İşletmecileri Birliği Kanunu Tasarısı çalışmalarının tamamlanması hedeflenmiştir. Yat Turizmi Yönetmeliği yeniden düzenlenmesi hedef olarak belirlenmiştir (VIII. BYKP, 2000:207-208).

Plan'da diğer planlardan farklı olarak "Tanıtma" başlığı altında turizm bölümüne yeni bir kısım eklenmiştir. Bu kısmın mevcut durum kısmında; ülke tanıtımında kişi, topluluk ve kuruluşların belli bir tutum ve davranışa yönlendirilememiş olmasının, sektörde kaynak ve insan gücü israfına yol açması, ağırlıklı olarak kamu kurum ve kuruluşları tarafından yürütölen tanıtım faaliyetlerinde yeterli etkinlik sağlanamaması, özellikle dış tanıtımda kamu ve özel kesimin ortak bir plan ve program dahilinde koordineli bir şekilde faaliyet göstermeleri temin edilememesi üzerinde durulmuştur. Tanıtma bölümüyle alakalı amaç, politika ve ilke olarak; yurt dışında Türkiye'nin, kültürel birikimini, tarihi zenginliklerini, dünya kamuoyuna anlatılması bu sayede Türkiye'nin yurt dışındaki yanlış ve olumsuz imajları ortadan kaldırmak amaçlanmıştır. Bütün bunları bir koordinasyon içinde geliştirerek ölkemizin tanıtımıyla birlikte bu faaliyetten ekonomik faydayı da sağlayacak bir çerçeveye kavuşturulması temel amaç olarak ele alınmıştır. Bundan başka; Türkiye hakkında olumlu bilinçlenme ve bilgilendirmenin temini için uluslararası siyasi, kültürel, ekonomik, ticari ve turistik ilişkilerin geliştirilmesi çabalarına tüm kamu ve özel kesim kuruluşları ile meslek ve sivil toplum örgütlerinin bir koordinasyon içinde katılımının sağlanması, yurtdışındaki Türkiye vatandaşlarının buldukları ölkelerde Türkiye'nin tanıtılması açasından yararlı olmalarının sağlanması, Türkiye'nin tanıtımında teknolojiden yararlanılması, tanıtma etkinliklerinin belirli bir amaç doğrultusunda yapılabilmesi ve etkin bir koordinasyon ve verimlilik içerisinde uygulanabilmesini sağlamak için; ilgili kamu kurumları ile özel kuruluş, meslek odaları, dernek ve vakıflardan oluşan bir kurulun yapılanmasına gidilmesi belirtilmiştir (VIII. BYKP, 2000:208-209).

- **Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı Döneminde Turizm Sektörü (2007-2013)**

En hızlı gelişen sektörlerinden birisi olan turizmde, uluslararası turizm pazarı büyürken pazardan en yüksek payı almak için turist çeken ölkeler arasındaki rekabet de giderek artmaktadır. 1990'lı ve 2000'li yıllarda, dünya turizmi istikrarlı olarak büyümüş,

uluslararası turizm talebi 2002–2005 yılları arasında 100 milyon kişi artmış ve 2005 yılında uluslararası turist sayısı 808 milyona ulaşmıştır. Tablo1’de de görüldüğü üzere, uzun dönemde uluslararası turist sayısındaki yıllık ortalama artış yüzde 4,1 iken 2005 yılında bir önceki yıla göre yüzde 5,5 olmuştur (IX. BYKP, 2007:3).

Tablo1: Uluslararası Turizm Hareketleri ve Turizm Gelirleri

Yıllar	2005	2006	2007	2008	2009	2010 *
Turizm Geliri (\$)	18.153.504	16.850.947	18.487.008	21.950.807	21.249.334	6.972.375
Turist Sayısı	24.124.501	23.148.669	27.214.988	30.979.979	32.006.149	12.126.127
Ort. Harcama (\$)	752	728	679	709	664	575

* 6 aylık geçici verileri göstermektedir.

Kaynak: Dünya Turizm Örgütü (WTO)

Dünya Turizm Örgütü tarafından hazırlanan “Turizm 2020 Yılı Vizyonu” çalışmasında, 2020 yılında dünyadaki turist sayısının 1,5 milyar kişi, toplam turizm gelirlerinin ise 2 trilyon ABD Doları olacağı, 2020 yılına ait uluslararası toplam turizm pazarının yüzde 49,2’sini Almanya, Japonya, Amerika Birleşik Devletleri, Çin, İngiltere, Fransa, Hollanda, Kanada, Rusya Federasyonu ve İtalya’nın oluşturacağı, 717 milyon kişi ile Avrupa’nın en çok turist kabul eden bölge olmayı sürdüreceği, ancak dünya turizminden 1996 yılında ortalama yüzde 60 pay alan Avrupa turizminin payının, yüzde 46’ya düşeceği öngörülmektedir. Bölgelerin uluslararası turizm pazarından aldığı paylar açısından Avrupa’nın, en fazla turist kabul eden bölge olarak kalmakla birlikte büyüme ortalamasının yüzde 3,1 olarak dünya ortalamasının altında kalacağı, Çin’in de yer aldığı Doğu Asya/Pasifik Bölgesinin yıllık yüzde 7 büyüme ile pazar payını yüzde 27’ye yükselterek, yüzde 18’de kalan Amerika’nın da önünde yer alacağı, 2020 yılında Afrika ülkelerinin pazar payının yüzde 5, Orta Doğu ülkelerinin yüzde 4, Güney Asya ülkelerinin payının ise yüzde 1 olacağı tahmin edilmektedir (IX. BYKP, 2007:3).

Önümüzdeki yıllarda turizmdeki gelişmenin önemli özelliklerinden biri de uzak ülkelerden gelen turistlerin artış göstereceğidir. Uzak ülkelerden gelen turistlerin

payının Avrupa'da yüzde 12'den yüzde 15'e, Amerika'da yüzde 23'ten yüzde 38'e, Orta Doğu'da yüzde 58'den yüzde 63'e, Güney Asya'da yüzde 76'dan yüzde 86'ya yükseleceği; ilk kez seyahat edecek olan yoğun kitlelerin başlangıçta yakını tercih edeceği, bölgeler içi turistlerin payının Doğu Asya/Pasifik'te yüzde 79'dan yüzde 83'e, Afrika'da yüzde 58'den yüzde 64'e ulaşacağı tahmin edilmektedir (IX. BYKP, 2007:4).

Bilgi, iletişim ve ulaştırma teknolojisinde, beklentilerin ötesindeki hızlı gelişim, ekonomik ve siyasal nedenlerle genişlemiş olan seyahat talebine rekabet ortamı yaratarak, farklı gelir gruplarındaki tüketiciler için seyahat talebini etkin hale getirmiştir. Son on yıl içinde dünya ekonomisinde milli gelir, yıllık ortalama yüzde 3,5 olarak gerçekleşirken, uluslararası turizm hareketlerinin ortaya çıkardığı gelir artışı yüzde 4 olmuştur (IX. BYKP, 2007:4).

Dünya turizm hareketleri içerisinde Avrupa Birliği ülkeleri arasında en çok turist çeken ülkelerin başında 75,1 milyon kişi ile Fransa, 53,6 milyon kişi ile İspanya, 37,1 milyon kişi ile İtalya gelmektedir. OECD (Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü) ülkelerinde, yabancı turist girişi itibariyle son 5 yılda yüzde 20,6'lık artışla en hızlı gelişen ülke Türkiye'dir (IX. BYKP, 2007:4).

Turizmin ivme kattığı ve katma değer artışı yarattığı diğer sektörlerdeki dolaylı hizmetler ile birlikte ele alındığında, dünyanın gelişmiş ülkelerinde dış turizm gelirlerinin ihracata oranı % 7, gelişmekte olan ülkelerde ise yüzde 9,6'dır. Ülkemizde bu oran, 2005 yılında % 24,5 olarak gerçekleşmiştir (IX. BYKP, 2007:4).

1970-2000 döneminde yaşanan gelişmeler, turizm sektörünü sürekli ve yüksek büyüme hızlarında gelişme baskısında tuttuğu için turizm bölgeleri ve varış noktaları genişlerken faaliyet hacmi de büyümüştür. 2000'li yıllarda, artan nüfusa karşılık, küreselleşme sürecinin artırdığı gelir dağılımındaki hızlı bozulma eğilimi ve ekonomik alanda 11 Eylül sonrasında siyasal ve sosyal belirsizlikler ile ekolojik sorunların geometrik olarak artması temel eğilimler olarak ortaya çıkmaktadır. Nüfusun artış hızı ve demografik yapısı ile gelirin büyümesi ve dağılımındaki değişimin, turizm sektörüne 1970 - 2000 döneminde yaptığı olumlu katkının 2000'li yıllarda azalabileceği düşünülmektedir. Dünya Turizm ve Seyahat Konseyi (WTTC) tarafından, 2020 yılına kadar olan dönem için yıllık ortalama yüzde 5 düzeyinde bir büyüme öngörülmekte ve geçen 40 yılda ortalama yüzde 7 oranındaki eğilim ile karşılaştırıldığında belirgin bir yavaşlamanın

olacağı tahmin edilmektedir. Artış hızındaki bu yavaşlama eğilimi beklentisi, sektörün diğer makro ekonomik göstergeler ve ekonomik denge içinde oransal paylarının azalması anlamına gelmektedir (IX. BYKP, 2007:4-5).

Gelecek yılların eğilimleri ve tüketici profiline ilişkin olarak Dünya Turizm Örgütü tarafından hazırlanan "Tourism 2020 Vision" araştırmasından elde edilen bulgulara göre (IX. BYKP, 2007:5).

- Bireylerin eğitim ve refah düzeyindeki yükselme artarak devam edecek ve deneyimli gezgin grubu büyüyecektir,
- Varış noktaları seçimi ve rezervasyon süreçlerinde, elektronik teknoloji (Cdrom atlası, internet, web siteleri vb.) artan bir önem kazanacaktır,
- Ortalama insan ömrünün artmasına paralel olarak emeklilik süresi uzayacak ve tatile daha çok zaman ile daha fazla kaynak ayrılacak, 65 ve üstü yaş grubundakilerin toplam turizm aktiviteleri içerisindeki yeri artacaktır,
- Bekar ve çocuksuz çiftler seyahate ve eğlenceye daha fazla zaman ve kaynak ayıracaklardır,
- Ortalama çalışma süreleri kısalarak, tatile ayrılan süreler artacaktır,
- Tüketicinin bilgilendirilmesi ve korunması evrensel sistemlere bağlanacak, kalıcı ve dengeli bir turizm gelişimi için sürdürülen kampanyaların etkisi artacaktır,
- Uluslararası turizm talebindeki büyüme devam edecektir,
- Turist hareketlerinde kutuplaşma olacak, turistlerin bazıları rahatlık ve konfor ararken bazıları da macera arayacaktır,
- Varış noktaları birer moda unsuru gibi algılanacaktır,
- Hedeflenen turistik ürün, eğlendirici, çevreyi koruyan ve eğitici unsurlardan birine veya tümüne dayalı olarak geliştirilecektir,
- Turistik ürün çeşitlendirilmesi ve güçlendirilmesi için imaj oluşturma pek çok varış noktası için önde gelen koşul olacaktır,

- Asyalı turistler turizm işletmecilerinin gözdesi haline gelecektir.

Kültür ve Turizm Bakanlığı'ndan elde edilen en güncel verilere göre yabancı ziyaretçi ve yurt dışında ikamet eden vatandaş ziyaretçi turizm gelirlerinin yıllara göre dağılımı Tablo2'de verilmiştir.

Tablo 2: Turizm Gelirlerinin Yıllara ve Ziyaretçi Sayısına Göre Dağılımı

YILLAR Years	TOPLAM - Total			YABANCI - Foreigner			VATANDAŞ - Citizen		
	TURİZM GELİRİ Tourism Receipt (1000 \$)	ZİYARETÇİ SAYISI Number of Visitors	ORTALAMA HARCAMA Average Expenditure (\$)	TURİZM GELİRİ Tourism Receipt (1000 \$)	ZİYARETÇİ SAYISI Number of Visitors	ORTALAMA HARCAMA Average Expenditure (\$)	TURİZM GELİRİ Tourism Receipt (1000 \$)	ZİYARETÇİ SAYISI Number of Visitors	ORTALAMA HARCAMA Average Expenditure (\$)
2005	18 153 504	24 124 501	752	13 929 300	20 522 621	679	4 224 203	3 601 880	1 173
2006	16 850 947	23 148 669	728	12 556 829	19 275 948	651	4 294 117	3 872 721	1 109
2007	18 487 008	27 214 988	679	13 989 952	23 017 081	608	4 497 055	4 197 907	1 071
2008	21 950 807	30 979 979	709	16 801 618	26 431 124	636	5 149 189	4 548 855	1 132
2009	21 249 334	32 006 149	664	15 853 074	27 347 977	580	5 396 260	4 658 172	1 158
2010 (*)	6 972 375	12 126 127	575	5 404 470	10 745 196	503	1 567 904	1 380 931	1 135

*6 aylık geçici verileri göstermektedir.

Kaynak: Kültür ve Turizm Bakanlığı, 2010.

Turizmin Türkiye ekonomisi üzerindeki etkilerini incelerken ele alınması gereken en önemli konulardan biri de turizmdeki işgücü İstihdamının özellikleridir.

Turizm sektöründe çalışma şartları ve ilişkileri istihdam özellikleri bakımından diğer sektörlerden farklılık göstermektedir. Bu farklılıklar aşağıdaki gibidir (İçöz, 2005:287):

- Emek yoğun bir sektördür. Bu nedenle yüksek işgücüne ihtiyaç duyar.
- Mevsimsel özellik taşır. Bu nedenle insanlar için tam ve sürekli bir iş olarak görülmebilir.
- Tarım sektöründen gelen, ikinci iş yapan insanlar ve öğrenciler için yarı zamanlı bir özellik gösterebilir.

- İstihdam edilen bayan eleman sayısı, diğer sektörler göre daha yüksektir. Ancak, ağır çalışma koşulları kadın personelin uzun süre istihdam edilmesini zorlaştırır. Yine uzun çalışma saatleri, personelin aile oluşturmasını güçleştiren bir etken olarak kabul edilmektedir.
- Turizm sektöründeki işgücü, sosyo-ekonomik ve demografik açılardan karma bir özelliğe sahiptir. Değişik yaş, meslek (*öğrenci ya da daha önce başka bir mesleği olanlar*), gelir ve kültür grubunda yer alan kişiler turizm sektöründe aynı işletme içinde görev alabilmektedir.
- Turizm sektöründe istihdam edilen işgücünün ne kadarının doğrudan turizm sektörüne, ne kadarının bölge halkına hizmet sunduğunu saptamak güçtür.
- Ulaştırma ve konaklama gibi alt sektörlerde görev alan personelin değişik zaman dilimlerinde günün 24 saati hizmet sunması söz konusudur.
- Turizm sektörü tarafından yaratılan birçok alt-meslek gurupları yüksek düzeyde beceri gerektirmemektedir. Örneğin; bahçivanlık, temizlik işleri, satın alma ve depolama vs.
- Turizm sektöründe istihdam edilen işgücünün miktarı ile bölgelerin gelişmişlik düzeyi arasında da bir ilişki vardır. Gelişmiş ülkelerde işgücü maliyeti yüksek olduğu için turizm ve özellikle konaklama alt-sektöründeki işlemlerin teknolojik araçlar ile yapılması tercih edilirken, gelişmekte olan ülkelerde ise işgücünün ucuz olma özelliği nedeniyle işlemlerin mekanik araç ya da teknolojiden daha çok emek ile yapılmasının tercih edilmesi bu bölgelerde turizm sektörünün istihdam oranını artırmaktadır.

Turizm sektörü ve işsizlik türlerini ele aldığımızda varolan işsizlik türlerinin oluşum şartlarında diğer sektörlerle turizm sektörünün arasında bazı farklılıklar olduğunu görmekteyiz. Bu işsizlik türleri;

- **Teknolojik İşsizlik ve Turizm**

Turizmde hizmetin doğrudan insan elinden çıkıyor olması ve ürüne yönelik değil direk olarak insana yapılıyor olması nedeniyle yüksek insan gücüne ihtiyaç duyulmaktadır. Bu yüzden bir çok alanda olduğunun aksine turizm yatırımları otomasyona yönelik

olamayacağı veya çok düşük olacağı için teknolojik işsizliğin turizm sektöründe çok büyük bir problem teşkil etmediği ortadadır. Bu sektörde teknoloji ve otomasyona gidilecek alanlar daha çok müşteri / misafir memnuniyetini arttıracak olan hız, lüks, kalite gibi unsurları madde olarak etkileyecektir. Fakat tüm bunların yine bir hizmet sonucu sunuluyor olması gerekliliğini ortadan kaldırmamaktadır.

Turizmde istihdamın %75'ni oluşturan konaklama işletmelerinde müşterinin işletmeye girdiği andan ayrılana dek olan tüm ihtiyacı birileri tarafından karşılanıyor olması gerekmektedir. Bu gereklilik teknolojinin turizmdeki istihdam için bir problem teşkil etmesini önlemektedir. Buna istisnai durum olarak yeni gelişen online rezervasyon sistemleri (CRS, GDS, internet) turistin kendi rezervasyonunu kendisi yapması olanağını sağlayıp araçlardan bir kısmını aradan çıkarabilmektedir.

- **Mevsimlik İşsizlik ve Turizm**

Bu işsizlik türü tarım, turizm ve inşaat gibi mevsimlerle ve iklimle ilişkisi olan sektörlerde oldukça yoğun olmaktadır. Özellikle ülkemizdeki turizm faaliyetlerinin tüm yıla yani on iki aya yayılmamış olması turizmi, mevsimsel özelliklere ve iklime bağlamaktadır. Ülkemizde mevsimsel bakımdan aynı özellikleri barındıran turizm ve tarım sektörlerinin; özellikle tarım sektöründe gizli işsiz olarak çalışan ve turizm mevsiminde turizmde ihtiyaç duyulan vasıfsız eleman ihtiyacını karşılamak için kullanılması ile tarımda yaşanan gizli işsizlik oranını düşürmektedir. Türkiye’de turizm sektörünün en önemli problemlerinden birisi de bu mevsimlik işsizliktir. Turizmde çalışan kalifiye elemanların süreklilik arz eden başka bir iş bulmaları halinde hemen turizm sektöründen ayrılma eğiliminde olmalarının temel nedenini oluşturmaktadır. Kalifiye elemanların sürekli olarak sektörden ayrılması personel kalitesinin düşmesine ve turizmin gençlik yıllarında yapılabilecek geçici bir iş statüsünde kalmasına neden olmaktadır.

- **Konjonktürel İşsizlik ve Turizm**

Yüksek konjonktür dönemlerinde aşırı üretimden kaynaklanan arz fazlalığı ve talep yetersizliğinin sonucunda ortaya çıkan işten çıkarmalar konjonktürel işsizliği ortaya çıkarmaktadır. *“Bu işsizliğin giderilmesinde turizm önemli bir rol oynayabilir. Çünkü, turizm hareketlerinin yoğun olduğu dönemlerde, turistlerin gittikleri yerlerde alış-veriş*

yapmaları, talep yetersizliği sorununu hafifletebilir. Bunun yanı sıra özellikle düşük konjonktür dönemlerinde ekonomi genel bir durgunluk içine girdiği için düşen kişisel gelirler de tatil amaçlı seyahatleri azaltacağı için turizm sektöründe de bu işsizliğin yansımaları görülür” (İçöz, 2005:297).

- **Friksiyonel İşsizlik ve Turizm**

Bu tür işsizlik tüm ekonomilerde ve tüm sektörlerde dinamik bir yapı olduğu sürece mevcut olacaktır. Friksiyonel işsizlik; çalışanlar bir işten ayrılıp daha iyi imkanlara ulaşmak için diğer bir işe girene kadar işsiz olarak kaldıkları dönemde oluşan işsizlik çeşididir. Turizmde çalışırken diğer bir turizm işletmesinde veya başka bir sektörde daha iyi bir işe geçmek için işten ayrılanlar ve başka şehirlerden turizmin yoğun olarak yaşandığı bölgelere gelen insanların arada geçirdikleri sürede geçici bir dönem friksiyonel işsizlik oluşabilmektedir.

- **Gizli İşsizlik ve Turizm**

Gizli işsizlik istihdam edilebilecek nüfus içerisinde olduğu halde herhangi bir sebeple bir işte çalışmayan kişiler ile, bir işte çalışan ama yeterince verim elde edilemeyen kişilerin oluşturduğu ekonomik kayıpları ifade eden bir tanımdır. Yetersiz verimlilikte çalışan insanların ortaya koyduğu bu durum daha çok kamu kesiminde görülürken ülkemizde de örnekleri mevcuttur. Diğer gizli işsiz olarak adlandırılacak olan kesim ise öğrenciler, askerlik görevini yapanlar ve hapiste olanlar gösterilebilir. Turizm ağırlıklı olarak özel sektörün işletmesi altında olan bir sektör olduğunu düşünüldüğünde gizli işsizliğin çok görüldüğü söylenememektedir. Aksine turizmde çalışanların normalden fazla çalışma saatlerinin görülme sıklığı, hatta birkaç kişinin yapması gereken işleri tek kişinin yaptığı sık sık görülmektedir. Turizm sektöründe ise özellikle tarımla uğraştığı varsayılan ama aslında işsiz olan insanları turizmde vasıfsız eleman ihtiyacı duyulan işlerde çalışmaya başlamalarıyla bertaraf edilebilmektedir.

1.2. Eğitime Genel Bir Yaklaşım

Ülkelerin kaderinde rol oynayan etmenler arasında en başta yer alanlardan birisi kuskusuz eğitimidir; çünkü eğitim doğrudan insana olan bir yatırımdır. Toplum olarak gelişmenin, kalkınmanın temelinde öğrenme, eğitime ve bilinçlenme yatar. Tarihin her

döneminde yaşam düzeyini yükseltmiş, uygar toplumlar bu konuma diğerlerinden daha iyi, daha yoğun bir eğitimle ulaşmışlardır (Gündüzalp, 1992:61).

Günümüzde bilgi, en önemli yapı taşlarından biri haline gelmiştir. Teknolojinin gelişmesi sonucunda bilgiye ulaşımın kolaylaşmasının yanında öğrenilen bilgilerin çabuk eskimesi neyi, nerede ve nasıl araştıracağını bilen eğitilmiş bireyleri ön plana çıkarmaktadır. Bilgi toplumunda ülkelerin zenginlikleri, bilgiyi yorumlayabilme ve bunu sağlayacak eğitilmiş insan kapasitesi ile ölçülmektedir. Bu tür toplumda eğitilmiş insan, toplumun simgesi haline gelmiştir (Bulurman, 2002:2).

Sosyal ve ekonomik anlamda gelişme ve ilerlemenin ilk koşullarından biri, bireyin iyi bir şekilde yetiştirilmesi ve geliştirilmesidir. Bu nedenle en basit anlatımıyla eğitim, gerekli nitelik ve nicelikteki bu insan gücünün yetiştirilmesi süreci olarak tanımlanabilmektedir (Kocabaş, 1994: 2). İnsan yaşamının her aşamasında eğitim karşımıza çıkmaktadır. Bireyin kendini geliştirme süreci olarak tanımlanan eğitim, insanın doğumundan ölümüne kadar devam eden bir süreçtir. Gerek günlük yaşamda gerekse bilimsel alanda olmak üzere akla gelebilecek her alanda kendini yenileyebilme, yeniliklere adapte olabilmenin ilk basamağı eğitimdir.

1.2.1. Eğitimin Tanımı ve Sınıflandırılması

Çağımızda yaşanan bilim ve teknolojiye gelişmeler sanayi toplumlarını hızlı bir biçimde bilgi toplumlarına çevirmektedir. Bu da toplumlar açısından üretimi etkileyen değişimlerden biridir. Eğitim, hem işgücü, hem örgütler, hem de toplumlar açısından stratejik bir önem taşımaktadır (Tural, 1991:79).

Literatür incelendiğinde eğitimle ilgili pek çok tanımla karşılaşmaktadır. En temel ve basit tanımıyla eğitim; bireyi geliştirmeye yönelik çalışmaların tümüdür (Oral ve diğ., 1991:223).

Bir başka tanıma göre ise eğitim; “yeni kuşakların, toplum yasayışında yerlerini almak için hazırlanırken gereken bilgi, beceri ve anlayışlar elde etmelerine ve kişiliklerini geliştirmelerine yardım etmek etkinliğidir” (Başaran, 1992:16). Benzer şekilde Koçaçınar (1996:21) eğitimi, yetişkin kuşağın önceden tasarlanmış bir amaca uygun, planlı şekilde genç kuşakların bedensel, ruhsal ve sosyal kişiliklerini gelişimini ve olgunlaşmasını sağlamak şeklinde tanımlamıştır.

“Eğitim girişiminin en önemli özelliği, üzerinde çalıştığı hammadenin toplumdan gelen ve topluma giden insan oluşudur. Böylece eğitimde birey boyutu kurum boyutundan daha duyarlı olmakta, informal yanı formel yanından daha ağır basmaktadır” (Bursalıoğlu, 1982:28).

Eğitim, önceden saptanmış ilkelere göre insanların davranışlarında belli gelişmeler sağlamaya yarayan planlı etkinlikler ve bireyin davranışlarında kendi yaşantısı yoluyla kasıtlı olarak istendik değişim oluşturma sürecidir (Demirel ve Kaya, 2004:5).

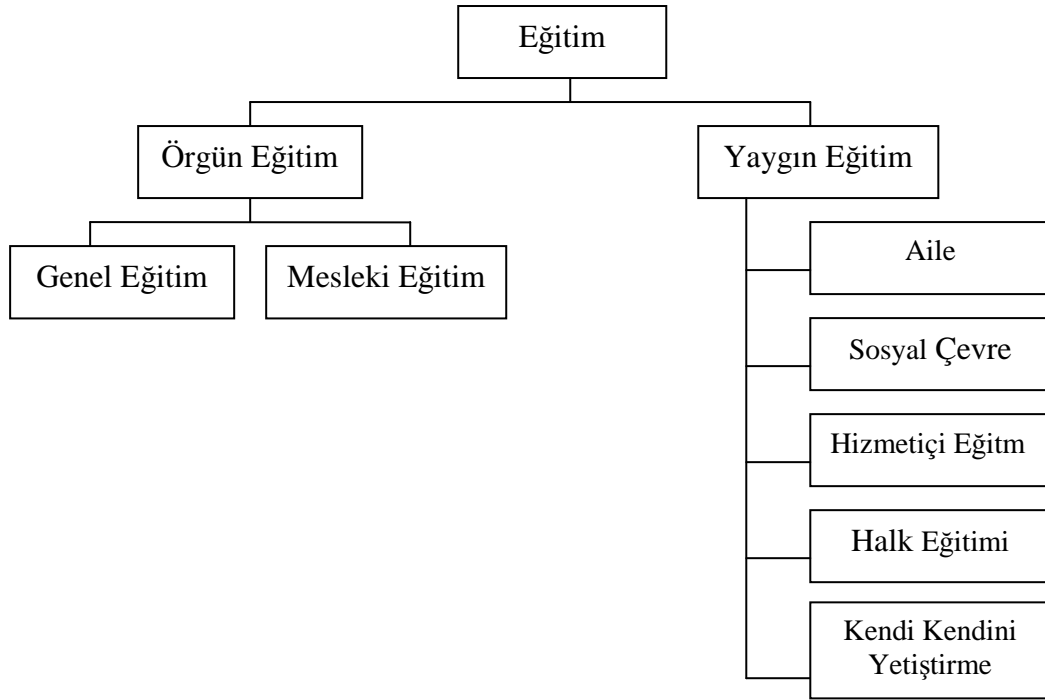
Eğitim sistemi incelendiğinde, uygulanma ve veriliş açısından örgün ve yaygın eğitim olmak üzere ikiye ayrıldığı görölmektedir.

Örgün eğitim; belli bir amaca göre hazırlanmış programlarla, birbirine yakın seviyedeki ve belli bir yaş grubunda bulunan bireylere yönelik okul çatısı altında verilen düzenli eğitim şeklinde ifade edilebilir (Bilhan, 1992:56).

Örgün eğitimin amacı; bireylerin toplum içerisinde uyumlu bir biçimde yaşamaları için ihtiyaç duyulan temel davranışların kazandırılması ve geliştirilmesidir. Örgün eğitim de kendi içerisinde iki alt başlığa ayrılmaktadır. Bunlar genel ve mesleki eğitimidir.

Yaygın eğitim ise; örgün eğitim sistemi içerisinde ya hiç yer almamış ya da herhangi bir kademesinden/kademelerinden ayrılmış olan bireylere verilen eğitimidir (Erdoğdu, 2006:369).

Şekil 1: Eğitim Sistemi İçerisinde Örgün ve Yaygın Eğitimin Konumu



Kaynak: Aynur Ataklı, “Eğitim ve Mesleki Başarı”, Verimlilik Dergisi, MPM (Milli Prodüktivite Merkezi), Sayı: 1992/1, Mert Matbaacılık, Ankara, 1992, s. 5.

1.2.2. Eğitimin Amaçları

Eğitimin amacı, toplumsal, kişisel ve ekonomik hayatın gereksinim duyduğu çeşitli becerilere, bilgilere, düşünme, sorun çözme, aradığı bilgileri kendisi bulma yetilerine sahip insanı yetiştirmek olarak özetlenebilir (Tüylüoğlu, 2003:4). Genel olarak bir eğitim sistemi, kişilerin beden, zihin, ahlâk, ruh ve duygu bakımından dengeli ve sağlıklı bir kişiliğe ve karaktere, özgür ve bilimsel düşünce gücüne, geniş bir dünya görüşüne sahip, insan haklarına saygılı, kişilik ve girişimciliğe değer veren, topluma karşı sorumluluk duyan, yapıcı ve verimli kişiler olarak yetiştirmeyi, bireylerin ilgi, eğitim ve yeteneklerini geliştirmeyi amaçlar.

Eğitimin amaçlarını toplumsal ve örgütsel olmak üzere iki açıdan ele almak mümkündür. Toplumsal açıdan incelendiğinde eğitimin amaçları aşağıdaki gibi sıralanabilir.

- Bireylere iletişim yeterliliği kazandırmak,

- Birey öğrenme ve araştırma beceri ve isteğini kazandırmak,
- Bireylere, diğer bireylerle daha olumlu ve sağlıklı ilişkiler kurulabilmesi adına işbirliği yapabilme beceri ve yeterliliğini kazandırmak,
- Bireylere meslek tercih edebilme ve mesleğini başarı ile sürdürebilme yeterliliğini kazandırmak.

Örgütsel açıdan ise eğitimin en temel amacı; bilgi, beceri ve davranış değişikliği yaratmaktır. Diğer amaçlar şu şekilde sıralanabilir (Deniz, 1999:10).

- Örgüt kültürünü kuvvetlendirmek,
- Hizmet kalitesini ve üretim miktarını artırmak,
- Bilim ve teknolojiye yaşanan gelişmeler hakkında örgüt içi bilgilendirmeyi sağlamak,
- Örgüt hedefleri doğrultusunda mevcut işgücünün bilgi ve becerisini artırarak, örgüt içerisinde ilerlemeye ve yükselmeye fırsat vermek,
- Grup çalışmasına özendirme ve teşvik etmek.

Bireyler, almış oldukları eğitim doğrultusunda buldukları topluma fayda sağlamakta ve aynı ölçüde değer katmaktadır. Ekonomik, sosyal ve kültürel anlamda gelişmiş olan toplumlara bakıldığında eğitim seviyesi yüksek olan bireylerden oluştuğu görülmektedir. Bundan da anlaşılacağı üzere eğitimin en temel amacı, toplumsal kalkınma ve bireysel gelişmenin sağlanmasıdır.

1.2.3. Eğitimin Toplum Üzerinde Yarattığı Faydalar

21. yüzyıl gerek toplumsal ve sosyal, gerek ekonomik gerekse teknolojik alanda pek çok değişimin yaşandığı bir dönemdir. Birçok kavramın ve anlayışın yeniden şekillendiği bu toplumsal gelişim sürecinde, eğitim de bir takım değişimlerden geçmiştir.

Bilgi toplumunun eğitim üzerinde yarattığı değişimler ve bunların etkileri şu şekilde sıralanabilir (Akçay, 2003:3-5):

- **Günümüz yaşam koşullarının gerektirdiği birey tipi:** Toplumsal değişim sürecinin sonucu olarak, bilgi toplumunun hedeflediği birey tipi de değişmiştir. Bu birey tipinin özelliklerini şu şekilde sıralamak mümkündür (Tüsiad 1994:33).
 - Teknolojik yeniliklere ve gelişmelere karşı kendini sürekli yenileyebilen,
 - Bilgisayar becerisine sahip,
 - Teknolojik gelişmelerin toplum üzerindeki etkilerini kavrayabilme yeteneğine sahip,
 - En az bir yabancı dilde sözlü ve yazılı iletişim becerisi,
 - Grup çalışmasına ve iş disiplini çerisinde çalışmaya yatkın olma.
- **Eğitim sistemlerinin yapılarında meydana gelen değişimler:** Günümüzde rekabet oldukça yoğun şekilde yaşanmaktadır. Bu da bireyleri daha donanımlı ve bilgili olmaya zorlamaktadır. Bireylerin daha güçlü ve donanımlı olmasını sağlayacak olan da eğitim sistemleridir. Toplumun her alanında yaşanan gelişim ve değişim, eğitim sistemlerini de etkilemektedir. Dünya geneline bakıldığında eğitimin ileri yaş guruplarına doğru yayılmakta olduğu görülmektedir. Buradan da anlaşılacağı üzere bireyin eğitimi yaşam boyu sürmektedir. Mesleki eğitim ve sürekli eğitim yapıları yaşam boyu eğitimin yanında ön plana çıkan diğer yeni eğitim yapılarıdır.
- **Eğitim yöntemlerindeki değişimler:** Günümüzde yaşanan değişimler sadece eğitim sistemlerini değil uygulanan eğitim yöntemlerini de değiştirmektedir. Bilgi toplumu çağında eğitimde dört ilkedden bahsedilmektedir. Bunlar;
 - Öğrenmeyi bilmek,
 - Öğrenmeyi öğrenmek,
 - Bireysel olarak öğrenmek,
 - Takım ya da örgüt olarak öğrenmek.

Bilgi toplumu çağında başarı eğitilmiş işgücü ile sağlanacaktır. Bundan dolayı eğitim, eğitim sistemleri ve yapıları çağın gereklerine göre düzenlenmelidir.

1.3. Mesleki Eğitime Genel Bir Yaklaşım

Rekabetin artması, bilim ve teknoloji alanında yaşanan hızlı değişimler sadece toplum yapısını değil eğitim sistemlerini de doğrudan ya da dolaylı yollardan etkilemektedir. Bu da bireyleri daha donanımlı ve bilgili olmaya zorlamaktadır. Eğitilmiş, sektör içinde karşılaştığı problemlere çözümler üreten, mesleki, teknik ve sektörel değişimlerini yakından takip edebilen bireyler, hem örgütlerin, hem de toplumların gelişmesi açısından tercih sebebi olacaklardır. Mesleki yetenek ve yeterlilikler değişen eğitim anlayışı ile daha da ön plana çıkmaktadır. 21. yüzyılın temel eğitim kavramları içerisinde mesleki eğitim, sürekli eğitim ya da yaşam boyu eğitim kavramları yer almaktadır.

1.3.1. Mesleki Eğitimin Tanımı

Mesleki eğitim, iş ile birey arasında uyum sağlama sürecidir. Çağdaş mesleki eğitim anlayışı, sürekli bir değişim ve yenilenme çabası içinde bulunmaktadır (Tisk, 2004:1).

Diğer bir tanıma göre mesleki eğitimi; herhangi bir meslekle ilgili bireye, iş yaşamında bilgi, beceri ve iş alışkanlıkları kazandıran, bireyin yetenek ve yeterliliklerini geliştiren eğitim türüdür. Mesleki eğitim, farklı kademelerden oluşmaktadır. İlk kademe; birey-meslek uyumunu sağlamak amacıyla, bireyin mesleki ilgi ve becerileri ile iş yaşamını tanıması için, temel mesleki eğitimden önce uygulanan oryantasyon niteliği taşıyan meslek öncesi eğitim aşamasıdır. Bu mesleki eğitim türü, henüz herhangi bir meslekte nitelik kazanmamış bireylerin, mesleki anlamda, asgari düzeyde bilgilendirilmesi amacıyla yöneliktir. Meslek öncesi eğitim kademesini, temel mesleki eğitim kademesi takip etmektedir. Temel mesleki eğitim; bireyin iş yaşamında belli bir mesleğe giriş yapabilmesi için gerekli, temel bilgi, beceri ve alışkanlıkları kazandırmaya yönelik mesleki eğitim türüdür (Alkan ve diğ., 1998:4-6).

Temel mesleki eğitim türünün bir üst kademesi, ileri mesleki eğitim uygulamasıdır. İleri mesleki eğitim, temel mesleki eğitim almış bireylere ileri düzeyde uzmanlık kazandıran mesleki eğitim türüdür. Bu mesleki eğitim türünde amaç, meslekteki yeniliklerin takip edilerek öğrenilmesi, mesleğin geliştirilmesi ve mesleğin yan dallarına kayılmasıdır. Farklı bir deyişle uzmanlaşılmasıdır (Bakı, 1996:3).

Bilgi toplumunda mesleki eğitim sisteminin sahip olması gereken özellikler şu şekildedir (Reed, 2005:2):

- Mesleki eğitim sistemi geniş içerikli ve erişilebilirlik açısından kolay olmalı,
- Mesleki eğitim sistemi içindeki programların nitelikleri geliştirilmeli, bu programlar açık, esnek ve öğrenci merkezli olmalı,
- Bireyleri mesleki yaşama hazırlamaya yönelik olmalı,
- Bireyleri olabilesi kariyer değişikliklerine hazırlamalı,
- Tüm eğitim alanları ile yakın ilişkili olmalı,
- Yaygın eğitim alanlarını kapsamalı,
- Mesleki eğitimde yenilikçi bir yaklaşım izlenmeli,
- Teknolojiye dayalı eğitim-öğretim geliştirilmeli,
- Mesleki eğitim sistemi yeni teknolojik imkanlarla donatılmalı,
- Mesleki eğitim sisteminde niteliklerin geliştirilmesi ve standardın sağlanması amacıyla bir kalite güvence sistemi oluşturulmalıdır.

1.3.2. Mesleki Eğitimin Amaçları

Bilim ve teknoloji alanında yaşanan hızlı dönüşüm günümüz eğitim anlayışının temelini, “herkes için eğitim” düşüncesi olarak değiştirmiştir. Bu nedenle de, mesleki eğitim anlayışının taşınması gereken nitelikler konusunda bir takım değişiklikler olmuştur. Değişen ve gelişen nitelikler şu şekilde sıralanabilir (Alkan ve diğ., 1998:12);

- Uygulama ve gelişmelere sürekli uyum,
- Mümkün olduğunca fazla disiplinleri kapsama,
- Topluma dönük olma,
- Gerçek mesleki yaşam ortamı sağlama,
- Devamlılık,

- Zamana ve ihtiyacın şekline bağlı olma,
- Arz-talep dengesini sağlama,
- Hedeflere yönelik olma,
- Yaşama hazırlayıcı olma gibi niteliklerdir.

Mesleki eğitim üç ana hedefi esas almaktadır (Alkan ve diğ., 1998:7):

- Bireye, uygun mesleki öğrenme ortamı sağlamak,
- Mesleki becerileri geliştirmek,
- İstenilen mesleki davranışları oluşturmak.

Bilgi toplumuna geçişin önemli aşamalarından birisi vasıflı işgücünün oluşturulmasıdır. Bu süreçte kişilere örgün ve yaygın eğitim kurumlarında yaşam boyu öğrenmeyi esas alan bir yaklaşımla, uluslararası rekabet koşullarına uyum sağlayabilecekleri bir eğitim verilmelidir (Türkmen, 2002:1-2).

1.3.3. Mesleki Eğitim-Genel Eğitim İlişkisi

Mesleki eğitim ve genel eğitim kavramları hakkında çeşitli görüş farklılıkları bulunmaktadır. Birçok eğitimciye göre genel eğitim, bireyin yaşamını devam ettirip, başarılı olabilmesi için herhangi bir mesleki alana bağlı olmadan, genel olarak yetiştirilmesi sürecidir. Mesleki eğitim ise; belli bir meslek alanına yönelik bilgi, beceri ve alışkanlıkların kazandırılma sürecidir. Diğer bir deyişle, genel eğitimin niteliği tüketim amaçlı, mesleki eğitimin niteliği ise üretim amaçlıdır (Alkan ve diğ., 1998:13).

Genel eğitim, bünyesindeki öğrencileri akademik mesleklere hazırlayan temel bilgi ve becerileri vermektedir. Mesleki eğitim ise; mesleki bilgi, beceri ve alışkanlıklarla öğrencilerini donatmaktadır. Yani genel eğitim almış bireylerin akademik, mesleki eğitim almış bireylerin ise mesleki beceri yönlerinin daha fazla geliştirdiği ifade edilebilir (Akpınar, 2004:9).

Genel eğitim daha çok kültür ve yaşamla ilgilidir. Mesleki eğitim de belli bir meslek alanına yöneliktir. Bu noktada, iki farklı görüş karşımıza çıkmaktadır. Bunlardan birincisi; bu iki eğitim türünün birbirine zıt olmadığı ama ortak yönlerinin de

bulunmadığı şeklindedir. Diğer görüş ise; bu iki türün birbirine tamamen karşı olduğu anlayışı içerisinde (Alkan ve diğ., 1998:13).

Bu görüş ayrılıklarına rağmen, eğitim sistemi içerisinde bir bütünlük sağlanmalıdır. Bir eğitim programının genel eğitim kapsamı içinde mi yoksa mesleki eğitim kapsamı içinde mi olduğunu tespit etmek için bir takım gereklilikleri sağlayıp sağlamadığına bakmak gerekmektedir. Programın amaçları, içeriği, hedef kitlesi, öğretim metotları, uygulanma biçimleri açısından dikkatli bir şekilde incelenmesi gerekmektedir. Yapılan değerlendirmeler neticesinde “Eğitim programı belli bir mesleğe hazırlık yönünde bir niteliğe sahipse mesleki eğitim, değilse genel eğitim programıdır” denilebilmektedir (Alkan ve diğ., 1998:15).

1.4. Turizm Eğitime Genel Bir Yaklaşım

Turizm, temel ögesi insan olan ve emek-yoğun tarzda üretim yapan bir sektördür. Günümüzde sosyal, ekonomik ve teknolojik olmak üzere pek çok alanda meydana gelen gelişmeler, dünya üzerinde pek çok kişiyi bir yerden başka bir yere seyahat etmeye, dolayısıyla turizm hareketleri içinde yer almaya teşvik etmektedir. Rekabet koşullarının ağırlaşması, turizm eğitimi almış, sektör veya işletme içinde karşılaştıkları sorunlara çözümler üretebilen işgücünü ön plana çıkarmaktadır (Öncüer, 2000:1).

1.4.1. Turizm Eğitimi

Millî Eğitim Bakanlığının turizm eğitiminde 48 yıllık birikim deneyimi bulunmaktadır. Ülkemizde turizm eğitimi ilk kez 1961-1962 eğitim ve öğretim yılında Ankara’da başlatılmıştır. “Otelcilik Okulu” adıyla faaliyete başlatılan söz konusu turizm eğitim kurumları daha sonra “Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi” adıyla yaygınlaştırılmıştır. Türkiye’de turizm eğitimi, örgün ve yaygın eğitim olarak verilmektedir.

Turizm eğitimi, toplumda turizm bilincini yerleştirmek, turizm kaynaklarını koruyacak bilinci geliştirmek, turiste karşı onun ekonomik gücüne, ırkına, milliyetine, dinine, diline, toplumdaki statüsüne, ahlâk ve namus düzeyine, siyasal ideolojilerine göre ayırım yapmadan eşit ve dürüst hizmet etmek anlayış ve terbiyesini vermek, turizmin sağladığı uzun vadeli çıkarlar üzerine dikkati çekerek saygıya ve konukseverliğe dayalı bir davranış düzenini yerleştirmektir (Ağaoğlu, 1991:37).

Turizm eğitimi; bir ülke insanının, turizm olayı konusunda, tutum ve davranışlarının değiştirilebilmesi için, o ülkede bulunan, her çeşit kuruluşun (kamu veya özel) yapmış olduğu çalışmaların bütünüdür (Aydos, 1991:3).

Toplumda turizm ve turizm kaynaklarını koruma bilincini geliştirmek, turiste hizmet edenlere; ekonomik, ırk, din, dil, statü, ahlak, namus ve siyasal ayırım yapmadan hizmet etme ahlakını terbiyesini vermek, turizmin sağladığı uzun vadeli çıkarlar üzerine dikkati çekerek saygıya ve konukseverliğe dayalı bir davranış düzeni yerleştirmektir (Ünlüöner, 2004:111).

Diğer bir tanıma göre turizm eğitimi, turizm olay ve ekonomisinin halka ve öğrenim gören gençliğe öğretilmesi, turizm konusunda kalifiye personel ve yönetici yetiştirilmesi için yapılan çalışmalardır (Sezgin, 2001:135).

1.4.2. Turizm Eğitimin Amaçları

Bir hizmet endüstrisi özelliği taşıyan turizmin beklenen ekonomik katkıyı sağlaması, büyük ölçüde turisti memnun etmeye bağlı bulunmaktadır. Turisti memnun etmenin önemli koşullarından birisi de kuşkusuz kaliteli hizmet sunmaktır. Temiz bir yatak, arzuya uygun bir yemek, yeterli ilgi vb. günümüz turistinin aradığı başlıca konulardır. İstenen kalitede hizmet verilebilmesi ise büyük ölçüde turistik tesislerde çalışan personelle doğrudan ilişkilidir. Bu nedenle turizm sektöründe çalışan elemanların eğitimi son derece önemlidir (Çetin, 1987:2).

Turizm eğitiminin amacı turizm bilincinin toplumda yerleştirilmesi, hiçbir turiste ayırım yapmadan saygı ve konukseverlik içinde eşit ve dürüst hizmet etme anlayışının verilmesidir (Olalı, 1982:264). Turizm sektörüne bakıldığında planlama sürecinden başlayıp hizmetin alıcısına sunulmasına kadar geçen uzun bir süreç söz konusudur. Bu sürecin her kademesine dahil olan kişiler için de turizm eğitiminin gerekliliği kaçınılmazdır. Bu gereklilikleri aşağıdaki şekilde özetleyebiliriz (Olalı, 1984:224-250; Olalı 1990:285-286; Usta, 1994:189):

- Turizmin ülkenin ekonomik ve sosyal gelişimine destek sağlaması ve istenilen hedeflere ulaşmadaki katkısı turizm faaliyetlerinin planlı bir şekilde yürütülmesi ile mümkündür. Planlama ise, son derece kapsamlı bir eğitim gerektirir.

- Turizm sektörü, diğer tüm sektörler içerisinde işbirliğini ve dayanışmayı gerektiren bir sektördür. Böyle bir işbirliği için gerekli olan bilgi ve deneyimi kazanmak da eğitimle mümkün olmaktadır.
- Turizmin ülke ekonomisine olan katkısını artırmak için mevcut kaynakların ve işgücünün verimli bir şekilde kullanılması gerekmektedir. Verimlik de yine eğitimle doğrudan ilişkilidir.
- Turizmin ekonomik, sosyal ve kültürel bakımdan ülkeye sağladığı yararlar konusunda toplumun dikkatini çekmek ve ülke genelinde bir turizm bilinci yaratmak için oldukça kapsamlı bir turizm eğitimi gerekmektedir.
- Turizmin gelişmesi bir bakımdan da toplumun sosyal açıdan çağdaş turizmin gereksinimlerini karşılamaya hazır olmasına bağlıdır. Turist kabul etmeye hazır bir ortam yaratmak da eğitimle mümkündür.
- Turizm sektörü emek yoğun bir sektör olduğundan insan gücü temel üretim faktörü özelliği taşımaktadır. Bu nedenle sektörde kalifiye ve uzmanlaşmış iş gücünün istihdam edilmesi gerekmektedir. Bu da turizm eğitimini zorunlu kılmaktadır.
- Sektörde faaliyet gösteren tüm kişilere, sektörde karşılaştıkları sorunları değerlendirme, hızlı ve objektif çözümler getirebilme ve sonuçları kontrol edebilme yeteneği kazandırmak turizm eğitimini gerekli kılan önemli nedenlerden biridir.
- Ülkemizi uluslararası platformda temsil edebilmek, turizm sektöründe güçlü ve dinamik bir pazarlama anlayışını benimsemek, çağdaş tanıtma ve halkla ilişkiler faaliyetlerinde yaşanabilecek olası sorunlara çözüm üretebilmek yine turizm eğitimine bağlıdır.

Yukarıda sıralanan maddelerden de anlaşılacağı üzere, turizm eğitimi, turizm sektöründen beklenenleri gerçekleştirebilmek için büyük bir önem arz etmektedir. Turizm politikası ile genel eğitim amaç ve hedefleri göz önünde bulundurularak turizm sektörü ihtiyaçları doğrultusunda bir turizm eğitimi verilmelidir.

Orhaner ve Tunç turizm programının amacını öğrencilere turizmin temel kavramlarını, turizm ile ilgili öğrencilerin ihtiyaç duydukları bilgilerin verilmesi, turizm kurumlarının tanıtılması, alternatif turizm türlerinin ve turizm personeli niteliklerinin öğretilmesi olarak belirtmişlerdir (Orhaner ve Tunç, 2003:224).

Maviş ve Kozak'a göre eğitimin temel amacı insanların bilgi ve becerilerinin artırılması, onların topluma iyi birer vatandaş olarak kazandırılmasıdır. Turizm eğitiminin amacı ise halkta turizm bilincini uyandırmak, emeğe dayalı turizm kesiminde verimliliği artırmak, turizm iş görenlerine mesleki bilgi ve davranış biçimini kazandırmak, personel yetki beceri ve sorumlulukları arasında dengeyi kurmaktır (Maviş ve Kozak, 1992:69).

Sezgin turizm eğitiminin amaçlarını şu şekilde sıralamıştır (Sezgin, 2001:135):

1. Turizm sektörü için kalifiye eleman yetiştirmek
2. Teori ve pratik arasındaki bağlantının kurulmasını sağlamak
3. Turizm sektörünün gelişimi için katkı sağlamak
4. Doğa ve insan sevgisini geliştirerek insanlar arasındaki dostluğu geliştirmek
5. Turizm iş görenlerinin bilgi ve beceri düzeyini artırmak
6. Turizm sektörünün ekonomi için teşkil ettiği önemi anlatmak
7. Halkın turizme olan ilgisini çekmek.

1.5. Türkiye’de Turizm Eğitime İlişkin Yapılmış Araştırmalar

Bu bölümde, çalışma konusu ile ilgili daha önce yapılmış araştırma ve sonuçlarına yer verilmiştir. Bu araştırmalar; turizm eğitiminin sorunları, turizm eğitimi almış iş gücünün niteliği ve sektörde istihdam edilme düzeyleri ve turizm sektörünün üniversitelerden beklentileri olarak sınıflandırılmıştır.

1.5.1. Turizm Eğitiminin Sorunları İle İlgili Araştırmalar

Turizm eğitiminin sorunları ile ilgili araştırmalar, turizm eğitim sisteminin sorunları, eğitim kurumlarının sorunları ve öğrenci sorunları üzerinde yoğunlaşmıştır. Turizm eğitim kurumlarının belli başlı çözülememiş sorunları, hangi düzeyde ve nitelikte eleman yetiştirileceği, istihdam yapısı, müfredat programı, eğitimcilerin eğitimi gibi

sıralanabilir (Tuna, 2002). Yine Morgan (2004)'ın belirttiği gibi, turizm eğitiminin nasıl yapılması gerektiği konusunda yeterli kaynak bulunmamaktadır. Eğitimin gelecekte nasıl verilmesi gerektiği konusunda sıkıntılar olacağı tahmin edilmektedir. Konu ile ilgili yapılan diğer araştırmalarda, eğitim ile istihdam arasında sağlam ilişkinin kurulamaması öne çıkmakta ve bu da verilen eğitimin aranan istihdam özelliklerine cevap verememesini gündeme getirmektedir (Parlak, 2005).

Üniversitelerden mezun edilen öğrencilere kazandırılan mesleki niteliklerin bireysel ve toplumsal beklentilere uygunluğu tartışılmaktadır (Karabulut, 2004). Turizm eğitimi sürecinde öğrencilerin, işletmelerin ve toplumun beklentilerinin önemsenmemesi, eksiklik olarak görülmüştür (Yıldız ve Ardıç, 1999).

Kusluvan (2000)'ın yaptığı araştırmalarda ortaya çıkan sonuçlar diğerlerini desteklemektedir. Bu sonuçlara göre, turizm bölümü mezunlarının sektörde çalışmama nedenlerinden birisi de, mezunların nitelik açısından sektörün beklentilerini karşılayacak düzeyde olmadıkları görüşüdür (Ural ve Pelit, 2002). Bu tespitin büyük bir oranı temsil etmesi durumunda, eğitim kurumlarının çözmesi gereken önemli bir sorunun var olduğunu düşünülebilir.

Yapılan bir başka araştırmanın bulgularına göre, turizm sektöründe yapılan işin düşük nitelikli olarak görülmesi ve beceri gerektirmeyen özellikler içerdiği düşünülünce (Özdipçiner ve Kalıncara, 2005) mezunların işlerini önemsemelerini ve severek yapmalarını veya sektörde çalışma isteklerini olumsuz yönde etkilemektedir.

Diğer bir yandan, lisans eğitiminin önemli sorunları vardır. Bu sorunlar mesleki laboratuvar ve uygulama oteli olmayışı, bölüm başkanlarının yetki sınırlarının dar olması, uygulamaya yönelik eğitim veren öğretim elemanı eksikliği, bina kapasitesinin üzerinde öğrenci alımı ile uygun ortamda ders yapılamaması ve turizm sektörüne gerekli fiziki uygunluk ve yeteneklere göre öğrenci seçimi yapılmaması olarak sıralanabilir (Arsoy, 1992; Aktas, 1992). Bu konu ile ilgili yapılan bir araştırmada, turizm sektörünün gereği olan nitelikli elemanların yetiştirilmesinde öğrencilerin turizm eğitimi almaya istekli olmasının ve fiziki uygunluk göstermelerinin eğitim başarısına önemli bir katkı sağladığı görülmüştür. Akoğlan ve Kozak'a göre (1998); üniversite düzeyinde turizm eğitimi alanların %80'i üniversite sınavında öncelikli olarak farklı

alanlar tercih ettikleri için turizm eğitimleri sırasında isteksiz oldukları görülebilmektedir.

Üniversite düzeyinde turizm eğitimi almış iş gücü üzerine yapılan araştırmaya göre mezunların sadece %6'sının turizm sektöründe istihdam edildiği anlaşılmıştır (Hacıoğlu, 1991: 126). Gürdal (2002)'ın yaptığı bir araştırma kapsamında, turizm eğitimi almış kişilerin %15-20'si turizm sektöründe çalışmaktadır. Diğer kısım çoğunlukla diğer sektöre yönelmektedir. 1992 yılında yapılan bir başka araştırmada 452 kişiden veri toplanmıştır. Araştırmanın sonuçlarına Tablo 3'de yer verilmiştir (Bir ve diğ., 1992).

Tablo 3: Turizm Eğitimi Alanların Turizm Sektöründe Çalışmama Veya Turizm Sektöründen Ayrılma Nedenleri

Çalışmama / Ayrılma Nedenleri	f	%
Düşük Ücret ve Zor Çalışma Şartları	177	0.39
Özel Nedenler	65	0.14
Askerlik	65	0.14
İstediği İşi Bulamama	53	0.12
Sektörden Soğuma	49	0.11
Üniversite Eğitimi	32	0.08
Kendi İşini Kurma	10	0.02
Toplam	452	100

Kaynak: Turizm Eğitiminde Uzaktan Eğitim Teknolojisi Uygulaması ve Değerlemesi, Turizm Eğitimi Konferansı, Turizm Bakanlığı, Ankara 1992.

Tablo 3'de turizm eğitimi alanlarının turizm sektörünü tercih etmeme nedenleri sıralanmaktadır. Araştırmada düşük ücret ve zor çalışma koşulları tek soruda sorulmuştur. Bu nedenle düşük ücret ile zor çalışma koşullarının hangisine dayanarak bu alanın tercih edildiği kesin olmamakla beraber, %39'u sektörün içinde bulunduğu koşullardan dolayı tercih edilmediği ortaya çıkmaktadır. Geriye kalan %61'i kişisel nedenler olarak belirtilmiştir.

Bu alanda yapılan diğer araştırmaların genel sonuçlarına göre, turizm eğitimi almış kişilerin sektörde çalışmayı neden tercih etmedikleri şu şekilde sıralanmaktadır (Çakır, 1998; Çapar, 2002; Çetin, 2002; Birdir, 2002):

- Yönetimin düşük ücret politikası,
- Sosyal güvencesiz çalışma koşulları,

- Çalışanlara sunulan hizmet yetersizliği,
- Çalışma saatlerinin ve günlerinin düzensiz olması,
- Ulaşım sorunları.

Eğiticilerin yetersizlikleri de turizm eğitiminde önemli bir sorun durumundadır. Eğiticilerin mesleki bilgi eksikliği, iletişim beceriksizliği, eğitim ve sektör alanındaki gelişmeleri takip etmemeleri eğitim kalitesini düşürmektedir (Çapar, 2002). Bu konuda Kaya ve Engin (2004)'in yapmış oldukları bir araştırmada öğrencilerin, akademisyenlerin eksikliği ve bilimsel açıdan yetersizliği ile ilgili sorunları eğitim kurumlarının en önemli sorunu sayılmaktadır. Öyleyse yüksek öğretim düzeyinde eğitim kalitesinin yüksekliğinin akademisyenlerin niteliğine bağlı olduğu söylenebilir (Koch ve Fisher, 1998). Özetlenecek olursa, eğitim sisteminin başarısı, o sistemin planlayıcısı, uygulayıcısı ve değerlendiricisi olan elemanların niteliği ile özdeştir (Küçükahmet, 1984).

Sektörle işbirliği kuramamak, turizm eğitiminin önemli bir diğer sorunu sayılmaktadır. Yapılan bir çalışmanın sonuçlarına göre, işbirliğinin oluşmamasında önemli etkenler, karşılıklı iyi niyet ve güven eksikliği, iletişim kopukluğu, işbirliğine katkı sağlayacak nitelikte öğretim elemanı eksikliği ve öğretim elemanlarının nasıl bir işbirliği kuracaklarını bilememeleri olarak belirlenmiştir (Nakip ve Akdoğan, 1999:43). Buna bağlı olarak, turizm sektörü ile turizm eğitimi veren kurumların güçlü bağlarla iletişim kurması, ortak amaçlara ulaşmada kolaylık sağlayacaktır. Turizm eğitiminde hangi nitelikte mezun verme sorunu sektörle işbirliği yapılarak çözüm bulacaktır (Timur, 1992).

Araştırmaların bir diğer bulgusu da, yalnızca konaklama işletmelerinin ön büro, kat hizmetleri, mutfak ve servis bölümlerinde 87 adet farklı unvan tespit edilmesidir (Mısırlı, 2002). Bu da mesleki eğitim veren kurumların farklı meslekler için yeterli bilgi ve beceri kazandırmalarını zorlaştırmaktadır. Bunun yanında turistik bölgelerden uzak yerlerde kurulmuş olan eğitim kurumlarının başarı düzeyleri olumsuz etkilenmektedir. Bu konu II. Turizm Şurası kararlarında yer almıştır. II. Turizm Şurası (2002)'nda, üniversite düzeyinde turizm eğitimi veren kurumların turizm sektörünün gelişmiş

olduğu bölgelerde olması gerektiği kararı alınmıştır. Sektörle eğitim kurumlarının iç içe olması gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

Özaktaş'a (1992) göre, turizm eğitiminde karşılaşılan sorunların çözümünde öncelikli olarak organize ve örgütlü olmak önemlidir. Özellikle sorunların belirlenmesi ve çözüm önerileri üretmek açısından, yardımcı olabilecek kurumlarla işbirliği yapılması zorunlu olmaktadır. Turizm eğitiminin sorunlarının çözümünde etkili olabilecek kuruluşlar;

- Turizm Eğitimi Koordinasyon Kurulu,
- Turizm Araştırmaları Enstitüsü,
- Turizm Yüksek Eğitim Merkezi,
- Eğitim Programları ve Teknikleri Geliştirme Merkezi,
- Turizm Sektörü İş ve İşçi Bulma Merkezi,
- Turizm Öğretim Kurumları ve Eğitim Yöneticileri Birliği,
- Turizm Öğretim Elemanları Birliği,
- Danışma Kurulları İrtibat Bürosu,
- Meslek Standartları Tespit ve Sertifikasyon Merkezidir.

Turizm ile ilgi olan bu kuruluşlar kendilerini ilgilendiren alt alanlarla ilgili sorunların tespitinde ve çözümünde etkilidir. Bunun yanında turizmin geleceğine yön verebilecek potansiyele sahip olabilmektedirler. Eğilimleri görerek önceden tedbir almak turizmin olumlu gelişmesine katkı sağlayabilmektedir.

Özetlenecek olursa turizm eğitiminin sorunları yedi maddede sıralanabilmektedir (Timur, 1992:117):

- Turizm eğitiminin politikası ve planlamadaki eksiklikler,
- Turizm sektörü ile turizm eğitimi arasındaki işbirliği yetersizliği,
- Turizm sektörünün gereksinim duyduğu iş gücü planlamasına gereken önemin gösterilmemesi,

- Turizm eğitimi ile ilgili olabilecek tüm kuruluşlar arasında uyum ve ortak çalışma eksikliği,
- Eğitimli personelin yasalar aracılığı ile korunmaması,
- Eğitim kurumlarının fiziksel koşul ve donanım olarak yetersiz olması,
- Turizm eğitimi verenlerin nitelik ve nicelik bakımından tatmin edici olmamasıdır.

1.5.2. Turizm Eğitimi Almış İşgücünün Niteliği İle İlgili Araştırmalar

Turizm eğitimi alanların, turizm sektöründe aranan nitelikleri kazanmış olması beklenmektedir. Turizm sektöründe eğitimli iş gücünde aranan nitelikler ve bu iş gücünde eksik olan nitelikler üzerine yapılan araştırmalar bu kısımda ele alınmıştır.

Turizm sektöründe aranan nitelikler, genel olarak sektörün beklediği hizmeti sağlayabilecek iş gücünün mesleki özelliklerini içermektedir. Bu yönde yapılan çalışmalarda ortaya çıkan sonuçlar Tablo 4’de önem derecesine göre belirtilmektedir (Gürdal, 2002).

Tablo 4: Turizm İşletmelerinin Personelinde Aradığı Nitelikler

Aranan Nitelikler	%
Yabancı Dil	15
Tecrübe	15
Fiziki Uygunluk	14
Mesleki Bilgi	13
Düzenli Konuşma	10
Güleryüzlülük	9
Dürüstlük	8
Meslek Sevgisi	6
Genel Kültür	4
Uyumlu Kişilik	3

Kaynak: “Türkiye’de Mesleki Turizm Eğitiminin Yapısal Analizi, Okullaşma-Eğitimin Kalitesi – Staj İstihdam Sorunları ve Çözüm Önerileri” Turizm Eğitimi Konferansı Turizm Bakanlığı Ankara. 2002.

Tablo 4’de görüldüğü gibi, turizm işletmelerinin personelinde aradığı nitelikler üzerine yapılan değerlendirmede, %15’lik oran ile “yabancı dil bilgisi” ve “tecrübe” en yüksek önem derecesine sahiptir. %14 oranında “fiziki uygunluk”, %13 oranında “mesleki bilgi”, %10 oranında “düzenli konuşma”, %9 oranında “güleryüzlülük”, %8 oranında

“dürüstlük”, %6 oranında “meslek sevgisi”, %4 oranında “genel kültür” ve %3 oranında “uyumlu kişilik” olarak dağılım göstermektedir.

Aktaş ve Tarcan (2002)’in yaptıkları araştırmada, İnsan Kaynakları yöneticilerinin, personel seçiminde önemsedığı mesleki niteliklerle ilgili bulgular Tablo 5’de verilmiştir.

Tablo 5: Üniversite Mezunu İşgörenlerde Aranan Mesleki Nitelikler

Nitelikler	Önemlilik Derecesi (3 üzerinden)
Yabancı Bilgi Düzeyi	2.8
Mesleki Bilgi Düzeyi	2.8
Performans	2.4
Yapılan İşin Kalitesi	2.4
Verilen Görevi Zamanında Yerine Getirme	2.3
Sorumluluk Alabilme	2.3
Amirlerle Olan İlişki	2.2
Çalışma Arkadaşlar İle İlişki	2.2
Sosyal Amaçlı Organizasyonlara Katılım	2.1

Kaynak: “Konaklama İşletmelerinin İşgören Temininde Kullandıkları Üniversite Kaynağının Yeri ve Önemi: Antalya Yöresinde Bir Araştırma” Turizm Eğitimi Konferansı. Turizm Bakanlığı Ankara 2002.

Tablo 5’de verilenlere göre, aranan en önemli nitelikler yüksek katılım düzeyiyle “yabancı dil bilgisi” ve “mesleki bilgi”dir. Bunları takip eden nitelikler ise, çalışanların göstermiş olduğu performans ve iş kalitesi, verilen görevi yerine getirme ve sorumluluk alabilme, amirleri ve çalışma arkadaşları ile olan ilişkileri olarak sıralanmıştır. Sosyal amaçlı organizasyonlara katılma düzeyi de göz önünde bulundurulmuştur. Ahipasaoğlu’nun 1997 yılında belediye belgeli 175 işletmede yapmış olduğu araştırmaya göre, belediye belgeli işletmelerde eğitimli personelde görülen nitelik eksiklikleri Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6: Belediye Belgeli Konaklama İşletmelerinde Çalışanların Nitelik Eksiklikleri

Eksik Olan Nitelikler	f	%
Yabancı Dil	133	68
Deneyim	20	10
Pratiklik	10	5
İşe Bağlılık	7	3
Verilen İş Küçümseme	5	2

Kaynak: Belediye Belgeli Konaklama İşletmeleri Profili ve Bir Eğitim Önerisi TUGEV Yayınları No: 45 İstanbul, 1997.

Tablo 6'ya göre, turizm eğitimi almış personelin %68'inde "yabancı dil bilgisi" eksikliği görülmüştür. Bunu izleyen nitelikler içinde %10 "deneyim eksikliği", %5 "pratiklik", %3 "bağlılık" ve %2 "verilen işi küçümseme" yer almaktadır.

Turizm alanında kariyer gelişiminin gerekliliğinin, önemli düzeye geldiği, Hjalager ve Andersen (2000)'in araştırmalarında ortaya konulmuştur. Bununla beraber turizm sektöründe kariyer gelişiminde turizm eğitimi alanlar, turizm eğitimi almamış olanlar ve hiç eğitim almamış olanlar arasında karşılaştırma yapılmış, araştırmanın sonucunda, turizm eğitimi almamış olanların turizm sektöründe önemli görevlere gelebildikleri görülmüştür. Ancak yönetsel niteliklerde turizm eğitimi alanlardan daha yetersiz oldukları tespit edilmiştir.

1.5.3. Turizm Eğitimi Almış Olan Kişilerin Sektörde İstihdam Edilme Düzeyi İle İlgili Araştırmalar

Türkiye'de giderek daha çok önemsenen turizm sektörü, hızlı gelişimi ile birçok sorunu da beraberinde getirmektedir. Bu sorunlardan biri nitelikli personel eksikliğidir (Hançer ve diğerleri, 2002). Artan yatırım ve talep karşısında işletmeler nitelikli personel temin edemeden faaliyetlerini sürdürmektedir. Dolayısı ile turizm eğitimi almamış personel ile çalışma zorunluluğu doğmaktadır. Turizm Bakanlığı ile İLO (Uluslararası Çalışma Örgütü)'nun 1989 yılında yaptığı araştırmada; turizm endüstrisinde çalışanların büyük bölümünün turizm eğitimi almadığı anlaşılmıştır. Benzer çalışmayı 1993 yılında tekrar yapan İLO yaklaşık olarak aynı sonuçlara ulaşmıştır (Metargem, 2000:3). Yapılan bu iki çalışma turizm sektörünün ilk iş gücü analiz çalışmaları olmasından dolayı önem taşımaktadır (Kocaoğlu, 2002).

TUGEV'in (1999) yapmış olduğu araştırmada turizm sektörünün istihdam etmesi gereken eğitilmiş personel oranları; %37'si ön lisans ve lisans mezunu, %15'i yüksek lisans mezunu, %25'i teknik lise ve %23'ü lise mezunu olarak belirlenmiştir (Yağcı, 2001).

Konaklama işletmelerinde yapılan bir araştırmada toplam 163 çalışandan %36'sı ilköğretim mezunu, %48'i lise mezunu ve geri kalan %16'lık bölüm de üniversite mezunu olarak tespit edilmiştir (Özdipçiner ve Kalınkara, 2005).

2002 yılında 21 dört ve beş yıldızlı otellerde yapılan araştırmanın bulgularına göre, otel yöneticilerinin %29'u turizm yüksekokulu, %14'ü turizm meslek yüksekokulu ve %14'ü turizm kurslarından eğitim almıştır (Yıldırım, 2002). Diğer %45'lik dilimin eğitim almadığı anlaşılmıştır.

Mısırlı (2002)'nin yapmış olduğu araştırmada; turizm işletme belgeli 105 adet yıldızlı otelde 412 orta kademe yöneticinin yarısından fazlasının herhangi bir düzeyde turizm eğitimi almadığı ortaya çıkmıştır.

İstanbul'da dört ve beş yıldızlı otellerde yapılan bir araştırmaya katılan 1258 kişinin %9'u turizm alanında yüksek öğrenim yapmış, %8'i de turizm lisesinden mezun olmuştur. Toplam personelin sadece %17'si turizm alanında bir eğitim almıştır. Diğerlerinden sadece %8'lik bir oran yüksek öğrenim görmüş olup, geriye kalan %75'lik bölüm herhangi bir mesleki eğitim almamış durumdadır (Küçükaltan, 1998).

Diğer yandan 52 tesis üzerinde yapılan bir araştırmada, yaklaşık 4500 kişiden alınan bilgiye göre, turizm ile ilgili eğitim almış olan kişi sayısı 1373 ve yüksek öğrenim düzeyinde eğitim görenlerin sayısı ise bu sayının içinde olmakla beraber 631'dir. Araştırma kapsamında yer alan tesislerde turizm eğitimi almış personelin toplam personele oranı yaklaşık %33 ve yüksek öğrenim görenlerin toplam personele oranı ise %12 civarındadır (TUGEV, 1993).

1990 yılında Ankara'da yapılan araştırmada ise; işletme belgeli 30 konaklama işletmesinde çalışan 1451 kişinin 1044'ünün (%72) herhangi bir düzeyde turizm eğitimi almadığı görülmüştür (Aydos, 1992).

Turizm Bakanlığı ve İLO'nun 1989 yılında yaptığı araştırmada; Türkiye genelinde turizm işletme belgeli işletmelerdeki iş görenlerin %85'inin herhangi bir düzeyde turizm eğitimi almadığı anlaşılmıştır.

1984 yılında 85 turizm belgeli işletmede yapılan araştırmada çalışanların %95'i herhangi bir düzeyde turizm eğitimi görmemiştir (Dallı, 1988).

Bu alanda 1980'li yıllarda yapılan bir başka araştırma 208 işletme üzerinde yapılmıştır. 23.336 yatak kapasitesi olan bu işletmelerde turizm eğitimi almış personel toplam içinde %17'lik bir paya sahiptir (Sezgin, 1984).

Değişik araştırmacılar ve kurumların değişik yer ve zamanda yapmış oldukları araştırmaların genel sonucunda; turizm sektörünün eğitilmiş iş gücü açığı ile faaliyetlerini yürütmekte olduğu ortaya çıkmıştır. Nitelikli personelin yerinde istihdam edilen niteliksiz elemanların vermiş olduğu hizmetin kalitesi, maliyeti ve etkinliği tartışılabilir. Turizm sektörünün asgari oranlarda eğitilmiş personel istihdam etmesi ile sektörün ulusal temelde nicel ve nitel gelişmesi beklenebilmektedir.

1.5.4. Turizm Sektörünün Üniversitelerden Beklentileri İle İlgili Araştırmalar

Araştırmalarda sektör yöneticilerinin üniversitelerden beklentileri; sektörün gelişme olanaklarını artırıcı araştırmalar yapılması, sektörün gereksinim duyduğu nitelikte iş gücü yetiştirilmesi, sektörel sorunlara çözüm önerisi üretilmesi olarak sıralanmaktadır.

Öncelikli olarak tüm işletmeler üniversitelerden çağın gerektirdiği düzeyde iş gücü yetiştirmesini beklemektedir. İşletmeler, üniversiteler aracılığı ile kendi alanlarında meydana gelen teknolojik ve bilimsel bilgilere ulaşabilmek ve bunun yanında üniversitelerin sektörün gelişim sürecine katkı sağlamalarını beklemektedir (Nakip ve Akdoğan, 1999: 31).

Turizm eğitimi veren kurumlar, öncelikli olarak nitelikli eleman yetiştirmektedir. Turizm sektörü, turizm alanında eğitim almış personelden beklediği niteliğin kazandırılmasında eğitim kurumlarının önemi büyüktür. İş görenlerde genel olarak aranan nitelikler sekiz maddede verilmiştir (Peköz, 1984; Oral, 2001; Yıldırım, 2002; Ahipaşaoğlu ve diğ., 2002; Gürdal, 2002):

- Yabancı dil bilgisi,
- Mesleki bilgi ve deneyimi,
- Genel kültür bilgisi,
- İletişim becerisi,
- Ekip çalışması,
- Kendini geliştirme isteği,
- Sorumluluk alma isteği,

- Düzgün konuşma becerisi.

Belirtilen bu nitelikler işletme yöneticilerin görüşleri doğrultusunda oluşmuştur.

2001 yılında yapılan araştırmada 52 otelin 208 ara yöneticisinden alınan bilgilere göre, birçok bölümde nitelikli eleman bulmakta sıkıntı çekildiği belirtilmiştir (Mısırlı, 2001). Bununla beraber, Akova (1999)'nın yapmış olduğu bir araştırmada; turizm eğitimi programlanırken eğitim unsurlarının hiçbirisinde sektör temsilcilerinin görüşünün alınmadığı, sektörün gelişim sürecinin takip edilmediği sonucuna varılmıştır. Eğitim ancak gereksinimlere cevap verebildiği ölçüde faydalı olduğuna göre (Sel, 1988) turizm eğitim programı oluşturulurken sektör gereksinimi ve isteklerinin dikkate alınması gerekmektedir. Yine II. Turizm Şurası Kararları'nda sektörün gereksinimi olan iş gücü araştırmalarının turizm eğitimi veren kurumların işbirliği ile düzenli aralıklarla yapılması önerilmiştir.

Genel olarak turizm sektörünün üniversitelerden beklentileri şu şekilde özetlenebilir (Amoah ve Baum, 1997; Nakip ve Akdoğan, 1999; Devedakan ve diğ., 2004):

- Yönetici ve çalışanlara yönelik eğitim kursları,
- Yeni teknoloji geliştirmeye yönelik işbirliği,
- Danışmanlık hizmetlerine yönelik işbirliği,
- Eğitime katkı konusunda işbirliği,
- Sektördeki yaşanan teknolojik gelişmeler ve değişimlerden haberdar edilmeleri,
- Yüksek nitelikte iş gücü yetiştirme,
- Turizm sektöründe kariyer olanaklarını geliştirme,
- Turizm mesleklerinin itibarını yükseltme,
- Yabancı iş gücünün azaltmadır.

BÖLÜM 2: DÜNYADA VE TÜRKİYE’DE TURİZM EĞİTİMİ

Çalışmanın bu bölümünde, Türkiye ve çeşitli dünya ülkelerindeki turizm eğitimi, Türkiye 2023 Turizm Stratejisi ve IX. Kalkınma Planı çerçevesinde turizm eğitime yer verilmektedir.

2.1. Türkiye’de Turizm Eğitimi

Turizm, temel ögesi insan olan ve emek-yoğun tarzda üretim yapan bir sektördür. Günümüzde sosyal, ekonomik ve teknolojik olmak üzere pek çok alanda meydana gelen gelişmeler, dünya üzerinde pek çok kişiyi bir yerden başka bir yere seyahat etmeye, dolayısıyla turizm hareketleri içinde yer almaya teşvik etmektedir. Rekabet koşullarının ağırlaşması, turizm eğitimi almış, sektör veya işletme içinde karşılaştıkları sorunlara çözümler üretebilen işgücünü ön plana çıkarmaktadır (Öncüer, 2000:1).

2.2. Türkiye’de Turizm Eğitiminin Tarihçesi

Turizm eğitimine belirli bir yöntemin güvencesiyle yaklaşabilmek için, öncelikle bu alanın geçtiği tarihsel sürecin ve bugünkü durumun belirlenmesi gerekir. Türkiye’de turizm eğitime ilişkin faaliyetler, büyük ölçüde planlı dönem içerisinde gelişme göstermiş olmakla birlikte, bu işin başlangıcı planlı dönem öncesine kadar gitmektedir. 1890 yılına kadar turizm eğitim ve öğretimi ile ilgili herhangi bir düzenleme söz konusu değilken, 29 Ekim 1890’da Osmanlı Devleti’nce, “Seyyahlara Tercümanlık Edenler Hakkında 190 Sayılı Nizamname” yürürlüğe konulmuştur. Biraz yabancı dil bilen gayrimüslimler özel ve serbest bir meslek olarak tercüman rehberlik yapmışlardır. Cumhuriyet döneminde ise, 1925 yılında “1730 Sayılı Seyyah Tercümanları Hakkında Kararname” çıkarılmış ve buna göre bir de yönetmelik yayımlanmıştır. Bu konuda görevlendirilmiş olan belediyeler, bu ise tam sahip çıkmadıkları için bu kararname ile istenilenler yapılamamıştır. Bu dönemden itibaren Türkiye Turing ve Otomobil Kurumu, turist rehberlerinin yetiştirilmesinde ve turizm eğitim öğretimi ile ilgili yayınların hazırlanması ve yayımlanmasında önemli rol oynamıştır (Boylu, 2002:66).

Türkiye’de düzenli olarak turizm eğitimi 1953 yılında Ankara ve İzmir Ticaret liselerinde turizm meslek kurslarının açılması ve bazı turizm derneklerinin de tercüman rehberlik kurslarını düzenlemeleri ile devam etmiştir. Yine İstanbul’da 1955 yılında ve İzmir’de 1960 yılında turist rehberliği kursları açılmıştır. Bunların yanında, “7334

Sayıli İktisadi ve Ticari İlimler Akademileri Kanunu gereğince bir ihtisas kolu olarak turizm bölümlerinin kurulması ve 1961-1962 öğretim yılında Ankara Otelcilik Okulu'nun açılması, planlı dönemin hazırlık safhasında gerçekleşen gelişmelerdir (Boylu, 2002:66). Planlı kalkınma dönemiyle de Türkiye'de turizm eğitime verilen önem artmaya başlamış ve 1963 yılında Turizm ve Tanıtma Bakanlığı kurulmuştur (Timur, 1994:46).

İkinci otelcilik okulu 1967-1968 öğretim yılında İstanbul'da açılmıştır (İnce, 2002:177). Özellikle turizm eğitimi ile ilgili olarak İkinci Beş yıllık Kalkınma Planı döneminden itibaren turizm personeli yetiştirilmesi konusuna değinilmiştir; ancak çeşitli nedenler ve imkânsızlıklar sonucu, yeterli ve soruna köklü çözüm getirebilecek bir turizm eğitim-öğretim politikası uygulanamamıştır (Timur, 1994:46).

“Otelcilik Okulu” unvanı altında eğitim veren okullar 1973-1974 öğretim yılından itibaren “Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi” adı ile faaliyetlerini sürdürmüştür (Sezgin, 2001:137). 1975-1976 öğretim yılında ise Kuşadası'nda okullar açılmıştır (Boylu, 2002:67).

1980'li yılların başlarında turizm işletmelerinin sahibi ve yöneticileri ile yapılan bir dizi toplantı sonucunda, turizm eğitiminde yabancı dil bilgisinin önemi vurgulanarak otelcilik ve turizm meslek liselerinin önüne hazırlık sınıfı konulması ve adının “Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi ” olarak değiştirilmesi kararlaştırılmıştır (İnce, 2002:177). Bu okullar, 1975-1976 öğretim yılında resepsiyon, servis ve mutfak bölümleri olmak üzere üç bölüme ayrılmışken 1987-1988 öğretim yılında resepsiyon, servis, mutfak ve kat hizmetleri olarak dört bölüme, 1993-1994 öğretim yılında da resepsiyon, servis, mutfak, kat hizmetleri ve seyahat acenteciliği olarak beş bölüme ayrılmıştır (Boylu, 2002:67).

Türk ve dünya mutfaklarında istihdam edilecek yabancı dil bilir, nitelikli aşçıları yetiştirmek üzere yeni bir okul türü olarak Anadolu Aşçılık Meslek Lisesi aşçıları diyarı olarak bilinen Bolu-Mengen'de 1985-1986 öğretim yılından itibaren faaliyete geçirilmiştir (İnce, 2002:177-178).

Üniversite düzeyinde turizm eğitimi ise ilk olarak, Ankara Ticaret Yüksek Öğretmen Okuluna 1965-1966 öğretim yılından itibaren turizm bölümünün ilave edilmesi ile

kurulan Ankara Ticaret ve Turizm Yüksek Öğretmen Okulunda verilmeye başlanmıştır (Boylu, 2002:67). 17 yıl bu isimle faaliyetini sürdüren okulun bünyesinde İşletme-Muhasebe, Büro İdaresi ve Turizm adıyla üç bölüm mevcuttu (Çil,1995:3). Bu okulun amacı, orta dereceli ticaret ve turizm okullarına öğretmen yetiştirmek olup, halen Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi adıyla eğitim ve bilimsel çalışma faaliyetlerine devam etmektedir (Boylu, 2002:67).

1969 yılında Ege Üniversitesi bünyesinde,1974 yılında Hacettepe Üniversitesi bünyesinde, 1975 yılında Bursa İktisadi ve İdari Bilimler Akademisi bünyesinde, 1980 yılında, Adana İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi bünyesinde; 1982 yılında, Erciyes Üniversitesi bünyesinde önlisans ve lisans düzeyinde turizm eğitimi veren birimler kurulmuş ve zaman içerisinde sayıları artmıştır (Boylu, 2002:67).

Türkiye'deki turizm eğitiminin yapısı bundan sonrada gelişerek bugünkü durumunu almıştır. 1982'den sonra bu alandaki gelişmelerden söz etmek ile Türkiye'de turizm eğitiminin bugünkü yapısından söz etmek arasında fark görülmemektedir. Bu nedenle, tarihçe konusuna burada son verilerek aşağıdaki kısımlarda Türkiye'de turizm eğitiminin yapısından söz edilecektir.

2.3. Türkiye'de Turizm Eğitiminin Yapısı

Türkiye'de turizm eğitimi, 1953 yılında Turizm Meslek Kurslarının açılması ve bazı turizm derneklerinin düzenlediği Tercüman Rehberlik Kursları ile başlamıştır. Kalkınma Planı döneminden itibaren turizm personelinin yetiştirilmesi konusuna önem verilmiştir (Timur, 1992:49). Türkiye'de turizm sektörü ile ilgili gelişmelerden 1959 yılında bahsedilmeye başlansa da ülkemiz turizmde esas yükselme dönemini 1984-1990 yılları arasında yaşamıştır. Bu gelişmeye paralel olarak sektörün kalifiye işgören ihtiyacının karşılanmasına yönelik çalışmalar bu dönemde yaygınlaşmıştır.

Türkiye'de uygulanmakta olan mevcut turizm eğitimi yapısı incelendiğinde, Dünya Turizm Örgütü'nün öngördüğü genel ilkelere uyduğu gözlenmekle beraber, Avrupa Birliği'nin önde gelen ülkelerinin; İtalya, Fransa, İngiltere, Almanya, turizm eğitim sistemine göre, okul türü ve sayılarının dağılımı itibari ile ters bir yapılanmaya sahiptir (Demirkol ve Pelit, 2003:1).

Türkiye’de turizm eğitimi, milli eğitim sistemi içinde, örgün ve yaygın turizm eğitimi olmak üzere iki kısımdan oluşmaktadır. Örgün turizm eğitimi, orta öğretim ve yükseköğretim düzeyinde mesleki turizm eğitimi veren eğitim kurumları tarafından gerçekleştirilmektedir. Yaygın turizm eğitimi ise, gerek resmi gerekse özel kurumlar tarafından kısa süreli verilen mesleki kurslar şeklinde uygulanmaktadır. Bu boyutu ile Türkiye’de uygulanan turizm eğitiminin yapısı kademeli ve farklılaştırılmış bir eğitim yapısı görünümündedir (Çavuş ve diğ., 2009:228).

2.3.1. Örgün Turizm Eğitimi

Türkiye’de örgün turizm eğitimi, Milli Eğitim Bakanlığı ve Yükseköğretim Kurumu bünyesindeki eğitim kurumları tarafından yürütülmektedir.

2.3.1.1. Milli Eğitim Bakanlığı Tarafından Yürütülen Örgün Turizm Eğitimi

Milli Eğitim Bakanlığı bünyesi içinde turizm eğitim faaliyetleri ilköğretim ve ortaöğretim düzeyinde olmak üzere iki kısımda yürütülmektedir. İlköğretim düzeyinde verilen turizm eğitimi, ilköğrenim çağındaki öğrencilere temel turizm bilgisi vererek turizm bilinci kazandırmaya yöneliktir. Ortaöğrenim düzeyinde verilen turizm eğitimi ise öğrencilere turizm bilinci kazandırmanın yanında turizm mesleği hakkında fikir sahibi olmalarını sağlayarak onları bu mesleğe yönlendirmektir. MEB bünyesinde verilen turizm eğitimi, temel turizm eğitimi ve mesleki turizm eğitimi olarak iki başlık altında ele alınabilir.

- **Temel Turizm Eğitimi**

Temel turizm eğitimi, ilk ve ortaöğrenim çağındaki öğrencileri turizm konusunda bilgilendirmek, turizm bilinci oluşturmak, turizm olay ve ilişkilerinin önemini kavranmasını sağlamaktır. Bu amaç doğrultusunda Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı ilköğretim okullarında Hayat Bilgisi, Sosyal Bilgiler ve Milli Coğrafya gibi derslerin içerisinde turizm bilincinin kazandırılması ve geliştirilmesi amacıyla çeşitli turizm konularına yer verilmektedir. Ortaöğretim eğitimi veren okullarda ise 10. ve 11. sınıflarda seçmeli olarak turizm derslerine yer verilmektedir (Sevgi, 1992:24).

• Mesleki ve Teknik Turizm Eğitimi

Mesleki ve teknik turizm eğitiminin amacı, turizm sektörünün değişik faaliyet alanları için bilgili, yetenekli, verimli ve bilinçli elemanlar yetiştirmektir. Amaçları ve araçları bakımından birbirinden farklı eğitim kademelerinden oluşmaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı tarafından ortaöğretim seviyesinde yürütülen mesleki turizm eğitimi, genellikle turizm sektörünün orta kademe kadrolarını ve işi gerçekleştirecek personeli yetiştirmeyi amaçlamaktadır (Timur, 1990:32).

Mesleki ve teknik turizm eğitimi Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Liseleri, Anadolu Aşçılık ve Meslek Liseleri, Anadolu Ticaret Meslek Liseleri ve Anadolu Kız Meslek Liselerinde açılan programlarla yürütülmektedir. Bunun dışında ortaöğretim düzeyinde mesleki turizm eğitimi veren Özel Otelcilik Turizm liseleri de bulunmaktadır (Hacıoğlu ve diğ., 2008: 25, Sevgi, 1992:25).

Mesleki ve teknik eğitime ilişkin sorunlar, Milli Eğitim Şurası Ön Komisyon Raporlarında dört grupta toplanmıştır:

1. Sistem ve işleyişe ilişkin sorunlar
2. Eğitim programlarına ilişkin sorunlar
3. Öğretmen eğitimine ilişkin sorunlar
4. Öğretim yöntemlerine ilişkin sorunlar.

Bu sorunların giderilmesinde okul-sektör işbirliği, finansal sorunlara çare bulunması, bilgi ve teknolojiye ilişkin gelişmelerin takip edilmesi ve uygun öğretim yöntemlerinin seçilmesi önerilmektedir (Orhaner ve Tunç, 2003:214).

2.3.1.2. Yükseköğretim Kurumları Tarafından Yürütülen Örgün Turizm Eğitimi

Türkiye’de yükseköğretim düzeyinde turizm eğitimi, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu kapsamında, üniversiteler tarafından ön lisans, lisans ve lisansüstü olarak üç seviyede gerçekleştirilmektedir. Yükseköğretim düzeyinde yürütülen turizm eğitiminin amacı; çağdaş turizmin sosyal, ekonomik ve teknik özellikteki karmaşık sorunlarını çözebilecek, teorik ve pratik bilgilerle donatılmış, yüksek düzeyde bilgi, beceri ve idare

yeteneği olan, değişik faktörlerin etkinliğini değerlendirerek soyutlama, sentez, karar verme gücüne sahip elemanların yetiştirilmesidir (Timur, 1990:33).

- **Ön Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi**

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'na göre ön lisans eğitimi, ortaöğretime dayalı, en az dört yarı yıllık bir programı kapsayan ara insan gücü yetiştirmeyi hedefleyen veya lisans eğitiminin ilk kademesini teşkil eden bir yükseköğretim programıdır.

Türkiye'de ön lisans düzeyinde turizm eğitimi veren devlet ve vakıf üniversitelerine ait meslek yüksekokulları ve sosyal bilimler meslek yüksekokulları bulunmaktadır. Turizm İşletmeciliği ve Turizm Otelcilik bölümleri içerisinde yer alan Turizm Rehberliği, Tur Operatörlüğü, Turizm ve Seyahat İşletmeciliği, Aşçılık, Yiyecek-İçecek Hizmetleri ve Rekreasyon gibi turizm endüstrisi ile ilgili birçok alanda eğitim verilmektedir. Her geçen gün sektör ihtiyaçları doğrultusunda bu bölümlere yenileri eklenmektedir.

- **Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi**

ÖSYS 2009 Yükseköğretim Programları ve Kontenjanları Kılavuzuna göre 24 Devlet, 13 Vakıf Üniversitesi bünyesinde turizm programı bulunan fakülte veya yüksekokul sayısı 40'dır. Tablo7'de de görüldüğü üzere kontenjan sayısına göre bu programlara bakıldığında ilk sırayı Turizm İşletmeciliği bölümü almaktadır. Bu bölümü sırasıyla Konaklama İşletmeciliği, Seyahat İşletmeciliği, Turizm ve Otel İşletmeciliği ve Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik bölümleri takip etmektedir. Bunların dışında Seyahat İşletmeciliği ve Turizm Rehberliği, Konaklama İşletmeciliği Öğretmenliği, Seyahat İşletmeciliği ve Turizm Rehberliği bölümü Öğretmenliği, Turizm ve Otelcilik, Turist Rehberliği, Yiyecek İçecek İşletmeciliği ve Turizm Animasyon bölümleri bulunmaktadır.

Tablo 7: Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Veren Üniversiteler ve Bölümlerinin Dağılımı

Üniversite Adı	Fakülte / Y.O Adı	Bölümü
Adnan Menderes Üniversitesi	Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Y.O	Konaklama İşletmeciliği Seyahat İşletmeciliği ve Turizm Rehberliği Yiyecek ve İçecek İşletmeciliği
Afyon Kocatepe Üniversitesi	Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Y.O	Konaklama İşletmeciliği Seyahat İşletmeciliği
Akdeniz Üniversitesi	Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Y.O	Konaklama İşletmeciliği Seyahat İşletmeciliği
	Alanya İşletme Fakültesi	Turizm İşletmeciliği
Anadolu Üniversitesi	Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Y.O	
Atatürk Üniversitesi	Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Y.O	Konaklama İşletmeciliği Yiyecek ve İçecek İşletmeciliği
Atılım Üniversitesi	İşletme Fakültesi	Turizm İşletmeciliği
Balıkesir Üniversitesi	Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Y.O	Konaklama İşletmeciliği Seyahat İşletmeciliği Turist Rehberliği
	Uygulamalı Bilimler Y.O	Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik
Başkent Üniversitesi	Ticari Bilimler Fakültesi	Turizm ve Otelcilik
Beykent Üniversitesi	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	Turizm İşletmeciliği
Bilkent Üniversitesi	Uygulamalı Teknoloji ve İşletmecilik Y.O	Turizm ve Otel İşletmeciliği
Boğaziçi Üniversitesi	Uygulamalı Bilimler Y.O	Turizm İşletmeciliği
Çağ Üniversitesi	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	Turizm ve Otel İşletmeciliği
Ç. Onsekiz Mart Üniversitesi	Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Y.O	Konaklama İşletmeciliği Seyahat İşletmeciliği
Çukurova Üniversitesi	Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Y.O	Konaklama İşletmeciliği
Dokuz Eylül Üniversitesi	İşletme Fakültesi	Turizm İşletmeciliği
	Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Y.O	Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik
Düzce Üniversitesi	Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Y.O	
Ege Üniversitesi	Turizm ve Otelcilik Yüksekokulu	Konaklama İşletmeciliği Seyahat İşletmeciliği Turist Rehberliği
Erciyes Üniversitesi	Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Y.O	
E. Osmangazi Üniversitesi	Turizm ve Otel İşletmeciliği Y.O	Turizm ve Otel İşletmeciliği
Gazi Üniversitesi	Ticaret ve Turizm Eğitimi Fakültesi	Konaklama İşletmeciliği Öğretmenliği Seyahat İşl. ve Turizm Rehberliği Öğr.
Gaziosmanpaşa Üniversitesi	Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Y.O	Turizm ve Otelcilik Yiyecek ve İçecek İşletmeciliği
Haliç Üniversitesi	İşletme Fakültesi	Turizm İşletmeciliği
İstanbul Arel Üniversitesi	Uygulamalı Bilimler Y.O	Turizm ve Otelcilik
İstanbul Ticaret Üniversitesi	Ticari Bilimler Fakültesi	Turizm İşletmeciliği
İstanbul Üniversitesi	İktisat Fakültesi	Turizm İşletmeciliği
Kadir Has Üniversitesi	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	Turizm İşletmeciliği
Kocaeli Üniversitesi	Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Y.O	Konaklama İşletmeciliği
Mersin Üniversitesi	Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Y.O	Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik
Muğla Üniversitesi	Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Y.O	Konaklama İşletmeciliği Seyahat İşletmeciliği
Mustafa Kemal Üniversitesi	Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Y.O	Seyahat İşletmeciliği Turizm Animasyonu Turizm ve Otel İşletmeciliği
Nevşehir Üniversitesi	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik
Okan Üniversitesi	Uygulamalı Bilimler Y.O	Turizm ve Otelcilik

Tablo 7'nin devamıdır.

Pamukkale Üniversitesi	Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Y.O	Konaklama İşletmeciliği Yiyecek ve İçecek İşletmeciliği
Sakarya Üniversitesi	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	Turizm İşletmeciliği
Trakya Üniversitesi	Uygulamalı Bilimler Y.O	Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik
Yaşar Üniversitesi	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	Turizm ve Otel İşletmeciliği
Yeditepe Üniversitesi	Ticari Bilimler Fakültesi	Turizm ve Otel İşletmeciliği
Toplam: 37 Üniversite	Toplam: 40 Fakülte / Yüksekokul	Toplam: 53 Bölüm

Kaynak: 2009 ÖSYS Yükseköğretim Programları ve Kontenjanları Kılavuzu

Fakülte veya yüksekokullarda okutulan bu programların müfredatında Turizme Giriş'ten Türk ve Dünya Mutfağı'na kadar çeşitli dersler okutulmaktadır. Bu derslerin hangilerinin okutulacağı programın çeşidine göre değişiklik göstermektedir. Örneğin Turist Rehberliği bölümünde Anadolu Uygarlıkları dersi okutulurken, Turizm İşletmeciliği bölümünde Kamu Yönetimi dersi okutulabilmektedir. Tablo 8'de bu derslerin geniş bir listesi bulunmaktadır.

Tablo 8: Türkiye'de Lisans Düzeyinde Okutulan Dersler

Turizme Giriş	Ön Büro Yönetimi
İşletme	Yiyecek İçecek Yönetimi
Genel Muhasebe	Kat Hizmetleri Yönetimi
Yönetim ve Organizasyon	Rekreasyon ve Animasyon Yönet.
İşletme Matematiği	Ulaştırma İşletmeleri Yönetimi
Davranış Bilimleri	Uluslararası Turizm
Finansal Yönetim/Analiz	Turizm İşletmelerinde Davranış
Hukuka Giriş	Turizm/Dünya Coğrafyası
Araştırma Metodolojisi	Turizm Sosyolojisi
Temel Bilgisayar Bilimleri	Turizm Ekonomisi
Psikolojiye Giriş	Turizm Pazarlaması
İktisada Giriş	Turizm Hukuku
İş Hukuku	Uluslararası Otel İşletmeciliği
Kamu Maliyesi	Turizm Politikası ve Planlaması
Türk Dili (zorunlu)	Turizm İşletmeleri Muhasebesi
İnkılap Tarihi	Turizm Endüstrisinde Bilişim Sistemleri
Stratejik Yönetim	Özel İlgi Turizmi
İnsan Kaynakları Yönetimi	Çevre ve Turizm
İstatistik	Etkinlikler ve Kongre Turizmi
Kamu Yönetimi	Hizmet Pazarlaması
Örgütsel Davranış	Eko Turizm
Toplam Kalite Yönetimi	Gençlik Turizmi
İş Dünyasında İletişim	Turizmde Etik
İş Etiği	Tur Operatörlüğü/ Planlaması
Bireyler Arası İletişim	Türk ve Dünya Mutfağı
Yönetim Prensipleri	Beslenme ve Menü Planlama
Maliyet Analizi	İletişim ve Halka İlişkiler
Pazarlama Yönetimi	Anadolu Uygarlıkları
Yabancı Dil	Yatırım Yönetimi
Mesleki Yabancı Dil	

- **Lisansüstü Düzeyde Turizm Eğitimi**

Lisansüstü turizm eğitimi lisans eğitimine dayalı yüksek lisans programları ile yüksek lisans eğitimine dayalı doktora eğitim programlarını kapsamaktadır. Bu eğitim programları üniversitelerin sosyal bilimler enstitülerinin işletme veya turizm işletmeciliği anabilim dalları tarafından yürütülmektedir.

Yüksek lisans eğitimi tezli ve tezsiz yüksek lisans olmak üzere iki farklı şekilde yapılmaktadır. Tezli yüksek lisans eğitimini tamamlama süresi dört yarıyıl, tezsiz yüksek lisans eğitiminin tamamlanma süresi ise en fazla altı haftadır. Tezli/tezsiz yüksek lisans eğitiminin amacı; çağın gerektirdiği bilgi ve becerilerle donatılmış, uluslararası düzeyde rekabet edebilen, toplumun sorunlarına çözümler üretebilen, evrensel değerlere duyarlı, meslek ahlakını özümsemiş ve problem çözme yeteneğine sahip nitelikli bireylerin yetişmesi için eğitim vermek olarak tanımlanabilir.

Doktora eğitimi ise, yüksek lisans derecesine sahip kişilerin alabileceği bir eğitimdir. Doktora eğitiminin tamamlanma süresi sekiz yarıyıldır. Turizm alanında birçok üniversitede doktora eğitimi verilmektedir. Doktora eğitimin amacı; öğrenciye alanında gerekli bilgi birikimini kazandırmak için olanak sağlamak, bağımsız araştırma yapmak, bilimsel bulgu ve olayları geniş ve derinlemesine bir bakış açısıyla irdeleyerek yorum yapmak ve yeni sentezlere ulaşmak için gerekli yeteneği kazandırmak olarak ifade edilebilir (www.yok.gov.tr).

2.3.2. Yaygın Turizm Eğitimi

Yaygın turizm eğitimi; toplumsal düzeyde yapılan turizm eğitimi çalışmaları ile turizm işletmelerinde çalışmalarına rağmen mesleki eğitimi olmayan kişilere meslekleri ile ilgili bilgilerin verilmesi, yeteneklerin kazandırılması yönünde yapılan eğitim olup, geniş halk kitlelerinin turizmle ilgili belirli konularda eğitilmesidir (Hacıoğlu, 1989:6).

Türkiye’de yaygın mesleki turizm eğitimi Kültür ve Turizm Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı, Anadolu Üniversitesi (Açık Öğretim Fakültesi), Avrupa Birliği Eğitim ve Gençlik Programları Dairesi Başkanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (İŞKUR), Özel Kuruluşlar, Meslek Kuruluşları ve Üniversite Vakıfları, Sosyal Kuruluşlar, Belediyeler, Sendikalar, Halk Eğitim Merkezleri, Özel Eğitim Kurumlarının

verdiği kurslar ve işletmelerin hizmet içi eğitimleri şeklinde yapılmaktadır (Ünlüöner ve Boylu, 2005:15, Hacıoğlu ve diğ., 2008:58).

2.3.2.1. Kültür ve Turizm Bakanlığı Tarafından Yürütülen Yaygın Turizm Eğitimi

Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından düzenlenen turizm eğitimi faaliyetleri Araştırma ve Eğitim Genel Müdürlüğü tarafından düzenlenmektedir. Bu eğitim faaliyetleri işgücü geliştirme eğitim programları başlığı altında toplanmakta ve işbaşı eğitim kursları, ev pansiyonculuğu kursu ve kişisel gelişim seminerleri olarak düzenlenmektedir. İşbaşı eğitim kursları; ön büro, yiyecek-içecek servisi, kat hizmetleri, yiyecek üretimi, yabancı dil öğretim teknikleri ve yöneticileri eğitici olarak yetiştirme eğitim programı gibi konularda gerçekleştirilmektedir. Ev pansiyonculuğu eğitimi kursları, konaklama ve yiyecek-içecek hizmetleri sunmak üzere ev pansiyonculuğu yapan ve yapmayı planlayan kişilerin mesleki bilgi ve becerileri ile tutum ve davranışlarını geliştirmek üzere düzenlenen eğitim programlarıdır. Kişisel gelişim seminerleri ise, kurumsal gelişimin temeli olarak çalışanların motivasyonlarını artırmak ve hizmet kalitesini yükseltmek amacı ile düzenlenen bilgilendirme seminerleridir (aregem.kulturturizm.gov.tr).

Bunlar dışında profesyonel turizm rehberliği seminerleri ile Birlik ve Odalarla yapılan işbirlikleri çerçevesinde turizm sektöründe çalışanları bilinçlendirmeye yönelik eğitimler verilmektedir (Hacıoğlu ve diğ., 2008:60).

2.3.2.2. Milli Eğitim Bakanlığı Tarafından Yürütülen Yaygın Turizm Eğitimi

Milli Eğitim Bakanlığı tarafından verilen yaygın turizm eğitimi Bakanlık bünyesindeki Ticaret ve Turizm Eğitimi Genel Müdürlüğü ve Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü'nce düzenlenmektedir. Bakanlık bünyesinde Ticaret ve Turizm Eğitimi Genel Müdürlüğü'ne bağlı olarak eğitim faaliyetlerini sürdüren Turizm Eğitim Merkezleri (TUREM) tarafından turizm işletmelerine personel yetiştirme temel eğitim kursları verilmektedir. Bu kurslar kapsamında ön büro, yiyecek-içecek servisi, yiyecek üretimi ve kat hizmetleri alanlarında eğitim verilmektedir. Çıraklık eğitimlerinde ise, konaklama hizmetleri kapsamında kat hizmetleri, ön büro eğitimleri verilirken, yiyecek-içecek hizmetleri kapsamında aşçılık, pastacılık, taticılık, şekerleme ve servis hizmetleri eğitimleri verilmektedir. Aynı zamanda Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel

Müdürlüğü'ne bağlı olarak Halk Eğitim Merkezleri tarafından turizm alanında halk eğitimleri verilmektedir (Hacıoğlu ve diğ., 2008:60).

2.4. Farklı Ülkelerde Turizm Eğitimi

Turizm eğitimi ülkemizde olduğu gibi diğer ülkelere de büyük önem arz etmektedir. Bu sebeple bu kısımda çeşitli dünya ülkelerindeki turizm eğitiminin yapısına yer verilmektedir.

Birleşik Krallık

Airey ve Tribe göre (2005), Birleşik Krallık'taki turizm eğitiminin, 1972 yılında Strathclyde ve Surrey üniversitelerindeki iki lisansüstü programın açılmasıyla başladığı söylenebilir. Airey ve Tribe'e göre turizmle alakalı olan programlar bu tarihten önce de bulunmaktaydı. Bu programlar özellikle ağırlama sektöründeki bakelora derecesi ve diploma programlarıdır. Turizm bu ve diğer programlarda seçmeli bir ders olarak verilmekte ve daha geleneksel disiplinlerin bir parçası olarak algılanmaktaydı. Ancak 1972 yılında bu anlayışta bir değişiklik yaşandı ve kendi araştırma sahası bulunan bir disiplin olarak kabul edildi. 1986 yılında ilk olarak iki adet lisans programı açıldı. Bu ilk ve küçük başlangıçtan bugüne turizm, Birleşik Krallık yüksek öğrenim ve diğer öğrenimlerinde 40.000 öğrencinin bulunduğu temel bir program haline geldi.

Birleşik Krallık'taki turizm programlarının adları değişiklik göstermektedir. Genel olarak kullanılan iki isim "Boş Zaman ve Turizm" ile "Seyahat ve Turizm"dir. Airey ve Johnson'a göre 1999-2000 yıllarında yüksek öğrenimde en sık kullanılan program ismi % 20 oranıyla "Turizm İşletmeciliği"dir. Bunu sırasıyla "Turizm", "Boş Zaman ve Turizm İşletmeciliği", "Uluslararası Turizm İşletmeciliği", "Turizm Çalışmaları", "Turizm ve Ağırlama İşletmeciliği" ve "Seyahat ve Turizm İşletmeciliği" izlemektedir (Airey ve Tribe, 2005:271-280).

Hollanda

Hollanda'daki turizm eğitimi, turizmin ülke için önemini fark etmiş olan Hollanda Ticaret Bakanlığı ve Breda Kongre ve Ziyaretçi Bürosu Müdürlüğü kurumları arasında yaşanan işbirliği ile başlamıştır. Bu iki kurum, giderek büyüme eğiliminde olan bu sektörde formel bir eğitim olmadığı ve bunun zorunluluğu üzerinde fikir birliğine vardı.

Bu işbirliğinin ilk maddi meyvesi ise ilk turizm okulunun açılmasıydı. 1965 yılına gelindiğinde eğitim bakanlığı geleceğin turizm memurlarını yetiştirmek üzere bir kuruluşun hayata geçirilmesi için bütçeden bir ödenek tahsis etti ve Breda şehri de bir manastırını bu amaçla kullanılması için ayırdı. Sonuç olarak Hollanda bilimsel turizm kuruluşu kuruldu ve üç amacı gerçekleştirmeyi kendisine hedef seçti: eğitim ve öğretim, araştırma ve dünyadaki tüm akademisyen ve araştırmacıların buluşma noktası olmak.

Eğitim ve öğretim aktivitesi olarak 1966 yılında 60 öğrenci 2 yıl 3 ay süren bir programa kabul edildiler. Programın odak noktası dünya genelindeki turistik çekim merkezleri olmakla beraber kısa zamanda ekonomi, sosyoloji, psikoloji ve yönetsel becerileri de içeren teorik konulara duyulan ihtiyaç hissedilmeye başlandı. Sonuç olarak bu kurum yönetsel ve profesyonel çalışmalara yöneldi ve aynı zamanda Hollanda yüksek mesleki eğitim sisteminin bir parçası haline geldi.

Hollanda yüksek meslek eğitiminde “Turizm İşletmeciliği”, ”Boş Zaman Yönetimi, ”Otel Yönetimi” ve ”Medya ve Eğlence Yönetimi” bölümleri bulunmaktadır. Lisans öğreniminde ise “Boş Zaman”, ”Turizm” ve ”Seyahat” üzerine bir uzmanlaşmadan bahsedilebilmektedir (Airey ve Tribe, 2005:211-223).

Çin

Çin’de günümüzdeki anlamıyla turizm Çin’in ekonomik reformları gerçekleştirmesi ve 1978 yılında dışa açılması ile başlamıştır. Turizm eğitimi, Çin’in turizm endüstrisinde yaşamış olduğu büyüme ile birlikte gelişmiştir. Okullardaki tam zamanlı turizm eğitimi 1978 yılında başladı. Bundan önce, turizm dışındaki okul ve kolejlerde işbaşı eğitimi verilmekteydi. 1978 Ocak ayında Jiangsu Teknik Turizm Okulu, Ortaöğretim Meslek Okulu kuruldu ve bir yıl sonra Çin’in ilk Yükseköğretim Turizm Kurumu olan Shanghai Turizm Enstitüsü kuruldu. Bu iki okulun kurulması tam zamanlı turizm eğitiminin verilmesinin bir başlangıcıdır. Bundan sonrasında turizm okulları ve kolejleri ülke genelinde giderek yayılıp büyüdüler. 1990 yılında 215 adet turizm okulunda 490 adet öğrenci bulunmakta iken, 2003 yılına gelindiğinde 1207 adet turizm okulunda toplam 4590 öğrenci öğrenim görmekteydi.

Çin’deki turizm eğitiminin yapısı 2 ana kısımdan oluşmaktadır. Bunlardan ilki; turizm okulları ve kolejleri ikincisi ise; mesleki turizm eğitimleridir. İlkinde ortaöğretim turizm

eğitimi ve yüksek turizm eğitimi bulunmaktadır. İkincisi ise, iş başı ve yarı zamanlı eğitimleri içermektedir. Günümüzde turizm okulları ve kolejleri turizm endüstrisinin bütün alanlarını kapsayan değişik düzeylerde 30'dan fazla program sunmaktadır. Turizm işletmeciliği ve otel işletmeciliği iki ana programdır ve Kongre ve Toplantı Hizmetleri Yönetimi, Organizasyon Yönetimi, E-Ticaret, evre Bilimleri, Turizm Antropolojisi gibi yeni programlar eklenmektedir (Airey ve Tribe, 2005:149-160).

Avustralasya

Avustralasya Avustralya, Yeni Zelanda ve Güney Pasifik'te yer alan komşu adaları kapsayan bölgenin adıdır. Avustralasya'daki turizm eğitimi pek çok kurum tarafından pek çok düzeyde verilmektedir: Lise ve Ortaöğretim, Mesleki Eğitim, niversiteler, zel Okullar ve Yerinde Uygulamalı Endüstri Eğitimi.

Avustralasya'daki turizm eğitimi veren bu okullar değişik zamanlarda kurulmuştur. Yiyecek-İçecek, Yiyecek-İçecek İşletmeciliği ve Seyahat İşletmeciliğini içeren mesleki eğitimler 1960'lı yılların ortasında başlamıştır. Yüksek ğrenim düzeyindeki ders ve programlar 1970'li yılların ortalarına kadar başlamamıştır. Lisansüstü programlar ise, 1990'lı yılların sonuna doğru açılmıştır. Turizm sektöründeki eğitim 2 alt sektöre bölünebilmektedir. Bunlardan ilki; otel, restoran ve yiyecek-içecek işletmeciliği alanlarına odaklanan programlardır. Otel ya da ağırlama programları adı altında anılmaktadırlar. Bu programlar daha çok konaklama ve ilgili hizmetleri içermektedir. Yakın zamanlarda ağırlama eğitimi veren programlar organizasyon yönetimi, kulüp yönetimi ve kumarhane yönetimi alanlarında da çalışmalara başlamışlardır. İkinci bölüm ise; seyahat ve turizm aktiviteleri ile turizm yönetimi ve planlaması alanlarında uzmanlaşmışlardır. Bunlar genel olarak turizm ve seyahat programları olarak anılmaktadırlar. Kültür turizmi, eko turizm, rekreasyon ve spor turizmi alanlarında da dersler vermekteler (Airey ve Tribe, 2005:111-122).

Almanya

Almanya'da turizmin gelişimi 19. yüzyılın ortalarında başlamış ve II. Dünya savaşının sonuna kadar hızlı bir şekilde artmıştır. Uluslararası turist sayısı olarak Alman turistler en büyük gruplardan bir tanesidir. Ancak Almanya'daki turizm eğitimi göreli olarak çok yenidir. Turizmi içeren dersler ilk olarak 60'lı yıllarda okutulmaya başlanmıştır.

Bugüne kadar yalnızca turizm diploması veren bir üniversite eğitimi bulunmamaktaydı ama bu durum Almanya'daki turizm endüstrisinin ve turizm profesyonellerinin etkisiyle değişmeye başlamıştır.

Turizm bütüncül ve disiplinler arası olgu olarak ekonomi, toplum, ekoloji, politika ve bunun gibi diğer geniş ölçekli alt sistemlerden etkilenmektedir. Bu nedenle disiplinler arası düşünme turizm işgörenleri açısından gün geçtikçe daha fazla önem taşımaktadır. Özellikle üst kademe yöneticileri yoğun rekabet nedeniyle pazarın yüksek beklentilerini karşılamak durumundadır. Ekonomi, taşıma veya coğrafya alanlarındaki temel bilgiler artık yeterli olmamakta ve diğer alanlardan elde edilen bilgiler yöneticiler için zorunlu hale gelmektedir. Sonuç olarak turizm eğitimi mecburiyet teşkil etmektedir. Yöneticiler turizm ekonomisi ve politikası alanındaki temel bilgilerin yanında yukarıda bahsedilen bilgileri de elde etmek zorundadırlar. Alt düzey çalışanlar teknik bilgileri içeren uzmanlaşmaya dayalı bir eğitime, üst düzey yöneticiler ise daha genelleşmiş disiplinler arası yönetsel bir eğitime ihtiyaç duymaktadırlar. Almanya turizm eğitiminde meslek yüksek okulları alt düzey çalışanlar için eğitim sunarken, üniversiteler akademik ve üst yöneticiler için eğitim sunmaktadır (Airey ve Tribe, 2005:173-190).

Brezilya

Brezilya'daki yüksek öğrenimin başlangıç dönemi, 1971 yılında Brezilya'nın en büyük kenti olan Sao Paulo'da ilk bakelora eğitiminin başlamasına kadar gitmektedir. Bu kurum şu anda turizm ve ağırlama alanlarında ülkenin önde gelen özel üniversitelerinden birinin parçasıdır. Brezilya'da yüksek öğrenim deneyiminin başlaması Kuzey Amerika ve Avrupa'dan farklı olmuştur. Bu ülkelerde turizm ile ilgili bölümler turizm programlarından önce bulunmaktaydı. Brezilya'daki ağırlama ve otel işletmeciliği programları, turizm programlarından kısa bir süre sonra açılmıştır.

Ansarah'a göre Brezilya'daki yüksek öğrenimin başlangıcı dört ayrı bölümde incelenebilir. İlk bölüm 1970 yılında ülkenin ilk programının açılmasıyla başlamıştır. İkinci bölüm pek çok Latin Amerika ülkesinin yüzleşmek zorunda kaldığı ekonomik krizlerle ve az sayıdaki yeni programın açıldığı on senelik bir periyot ile değerlendirilmektedir. Diğer yandan 1990'lı yıllar Brezilya'daki yüksek öğrenim eğitiminde bir dönüm noktasıdır. Teixeira'ya göre bu dönemde turizm programları %900 oranında artmıştır. Ansarah'a göre dördüncü bölüm programların nitelik ve

nicelik olarak bir dengeye oturtulması çalışmalarını kapsamaktadır. Alternatif müfredatlar ve alışılmışın dışındaki program başlıkları (Organizasyon Yönetimi, Eko Turizm, Rekreasyon vs.) ülkenin her bir bölgesinin ihtiyaçlarını karşılamak üzere oluşturulmuştur.

2000 yılında Brezilya'daki yüksek öğrenim programlarında yaklaşık 3,5 milyon öğrenci eğitim görürken bunların hemen hemen 70 bin kadarı seyahat, turizm ya da boş zaman eğitiminde okumaktadırlar ki bu rakam kabaca tüm programların % 2'sini oluşturmaktadır (Airey ve Tribe, 2005:123-132).

Afrika

Bir çalışma alanı olarak turizm üzerinde olan baskıyı anlayabilmek için turizm eğitiminin gerçek kaynağına bakmak gerekmektedir. Airey (2005), turizmin görelisi olarak turizm repertuarına yeni girmiş bir alan olduğuna dikkat çekmektedir. Bu durum turizm derslerinin yalnızca 1970'li yıllarda gelişmeye başladığını söyleyen Jaspers ve Van Der Merwe gibi yazarlarca da öne sürülmektedir. Güney Afrika'da seyahat dersleri 1980 yılında, turizm işletmeciliği dersleri ise genel olarak 90'lı yılların başında verilmeye başlanmıştır. Turizm ve ağırlama derslerinin verilmeye başlanması çok yeni bir dönemi kapsadığından ötürü, turizm ve ağırlama çalışmalarında pek çok değişiklik yapılmak zorunda kalındı. Bununla birlikte turizmin bir disiplin olarak gelişmesi başka konuların açılmasına da sebebiyet vermektedir. Jaspers'e göre turizm eğitimi pek çok ülkede plansız bir şekilde gelişmiştir. Stephen ve Moutinho da bu duruma katılmakta ve turizm kariyerine fayda sağlayacak turizm eğitimi konusunun atıl bırakıldığını söylemektedir.

Yüksek öğrenimdeki turizm dersleri değişik departmanlarda veriliyor olsa da uluslar arası olarak üç ayrı yolda gelişmişlerdir (Airey ve Tribe, 2005:161-172).

1. Seyahat acenteleri için sektör ağırlıklı mesleki kursların gelişimi turizm eğitiminin gelişiminde büyük bir katkı sağlamıştır. Bu iyi düzenlemiş kurslar az bir beceri eğitimi gerektirmektedir. Güney Afrika Havayolları biletleme kursları, Galileo ve Amedeus gibi merkezi rezervasyon sistemleri kursları bunlara örnek olarak verilebilmektedir.

2. İşletme derslerinde pazarlama gibi konular turizme ilginç bir endüstri uygulaması olarak görmekte ve turizm örneklerini dersleri zenginleştiren okumalar olarak algılamaktadırlar. Turizmin iktisadi öneminden ötürü bu dersler turizm pazarlaması, turizm ekonomisi ve turizm işletmeciliği adı altında okutulmaktadır.
3. Coğrafya, antropoloji, sosyoloji, tarih ve iletişim gibi geleneksel disiplinler turizmi seçmeli bir uzmanlaşma alanı olarak görmektedirler. Pek çok Güney Afrika üniversitesi turizmin yüksek miktarda öğrenci çekmesi nedeniyle bu trendi takip etmektedirler. Üniversitelerin müfredatlarına turizmi entegre etmeleri yaşamsal bir strateji olarak da görülebilir.

Fransa

Fransız eğitim sisteminde okul öncesi eğitimin geçmişi yaklaşık 100 yıl öncesine dayandığı için okul öncesi eğitimde okullaşma oranı oldukça yüksektir. Mecburi eğitim 3 kısma ayrılmıştır ve başlangıç yaşı 6'dır. Birinci kısım, 6-11 yaş arası dönemi kapsayan ilkokul basamağı, ikinci kısım, ortaöğretim birinci kademeyi kapsayan 11-15 yaş arası dönemdir. Bu aşamada öğrenciler kolejlere gitmektedir. Son kısım ise ortaöğretim ikinci kademe olmaktadır. Bu aşamada öğrenciler ya genel ve teknik liseye ya da mesleki liseye devam etmektedir. Fransa'da meslek liseleri Türkiye'dekinden farklı olarak verilen diplomalara göre sınıflandırılmıştır. Meslek okulları bünyesinde birden fazla program bulunmaktadır (Adıgüzel; 2005:1-2)

Fransa'da yükseköğretimde turizm eğitimi iki ana alan etrafında toplanmaktadır. Bunlar, ağırlama ve turizm eğitimidir (Lomine, 2003:107-110)

Fransa'da ağırlama eğitimi; Fransa'da ağırlama sektöründe başarılı olmak için yükseköğretimden ziyade, en önemli unsur deneyimdir. Ancak yükseköğretim, yönetici olmak isteyenlerde terfi şanslarını artıracığına ilişkin bir beklenti vardır ve gerçekten de bugün Fransa'da otel yöneticilerinin %43'ünün bir yükseköğretim diploması bulunmaktadır. Ağırlama sektöründe esas alınan diploma otel ve restoran yönetiminde BTS'dir (Yüksek Teknik Bröve). 156 enstitüde eğitim verilmektedir. Bu sayıya devlet okulları, özel okullar ve profesyonel eğitim merkezleri de dahildir. Her mezunun okuduğu yere bakılmaksızın aynı müfredatı almasını garantileyecek şekilde ulusal bir

müfredat programı takip edilmektedir. Normalde BTS iki yıllık bir eğitimi kapsamakta ancak daha önceden ağırlama alanında mesleki bir vasfa sahip olmayan öğrenciler, bir yıllık hazırlık sınıfı okumak mecburiyetindedirler. Böylece Otel ve Restoran Yönetimi'nde (BTS) eğitim üç yıl sürmektedir. Birleştirilmiş programlara ve çift dal okuma olanaklarına bir esneklik tanınmamaktadır, ancak öğrenciler otel yönetimi ya da restoran yönetimi konularında hangisi üzerine yoğunlaşacaklarına son yıl karar verebilmektedirler.

BTS'nin yanında bazı üniversiteler, Otel Yönetimi üzerine kendi programlarını sunmaktadırlar. Örneğin Lyon'da Otel Yönetimi'nde lisans eğitimi verilmekte ve La Rochelle'de Uluslararası Ağırlama Yönetimi'nde de bir lisansüstü programı mevcuttur. Bazı ticaret okulları da ağırlama yönetimi üzerine programlar ve seçenekler sunmaktadır, örneğin Paris'de Academie Internationale de Management 'de veya Cornell Üniversitesi Otel Yönetimi bölümüyle ortak Otel Yönetimi Uluslararası Enstitüsü kurmuş olan prestijli ESSEC Ticaret Okulu'nda bu tür programlar bulunmaktadır.

Fransa'da turizm eğitimi; Fransa'da oldukça geniş çeşitlilikte turizm programı bulunmaktadır ve her yıl yapılan yeniliklerle nitelikler geliştirilip, öğretime dahil edilmektedir. Otel ve Restoran işletmeciliğindeki BTS'ye oldukça benzer şekilde turizmde de BTS vardır ve ulusal müfredat programı ülke çapında 200'e yakın kurumda öğretilmektedir. Turizm eğitimi, sektöre girmek isteyen herhangi biri için temel eğitim kabul edilen ve bir yılda yaklaşık 5.000 yeni öğrenci alan oldukça popüler 2 yıllık bir programdır. 2001'den beri öğrenciler iki seçenekten birini seçip, ya satış ve üretim ya da hizmet ve organizasyon'a yönelmektedirler.

Fransa'da ağırlama ve turizm programlarının çoğu girişte bir tür seçme sınavı uygulamaktadır. Ağırlama ve turizm alanlarında seçme yöntemleri oldukça standarttır. Normal bir mülakata ek olarak bir veya iki yabancı dil testinden, bir geçiş sınavından oluşmaktadır.

İrlanda

İrlanda eğitim sisteminin temel amacı, herkese eğitim fırsatının tanınmasıdır. Eğitimin işleyişinden Eğitim ve Bilim Bakanlığı sorumludur.

İrlanda'da zorunlu eğitim 4-16 yaş arası öğrencileri kapsamaktadır. İrlanda birçok ülke ile kıyaslandığında en uzun zorunlu eğitim süresine sahip ülkelerden biri olmaktadır. İrlanda eğitim sistemi diğer birlik ülkelerine göre biraz daha merkezi bir yapıda yürütülmektedir. Ancak mesleki eğitimin düzenlenmesi ve yürütülmesi daha yerel düzeyde gerçekleşmektedir. Oluşturulan Mesleki Eğitim Komiteleri İrlanda'da mesleki eğitim almak isteyen eğitim sistemi dışında kalmış kişilere dört farklı seçenek sunmaktadır (Mess, 1999:66).

1. Zorunlu eğitim sonrası kurslar: 16-19 yaş arası gençlere yöneliktir ve zorunlu eğitimi tamamlamış olmayı gerektirmektedir.
2. Çıraklık: Nitelikli işgücü yetiştirmenin en bilinen yolu kabul edilen çıraklık eğitimi, eğitim merkezi veya okullarda gençlere mesleki eğitim konusunda yardımcı olmaktadır.
3. Sektörel eğitimler: Özellikle hizmet sektörüne yönelik olarak turizm, balıkçılık, hemşirelik gibi alanlarda iş arayan gençlere eğitim vermektedir.
4. Youtreach Programı: İki yıllık eğitim süresi olan bu program, 16-18 yaş arası gençlere ulusal bir sertifika kazandırmayı amaçlamaktadır.

İrlanda'da yükseköğretim üniversiteler ve enstitüler aracılığı ile yürütülmektedir. Yükseköğretimde lisans eğitimi, programların niteliğine göre değişebilmekle beraber üç ya da dört yıl sürmektedir (www.euroeducation.net).

İrlanda'da 188.000 civarında kişi turizm ve çeşitli alanlarında istihdam edilmektedir. Ülkedeki turizmle ilgili en önemli proje, Seyahat ve Turizm programıdır. Bu program, özellikle ortaöğretim ikinci kademe ve üstü öğrencilere yurtiçi ve yurtdışında sektörü tanıtıcı eğitim vermektedir. Programın başlıkları; turizmin ekonomik ve sosyal boyutu, turizm coğrafyası ve eko-turizm, kültür turizmi ile turizm ve İrlanda kültür yapısıdır. Birer yıllık turizm eğitimi veren bu program İrlanda turizm yapısında önemli bir yere sahiptir. Dublin Teknoloji Enstitüsü, bünyesinde turizm fakültesi bulundurması nedeniyle diğer üniversitelerden ayrılmaktadır. Turizm ve Yiyecek-İçecek Fakültesi; ağırlama ve turizm işletmeciliği, mutfak ve yiyecek, gıda bilimi ve çevre sağlığı ile araştırma bölümleri olmak üzere 4 birimden oluşmaktadır. Bu birimlerde eğitim 3 yıl

sürmektedir. Ayrıca okul yüksek lisans ve doktora programlarına da sahiptir (Mess, 1999:67).

İspanya

İspanyol eğitim sisteminin amacı; iyi bir vatandaş yetiştirmek ve vatandaşlarının kişilik gelişimini düşünce özgürlüğü ve demokrasi ile artırmaktır. İspanya'da eğitim alanında yetki merkezi yönetim ile yerel bölgeler arasında paylaştırılmıştır. 1990 yılında kabul edilen Eğitim Sistemini Yeniden Düzenleme Yasası, zorunlu eğitimi 6 ile 16 yaş arasında mecburi kılmaktadır. İlköğretim 6-12 yaş arası dönemi kapsamaktadır. Ortaöğretim birinci ve ikinci kademe olarak ikiye ayrılmaktadır. 12-16 yaş arası kapsayan birinci kademe, iki yıllık iki devreden oluşmaktadır. İkinci devrede genel eğitimin yanında mesleki eğitim de verilmektedir. Ortaöğretim ikinci kademe, 16 yaş üstü gençleri kapsamaktadır ve dolayısı ile zorunlu eğitim kapsamı dışında kalmaktadır. Bu kademedeki gençler, akademik ve mesleki yükseköğretime geçişi sağlayacak bakolara diploması ve/veya yüksek dereceli mesleki öğrenime hazırlanmaktadır.

Mesleki eğitim, ortaöğretim birinci kademe sonrası devam edilen, orta ve üst düzey mesleki eğitimi kapsamaktadır. Orta düzey mesleki eğitim, ortaöğretim birinci kademedeki sonra devam eden iki yıllık eğitim bir eğitim sürecidir. Bu düzeyi başarı ile tamamlayanlar tekniker unvanı almaktadırlar. Üst dereceli mesleki eğitim de iki yıllık bir süreyi kapsamaktadır ve bitirenler yüksek tekniker unvanı almaktadır. İspanya'da okul dışı mesleki eğitim, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Ulusal Çalışma Enstitüsü sorumluluğu altındadır. İspanya'da 2004-2005 eğitim ve öğretim yılında 516.504 öğrenci mesleki eğitim almıştır (Ünal ve Çolak, 2005:2).

İspanya'da yükseköğretim, devlet ve özel üniversitelerde verilmektedir. Üniversiteler, verilen programların özelliği doğrultusunda üç ya da dört yıllık lisans eğitimi vermektedirler. Lisans eğitimi, birinci basamak üniversite eğitimi, yüksek lisans ikinci basamak üniversite eğitimi ve doktora da üçüncü basamak eğitimi olarak adlandırılmaktadır. 2004-2005 öğretim yılında toplam 1.462.771 öğrenci yükseköğretim sistemi içinde yer almıştır (www.euroeducation.net).

İsveç

İsveç, 2003 yılı verileri doğrultusunda GSYİH'nın %7,3'ünü eğitime harcayarak, eğitime en yüksek oranda pay ayıran ülkelerin başında gelmektedir. İsveç eğitim sisteminin temel amacı; hiçbir ayrımcılık gözetmeksizin herkese eşit eğitim imkanı sağlamaktır. Ülkede eğitim sistemi, merkezi yönetimle idare edilmektedir. Eğitim ve Bilim Bakanlığı eğitim sisteminden sorumludur.

İsve.'de zorunlu eğitim 7-16 yaş arası dönemi kapsamaktadır. İlk ve ortaöğretim bu yaş dönemini içine alır. Zorunlu eğitimin 8. ve 9. sınıflarında öğrenciler için devam edebilecekleri okul ve seçebileceği meslek konusunda bilgi sahibi olunabilmesi amacıyla işyeri ziyaretleri düzenlenmektedir. Zorunlu eğitimin ardından öğrenciler ya Teknik Meslek Yüksekokulu'na ya genel ve mesleki eğitimin bir arada verildiği okullara ya da yetişkin eğitim okullarına devam etmektedirler. Meslek liselerinde; endüstriyel teknoloji, medya ve iletişim, yönetim ve büro hizmetleri, otel ve restoran yönetimi gibi konularda uygulamalı eğitim verilmektedir (Mess, 1999: 75-76). 2000 yılı verileri ile ortaöğretim ikinci kademedeki 20 adet turizm ve restoran yönetimi programı mevcut olup, bu okullarda eğitim alan öğrenci sayısı da 1.179'dur (Johansson ve diğ., 2000:9).

İsveç'te yükseköğretim üniversite ve üniversite kolejlerinde verilmektedir. İki tür lisans derecesi mevcuttur. Bunlardan biri genel derecelerdir ve kendi arasında diploma, lisans derecesi ve yüksek lisans derecesi olarak üçe ayrılmaktadır. Diğeri ise profesyonel derecelerdir. Bu grup belli mesleklere göre süre uzunluğu iki yıldan beş buçuk yıla kadar değişebilmektedir (www.megep.meb.gov.tr).

Lüksemburg

Avrupa'nın küçük ülkelerinden biri olan Lüksemburg'un eğitim sisteminin amacı; herkese eşit imkan sağlamak, geniş eğitim seçenekleri sunmak ve mesleki eğitimle bireyleri iş yaşamına hazırlamaktır. Lüksemburg'da eğitimden, Eğitim ve Mesleki Eğitim Bakanlığı sorumlu olup, yerel yönetimler de sistemin işleyişine katkıda bulunmaktadır (Smith, 2002:81).

Ülkede zorunlu eğitim 6-15 yaş arası dönemi kapsamaktadır. Lüksemburg'da bir yıl okul öncesi eğitim zorunluluğu bulunmaktadır. Ardından öğrenciler ilk 6 yıl ilkokul

düzeyinde eğitim almaktadırlar. Lüksemburg'da Almanca, Fransızca ve yerel dilleri konuşulduğu için, ilkokulların farklı dönemlerinde öğrencilere bu dillerde eğitim verilmektedir. İlkokulu bitiren öğrenciler, ortaokul düzeyinde üç farklı okul türünde eğitim alabilmektedirler. Bunlar; girişte sınav zorunluluğu bulunmayan üç yıllık ortaokullar, girişte sınavın mecburi olduğu yedi yıllık ortaokullar ve yine girişte sınav mecburiyeti olan mesleki ve teknik eğitim okullarıdır. Zorunlu eğitimin sekizinci sınıfında öğrenciler, yetenekleri doğrultusunda bir mesleki yönlendirmeye tabi tutulmaktadır. Ülkede mesleki ve teknik eğitim yedi yıl sürmekte ve 3 dönemden oluşmaktadır. Alt düzey olarak adlandırılan ilk dönemde, öğrencilere genel bilgiler verilmektedir ve dönem üç yıllık bir eğitim dönemini kapsamaktadır. Orta düzeyde, öğrenciler mesleki alanlarını belirlemekte ve bu dönem iki ya da üç yıllık bir süreyi kapsamaktadır. Üst düzeyde ise mesleki niteliklere sahip, iş yaşamına uyum sağlayabilen bireyler yetiştirilmektedir. Mesleki ve teknik eğitim okulları; tarım, güzel sanatlar, ticaret, turizm gibi alanlarda eğitim vermektedir. Öğrenciler okullarda teorik bilgiler alırken, işletmelerde de uygulama yapabilmektedirler (Smith, 2002:82).

Lüksemburg'da turizm eğitimi daha fazla yaygın eğitim kapsamında ele alınmaktadır. Yaşam boyu eğitim programı çerçevesinde turizm eğitimine yönelik kurslar bulunmaktadır. Turizm eğitimi veren iki örgüt bulunmaktadır. Bunlar InterFormation ve Formation'dur. Bu oluşumların amacı, meslek edinmek ya da turizm alanında eğitimini ilerletmek isteyen yetişkinleri, turizm sektörüne yöneltmek ve bu alanda eğitmektir (Smith, 2002:82-83).

Portekiz

Portekiz eğitim sisteminin temel amacı; eğitimde fırsat eşitliğinin sağlanmasıdır. Ülkede eğitim sisteminin sorumluluğu Eğitim Bakanlığı'ndadır. Bakanlık merkezi ve yerel yönetimler olarak ikiye ayrılmıştır.

Portekiz'de zorunlu eğitim 9 yıl sürmektedir. Ülkede ilköğretim üç devreye ayrılmıştır. İlk devre 6-10 yaş arası 4 yıllık bir eğitim dönemini kapsamaktadır. İkinci devre, 10-12 yaş grubu öğrencilere matematik, fen, toplumsal bilimler gibi alanlarda eğitim verilmektedir. Üçüncü devre, bir alt devrenin devamı niteliğindedir. Bu devrede mesleki eğitim de temel seviyede verilmektedir. İlköğretimi başarı ile tamamlayan öğrencilerin ortaöğretim karşısına dört adet seçenek çıkmaktadır: ortaöğretim okulları, meslek

okulları, güzel sanatlar eğitimi veren okullar ve okul dışı mesleki eğitim programları (www.megep.meb.gov.tr).

Mesleki eğitim ülkede bölgelerin ihtiyaçlarına göre düzenlenmektedir. Ülkede mesleki eğitimden Eğitim Bakanlığı, okul dışı mesleki eğitim programlarından ise Çalışma Bakanlığı sorumludur. Portekiz’de çıraklık eğitimi yaygın olan uygulamalardan biridir. Çıraklık eğitimi 4 yıl sürmekte ve 15-25 yaş arası gençlere verilmektedir. Bu eğitim türünün yetki ve sorumluluğu yerel yönetime aittir. Portekiz’de yükseköğretim, üniversite ve teknik okul eğitimini içermektedir. Eğitim; üniversitelerde, üniversite kolejlerinde, teknik enstitülerde ve yükseköğretim okullarında verilmektedir. Program türlerine göre eğitim, 4 ile 6 yıl arasında değişmektedir (www.megep.meb.gov.tr).

2.5. IX. Kalkınma Planı Doğrultusunda Turizm Eğitimi

Ülke turizminin itibar ve karlılığı, bütün bileşen hizmetlerde eğitim kalitesinin sürekliliğine bağlıdır. Turizm eğitimi; 3 Şubat 2006 tarih ve 5450 sayılı ‘Kamu Kurum ve Kuruluşlarına Bağlı Okulların Millî Eğitim Bakanlığına Devredilmesi ile Bazı Kanunlarda ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun’ ile Milli Eğitim Bakanlığı’na devredilene kadar Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından 10 Turizm Eğitim Merkezi’nde (TUREM) düzenlenen ‘Turizm İşletmelerine Personel Yetiştirme Temel Eğitim Kursları’ nın yanında, Milli Eğitim Bakanlığı tarafından orta öğretim düzeyindeki okullarda gerçekleştirilen, eğitim, ön lisans ve lisans olmak üzere yüksek öğretim düzeyindeki programlar aracılığı ile farklı düzeylerde yapılmaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı 101 Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi ve 16 Özel Otelcilik ve Turizm Lisesi, yükseköğretim düzeyinde ise 54 Meslek Yüksek Okulu’nda 125 adet turizm bölümü ile 27 yüksekokul ve fakültede 39 adet turizm bölümü bulunmaktadır. Ancak mevcut eğitim arzı, nitelik olarak ihtiyacı karşılamaktan uzaktır. Eğitilmiş elemanlara yönelik talebin oluşturulması için turizm eğitiminde *sertifikasyon (belgelendirme)* anahtar öge haline gelmektedir. Mesleki eğitimde standardizasyon, değerlendirmenin kamu ve sektör tarafından ortaklaşa yapılması, uluslararası standartlara göre verimlilik, hizmet kalitesinin gelişimi ve istihdam için gerekli olan beceri düzeylerinin belirlenmesi sertifikasyon ile mümkün olabilecektir.

Turizm eğitiminde staj sürelerinin standart hale getirilmesi çözümlenmesi gereken önemli konulardan birisidir. Ayrıca, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Liseleri'nin ders programlarına deniz turizmi ile ilgili dersler eklenerek deniz turizmi alanında eleman yetiştirilmesi sağlanmalıdır (IX.BYKP, 2007).

Diğer yandan, turizmde eğitim görmüş elemanların işsizlik sorunları, iş devir hızının yüksekliği, büyük kent işletmeleri dışında istihdamın mevsimsel özellikte olması sektörde işgücü ile ilgili sorunlar olarak belirmektedir. Turistik tesislerde eğitilmiş eleman çalıştırmak yerine, düşük ücret nedeniyle vasıfsız işçiler tercih edilmekte, stajyer öğrenciler ise ücretsiz çalıştırılmaktadır. Turizmin istediği nitelikte insangücü yetiştirilmesinde özel sektörün katılımı sağlanmalıdır (IX.BYKP, 2007).

Yerel yönetimler turizmin gelişmesinde en etkin güçlerden biridir. Yerel yönetimlerin hizmetlerinde kaliteyi artırıcı yönlendirmeler yapmaları bu açıdan önemlidir. Turizmde doğrudan hizmet veren meslek gruplarının kaliteye ulaşması sağlanmalı, toplum bilincinin oluşması için yaygın eğitim programları yapılmalı, özellikle medyada bu konuların işlenmesi özendirilmelidir (IX.BYKP, 2007).

2.6. Türkiye 2023 Turizm Stratejisi

Türkiye Turizm Stratejisi, turizm sektöründe, kamu ve özel sektörün yönetim ilkesi çerçevesinde işbirliğini gündeme getiren ve stratejik planlama ve çalışmalarının yönetim ve uygulamasına yönelik açılımlar sağlamasını amaçlayan bir çalışmadır.

2023 vizyonu “Sürdürülebilir turizm yaklaşımı benimsenerek istihdamın artırılmasında ve bölgesel gelişmede turizmin öncü bir sektör konumuna ulaştırılması ve Türkiye'nin 2023 yılına kadar, uluslararası pazarda turist sayısı ve turizm geliri bakımından ilk beş ülke arasında önemli bir varış noktası ve uluslararası bir marka haline getirilmesinin sağlanmasıdır.” şeklinde belirlenmiştir (Kültür ve Turizm Bakanlığı, 2007).

Türkiye 2023 Turizm Stratejisi ülke turizminin geliştirilmesine yönelik ana hedefler belirlemiştir. Bu hedefler;

- Planlama
- Yatırım

- Örgütlenme
- İç Turizm
- Araştırma Geliştirme
- Ulaşım ve Altyapının Güçlendirilmesi
- Tanıtım ve Pazarlama
- Eğitim
- Hizmet Kalitesi
- Kentsel Ölçekte Markalaşma
- Turizm Çeşitlendirilmesi
- Mevcut Turizm Alanlarının Rehabilitasyonu
- Turizm Gelişim Bölgeleri
- Turizm Gelişim Koridorları
- Turizm Kentleri
- Eko-turizm Bölgeleri

2.6.1. 2023 Hedefleri Doğrultusunda Turizm Eğitimi

2023 Turizm Eğitim Stratejisinde yönetici ve araştırmacıların yetiştirilmesinin yanında mesleki kalifiye eleman yetiştirecek akademik eğitim politikaları da öngörülmektedir. Bu bağlamda nitelikli iş gücünün yetiştirilmesi öncelikli hedef olarak gösterilmektedir. 2023 Turizm Eğitim Stratejisinin başarıya ulaşması için çeşitli hedefler konulmuştur. Bunlar sırasıyla (Kültür ve Turizm Bakanlığı, 2007):

- Akademik eğitim ve turizm sektörüne nitelikli eleman yetiştirecek mesleki eğitiminin bir arada geliştirilmesi
- Yaygın eğitimin geliştirilmesi
- Turizmin istediği nitelikli iş gücünün yetiştirilmesinde özel sektörün katılımı

- Yaygın ve örgün eğitimde içeriğin yenilenmesi ve güncellenmesi
- Turizm eğitiminde Kültür ve Turizm Bakanlığı'nın ana politikayı belirlemesi.

BÖLÜM 3: KONAKLAMA İŞLETMELERİ AÇISINDAN TURİZM EĞİTİMİ

3.1. İnsan Kaynakları Planlamasına Genel Bir Yaklaşım

İnsan kaynakları planlaması kavramı 1960'lı yıllarda geleneksel personel yönetimi konuları arasında yer almaya başlamıştır. O dönemlerde çeşitli kaynaklarda belirtildiği üzere insan kaynakları planlaması kavramı insan gücü planlaması, işgücü planlaması, personel ekonomisi, personel planlaması gibi adlarla literatürde yer almaktaydı. İnsan kaynakları planlaması olgusunun önem kazanmaya başlaması ise oldukça yakın zamanlara rastladığı belirtilmektedir (Kaynak, 1989:8).

20. yy başından itibaren makro düzeyde ortaya çıkan sorunlar, uzman personel sıkıntısı ve nitelsiz işgücü çokluğu, nitelsiz işgücünün geliştirilmesi ve istihdam edilmesi yönündeki çalışmaları arttırmıştır.

Makro anlamda insan kaynakları planlaması ulusal işgücünün yapısı, gelecekteki işgücünün arz ve talebi, mesleklerin durumu ve toplam işgücü gereksinimleri ile ilgilendir. Mikro anlamda insan kaynakları planlaması ise; işletme düzeyinde aynı işlemlerin boyutlarının küçültülerek uygulanması şeklinde tanımlanabilir (Özakman,1994:7).

İnsan kaynakları planlaması birçok yazar tarafından tanımlanmıştır. Bu tanımlar arasında benzer noktalar hatta aynılıklar görülmektedir. Bu tanımsal benzerlikler, insan kaynakları planlaması kavramının artık oturmuş ve niteliği belirginleşmiş bir içeriği olduğunu belgeler (Kaynak, 1989:10). Yukarıda belirttiğimiz tanımsal benzerlikleri görmek açısından bu tanımlardan bazılarını kısaca değinelim. W. French'e göre personel planlaması, bir örgütün gereksinim duyduğu nicelik yönünden yeterli, nitelik yönünden tutarlı, zamanlama yönünden uygun ekonomik yönden hesaplı insan kaynaklarının elde edilmesidir (Can ve diğ., 2001:92).

E. Vetter ise personel planlamasını şöyle tanımlamaktadır: Personel planlaması, bir işletmenin istenilen zamanda, gerek duyulan yerde, gereksinilen tür ve sayıda personelin hazır bulundurulması ve bu personelin çalışmalarıyla söz konusu işi iktisadi anlamda en uygun bir şekilde gerçekleştirme sürecidir (Kaynak, 1989:10).

Bir başka kaynakta ise insan kaynakları planlaması, işletmenin üretim çabalarını destekleyecek ve amacına ulaşmasını sağlayacak iş görenin, nitelik ve nicelik yönünden sağlayabilme amacıyla yapılan plan çalışmalarının tümü olarak tanımlanmıştır (Aykaç,1999:101). Bu tanımların sayısını çoğaltmak mümkündür. Ancak bir genelleme yapacak olursak insan kaynakları planlaması kavramı, işletme amaçlarının en iyi ve ekonomik şekilde gerçekleştirecek nitelikli iş görenlerin doğru yerde, doğru sayıda, doğru zamanda ve nereden temin edileceğinin belirlenmesi sürecidir diyebiliriz.

Verilen tanımlar da benimsenen insan kaynakları planlamasının ortak özelliklerini şu şekilde belirtebiliriz:

- İnsan kaynakları planlaması, doğrudan doğruya örgütün insan kaynağıyla ilgilidir.
- İnsan kaynakları planlaması, örgütün mevcut insan kaynakları potansiyelinin bir envanterinin çıkarılmasını gerektirir.
- İnsan kaynakları planlaması, insan kaynakları talebi, insan kaynakları arzı, personel bilgi sistemleri, başarı değerlemesi, personel eğitimi ve elde edilen sonuçların değerlendirilmesi gibi konuları kapsar.
- İnsan kaynakları planlaması, geleceğe yönelik tahminlerde bulunmayı gerektiren bir süreçtir.
- İnsan kaynakları planlaması, uzun dönemi kapsamı ve daha çok üst düzey yönetimin görevi kapsamında yer alan faaliyetlerle ilgili olmasından dolayı, stratejik planlama biçiminde yapılması zorunluluğu vardır.
- İnsan kaynakları ve personel sözcükleri kullanılırken, dikkat edilmesi gereken bir kavram da esnekliktir. Değişim kamu yönetiminde uyarılma ve yaratıcı olma yeteneği gerektirme, hiç bir plan uzun dönemde değişen koşullara cevap verememektedir. Dolayısıyla planlamada esnek bir yaklaşım benimsenmesi zorunlu olmaktadır (Aydoğdu, 2002:21).

İnsan kaynakları planlaması, işletmeler açısından verimliliği, dolayısıyla karlılığı etkileyen ve belirleyen temel öğelerden sayılır. Çünkü planlama, buradaki anlamıyla, yalnız personel sayısından tasarrufu gerçekleştirecek bir gider düşürücü rolü oynamaz aynı zamanda işin niteliğine göre uygun iş gören seçiminin ve istihdamının da gerçekleştirilmesiyle etkin üretimin oluşturulmasında temel rol oynar. Bu olgu ise uygulamada işletme açısından verim artışı, dolayısıyla kar artışı getirecektir. Başka bir deyişle, işletmenin, uzun dönemdeki başarısı, istihdam ettiği işgücünün niteliğine bağlıdır diyebiliriz (Kaynak, 1989:7).

İnsan kaynakları planlaması yapmayan bir örgütün, sahip olduğu insan kaynağını gelişigüzel kullanması söz konusu olduğu gibi, personel alımı, terfi, nakil ve ise son verme gibi örgütün hayati faaliyetleri olarak nitelendirilebilecek işlemlerini de tamamen keyfi ve duygusal esaslara göre yapacağı düşünülebilir. Böyle bir durumda olan örgütlerin, nitelikli mal veya hizmet üretmeleri beklenemeyeceği gibi, rekabet ortamında veya kamuoyunun nitelikli hizmet beklentilerinin giderek arttığı günümüzde bu tür örgütlerin uzun dönemde varlıklarını sürdürmeleri mümkün olmayacaktır. Bu bağlamda insan kaynakları planlaması, gelecekteki personel ihtiyacının nitelik ve nicelik yönünden belirlenmesi, örgütsel değişimin yönlendirilmesi, yüksek bilgi ve beceri düzeyine sahip personelin temini ve örgütte tutulması gibi hususlarda önem taşıdığını söyleyebiliriz (Aykaç, 1999:103).

Ayrıca insan kaynakları planlama, üst düzey yöneticilerin örgüt stratejilerini belirlemelerini gerektirmesi, örgütün şu andaki durumunun saptanması, geleceğe yönelik düşüncelerinin neler olduğunun ortaya konulması bakımından da önem taşımaktadır (Aykaç, 1999:104).

İnsan kaynakları planlaması, belirlenmesi, seçilmesi, işe yerleştirilmesi ve denetlenmesi süreçlerinde bilimsel ve sistematik olmayan uygulamalar yararlı olmamaktadır. Parmak hesabıyla, deneme-yanılma yoluyla karar verme alışkanlığı ve savurganlığına örgütlerin daha fazla katlanamayacakları, fizibilite açısından ifade edilebilir.

Bu nedenle belirli büyüklükteki örgütlerin, gerek kamu kesiminde, gerekse özel kesimde olsun, girdileri üretime dönüştürebilmek ve amaçlarını gerçekleştirebilmek için

bilimsel yöntem ve teknikleri kullanarak, insan kaynakları planlarını yapmak zorunluluğu vardır (Can ve diğ., 2001:92).

İnsan kaynakları planlamasının hedefi aşağıdaki biçimde sıralanabilir (Aydoğdu, 2002:25):

- Özel ve genel ihtiyaçlarıyla ilgili uzun dönemli (stratejik) ve kısa dönemli işlevsel tahminler yapmak,
- Elemanları organizasyonda tutmak ve verimliliklerini arttırmak için onların ihtiyaçlarını karşılamak,
- İnsan kaynaklarına yapılan yatırımların yeterli ölçüde geri dönüşümünü sağlamak,
- İnsan kaynaklarına ilişkin ihtiyaçlarla bütün olarak organizasyonun faaliyeti arasında bağlantı kurmak.

İşletmeleri sistematik bir insan kaynakları planlaması yapmaya yönelten etmenler şunlardır (Can ve diğ., 2001:93-94):

Gelecekteki personel gereksinmesi: İnsan kaynakları planlaması, örgütün gelecekte duyacağı personel gereksinmesini açık biçimde ortaya koymaktadır.

Değişimi gerçekleştirmek: İnsan kaynakları planlaması, örgütün değişen pazar, rekabet, teknoloji gibi çevresel değişimlere uyum göstermesini kolaylaştırır. Zira bu tür çevresel değişimler örgütteki işlerin içerik, beceri düzeyini ve gerekli personel sayısını etkiler.

Yüksek bilgi ve beceriye sahip personelin sağlanması: Örgütteki personel bileşiminde ağırlık yönetsel ve meslekleşmiş personele doğru kaymaktadır. Bu tür personelin sayısı genellikle sınırlı olduğundan aranıp bulunması ve geliştirilmesi oldukça uzun zaman alır.

Stratejik planlama: Çağdaş örgütler stratejik planlama ile ilgilenirler. Personel planlaması da stratejik planlamanın bir parçasıdır.

İnsan kaynakları planlamasının temel olusu: İnsan kaynakları planlaması, personel sağlama, seçme, transfer gibi başlıca personel yönetimi işlevlerinin tasarlanması ve yerine getirilmesi için gerekli temel bilgileri sağlar.

3.1.1. İnsan Kaynakları Planlamasının İşletme Stratejisi İle Olan İlişkisi

İnsan kaynakları planlaması organizasyonun insan kaynağı ihtiyacının temel planlama sürecidir. Temelde insan kaynakları planlamasının başarısı, büyük oranda insan kaynakları bölümünün insan planlamasını organizasyonun işletme planlaması ile ne kadar yakından ilişkilendirdiğine bağlıdır. Organizasyonlar gelecek için plan yaparlarken insan kaynakları yöneticisi, insan kaynakları planlaması ile organizasyonun stratejik iş planlaması arasında bir ilişki kurmak durumundadır.

Stratejik planlama, organizasyonun temel hedeflerini belirleme ve bu hedeflere ulaşmak için kapsamlı planlar geliştirme sürecidir. Stratejik planlama öncelikle yapıyı, süreci ve bunların insan kaynakları ilişkisini içeren organizasyonun temel yönelimini belirlemektir.

Bu bağlamda stratejik planlama;

- Organizasyonun hedefini açıkça ortaya koymalıdır.
- İş görenlerin organizasyon hedeflerine bağlılıkları olmalıdır.
- Faaliyet planı eğilimli ve yetenekli iş görenleri kapsayan biçimde hazır veya elde edilebilir kaynakların ışığında hazırlanmalıdır.

Günümüzde insan kaynakları bölümü ve bu bölümün faaliyetleri organizasyonun araştırma ve geliştirme, satış, pazarlama ve finans gibi diğer bölümleri kadar, stratejik bakımdan önemli ve değerlidir. İnsan kaynakları yöneticileri organizasyonun büyüme ve gelişme süreci üzerinde olumlu etki gösterebilmekte ve organizasyonun stratejik hedeflerini gerçekleştirmede insan kaynakları programlarının ve politikalarının geliştirilmesinde aktif rol oynamaktadırlar. Bu olumlu ilişki özellikle insan kaynakları yöneticilerinin organizasyonun yönetim komitelerinde veya stratejik planlama gruplarında yer almaları durumunda daha da kuvvetlenmektedir. Böyle bir yapının

oluşmasıyla da insan kaynakları yöneticileri stratejik planlamaya katkı açısından üst kademe yöneticiler kadar etkin olmaktadır.

İnsan kaynakları planlaması organizasyon stratejisi ile uyumlu olmalıdır. Klasik insan kaynakları programlarının kıdemli yönetim kademesinin tüm ihtiyaçlarını tatmin edici nitelikte olması sağlanmalıdır. Organizasyonun işletme stratejisinin insan kaynakları üzerindeki etkileri açıkça ortaya konmalıdır. Organizasyonun işletme stratejisini etkileyen insan kaynakları yönetimi ile ilgili tüm konular tanımlanmalıdır. Stratejik insan kaynakları planının oluşturulması için organizasyonun işletme hedefleri insan kaynakları hedefleri ile bütünleştirilmelidir. İnsan kaynakları bölümünün katılımını sağlayabilmek için yeni fırsatlar oluşturulmasında stratejik planlama süreci gözden geçirilmelidir.

İnsan kaynakları planlaması öncelikle organizasyonun stratejik planlarına dayanmalı, hedefleri ise organizasyonun hedeflerinden kaynaklanmalıdır. Organizasyonun bugünkü ve gelecekteki faaliyetleri, uzun dönemli hedefleri ve stratejileri saptandıktan sonra bu çerçevede kısa dönemli hedefler belirlenmektedir. Örgüt ve bölüm hedefleri de bu süreç içerisinde belirlenmektedir. Şelale yaklaşımı denilen bu süreçte amaç, yukarıdan aşağıya doğru bir planlama süreci oluşturmak değildir. Temel amaç tüm yönetim kademelerini planlama süreci içerisine dahil etmektir. Bu süreç planlama aşamasında tüm bilgilerin aşağıdan yukarıya ve yukarıdan aşağıya akışını sağlamaktadır.

Aynı zamanda organizasyonun tüm düzeylerinde iletişimi ve koordinasyonu sağlayarak, insan kaynakları yönetimi bölümünün de planlama sürecinde etkin olarak yer almasına yol açmaktadır (Taştan, 2003).

3.1.2. Konaklama İşletmelerinde İnsan Kaynakları Planlamasının Yeri ve Önemi

En basit tanımıyla planlama, bir organizasyonun amaç ve beklentilerine ulaşmasını kolaylaştıracak kararların alınması sürecidir.

Planlama, amaçların ve bu amaçların elde edilmesi için gerekli olan faaliyetlerin belirlenmesi sürecidir. Bir başka deyişle planlama; neyin, nerede, nasıl, ne zaman, niçin ve kim tarafından yapılacağına önceden belirlenmesini ifade eder.

Bu tanımların sayısını daha da arttırmak mümkündür. Ancak, tanımlar farklı olmakla birlikte, bazı ortak özelliklerin bulunduğu görülmektedir. Bunlar (Aykaç, 1999:62):

- Planlar geleceğe yönelik faaliyetlerdir.
- Planlama bir karar alma sürecidir.
- Planlama bir amaca yönelik olup, bu amacın gerçekleşmesi için, en uygun yöntem ve araçların bulunması çalışmalarınıdır.

Planlama her etkinlikte olduğu gibi insan kaynakları yönetiminde de son derece önemli ve belirleyici bir süreçtir. Belirli bir plana ve programa uygun olarak gerçekleştirilemeyen etkinliklerin, gelişigüzel olacağı ve çoğu zaman amaca ulaştırmayacağı bilinmektedir. Kurumun kaderini etkileme gücüne sahip olan insan kaynağının seçimi, işe alınması, işe uyumu, kurum içinde başarılı çalışmalar yapılması önemli ölçüde bu konudaki planlamanın başarısına bağlıdır (Fındıkcı, 1999:123).

İnsan kaynaklarını planlama, tüm organizasyon personeli açısından doğru zamanda doğru insanın işe alınmasına imkan sağlar (Paksoy, 1998).

Konaklama endüstrisinde ve dolayısıyla otel işletmelerinde, sektörün yapısı gereği yüksek düzeyde işgören devir hızının varlığı, kalitenin ön plana çıkmasıyla artan kalifiye işgücü gereksinimi ve istihdamın sosyo-ekonomik gelişmelerden çok çabuk etkilenmesi, etkin bir insan kaynakları planlamasının önemini arttırmaktadır.

Otel işletmeleri açısından insan kaynakları planlaması, verimliliği dolayısıyla karlılığı etkileyen ve belirleyen temel öğelerden biridir. Çünkü insan kaynakları planlaması, yalnız personel sayısından tasarrufu gerçekleştirebilecek gider düşürücü bir rol oynamaz, aynı zamanda işin niteliğine uygun personel seçimini ve istihdamını sağlayarak müşterilere daha iyi hizmet sunmada etkili olur. Bu olgu ise, otel işletmeleri açısından verimli bir işgücü ve karlı bir işletme demektir (Kaynak, 1989).

Otel işletmeleri, diğer İKY işlevlerine geçmeden önce mutlaka iyi bir insan kaynakları planlaması yapmak zorundadırlar. Çünkü, hangi sayıda ve nitelikte işgören ihtiyacı olduğu bilinmeden İKY işlevlerini yerine getirmek mümkün değildir. Bu unsurlar göz

önünde bulundurulduğunda insan kaynakları planlamasının işletmeler açısından önemi şu şekilde özetlenebilir:

- İnsan kaynakları planlamasının, bir örgütte etkin bir iş gücü oluşturulması ve sürdürülmesi için bir temel sağlar.
- İKY'nin bu işlevi, işgücü maliyetlerini kontrol etmede ve çalışanların verimliliğini, dolayısıyla işletmenin genel verimliliğini arttırmaya olanak sağlar.
- İnsan kaynakları planlaması ayrıca, organizasyonun kısa dönem ve uzun dönem stratejik amaçlarına ulaşmasına katkıda bulunmaktadır.

Bununla birlikte, insan kaynakları planlamasının oteller açısından şu konuları içerdiği söylenebilir (Dallı, 1998):

- Otel personelinin işletmeye sağlamış olduğu verimin değerlendirilmesi ve mevcut problem ve gereksinimlerinin belirlenmesi,
- Otelin bütün departmanlarının ihtiyaç duyduğu personel sayısı ve her işi için gereken niteliklerin belirlenmesi suretiyle gelecekte ihtiyaç duyulan insan kaynaklarının projelendirilmesi,
- İnsan kaynaklarında istenen kalitenin sağlanması için gereken eğitim ve öğretim programlarının hazırlanması.

Otel işletmelerinde, mümkün olan en kaliteli hizmetin emek gücünden ekonomik ve sosyal bakımdan optimal bir biçimde yararlanılarak verilmesi esas olduğundan, kullanılan iş gücünün istenilen düzeyde yeterli bir eğitim almış olması gerekmektedir. İhtiyaç duyulan miktarda personelin eğitilmesi ise insan kaynakları planlaması ile olmaktadır.

İnsan kaynakları planlaması; beşeri kaynakların araştırılması, temini, iyileştirilmesi ve mevcutlarının muhafaza edilmesidir. İstenilen amaçlara ulaşmak için insanın istenilen zamanda, istenilen sayıda ve kalitede bulundurulması gerekmektedir.

Otel işletmelerinde insan kaynakları planlaması yapılmasının iki temel amacı olduğu söylenebilir. Bunlardan birincisi, ihtiyaçtan az veya fazla personel istihdam edilmesiyle ilgilidir. Eğer işletmede gereğinden az personel istihdam edilirse yapılacak işler aksayabilir ve bu durum, personel-müşteri ilişkisinin oldukça yoğun yaşandığı otel işletmelerinde müşteriye kötü hizmet sunulmasına neden olur. Örneğin, otelin çok yoğun bir giriş-çıkış gününde kat hizmetlerinde çalışan temizlikçi bayanların yetersizliğinden dolayı odaların zamanında hazırlanamaması durumunda, zaten yorgun olarak gelen bir müşterinin uzun süre resepsiyonda bekletilmesi müşteriye olumsuz bir hizmet olarak yansımaktadır ve müşterinin daha ilk günde yaşadığı bu olumsuz olay onun ileriki günlerdeki tatilini etkileyecektir. İşletmenin gereğinden fazla personel istihdamı ise, otel işletmelerinde en büyük gider unsurunu oluşturan personel giderlerini yükseltecektir (Ağaoğlu, 1992:19).

İnsan kaynakları planlamasının ikinci amacı ise, işletmedeki hazır işgücünün bilgi ve yeteneklerinden en etkili biçimde yararlanmak, böylece işletmenin verimliliğini ve karlılığını yükseltmeyi sağlamaktır (Bingöl, 1990:56).

Otel işletmelerinde insan kaynakları planlamasının önemini arttıran en önemli konulardan biri de, işletmenin mevcut işgücü ihtiyacının belirlenmesidir. Otel işletmeleri gibi "insanın insana hizmeti" unsurunun ön planda olduğu hizmet alanlarında tesise uygun sayıda ve nitelikte personel gereksinmesinin belirlenmesi, ancak iyi bir insan kaynakları planlaması ile mümkün olacaktır.

Personel ihtiyaçlarının tahmin edilebilmesi için bazı teknik yöntemlerin kullanılması gerekmektedir. Talep tahmin yöntemleri basit projeksiyonlardan karmaşık modellere kadar değişiklik gösterir (Bayraktaroğlu, 2006:46). Kullanılan yöntemler; "delphi tekniği", "nominal teknik", "iş standartları yöntemi", "regresyon analizi", "bilgisayar destekli bilgi sistemi", "rasyo analizleri", "dağılım alanları analizi", "trend extrapolasyonu yöntemi" ve "simülasyon yöntemi" olarak sıralanabilir.

Otel işletmelerinde insan kaynakları ihtiyacının belirlenmesinde yukarıdaki yöntemler kullanılmakla birlikte, beklenen turist sayısı ve bu talebi karşılamak için mevcut tesisin kapasitesi daha anlamlı kriter olarak karşımıza çıkmaktadır. Otel işletmelerinde toplam

İnsan Kaynakları ihtiyacının belirlenmesi amacıyla en yaygın kullanılan tekniklerden birisi, oda veya yatak başına düşen mevcut personel sayısı oranıdır (Dallı, 1998).

Buna göre, bir otel işletmesinde yatak ve oda başına düşen personel sayısı hesaplanırken şu formüller kullanılmaktadır:

- Yatak Başına Düşen Personel Sayısı: $\text{Personel Sayısı} \times \text{Yatak Sayısı}$
- Oda Başına Düşen Personel Sayısı: $\text{Personel Sayısı} \times \text{Oda Sayısı}$

Bu hesaplamalardan ikinci yöntem, yani oda başına düşen personel sayısı oranı daha iyi bir ölçüdür. Çünkü, her oda farklı yatak sayısına sahip olabilir.

Otel işletmelerinde insan kaynakları planlaması yapılırken, iş yükü de dikkate alınmaktadır. Örneğin, mevsimlik olarak faaliyet gösteren otel işletmelerinde işgören talebi yıl içerisinde çok farklı olarak değişebilmektedir. Deniz-güneş-kum turizminde faaliyet gösteren otellerde yaz aylarında ihtiyaç duyulan personel sayısı çok fazla iken, kış turizmine hitap eden otellerde durum tam tersinedir ve personel ihtiyacı doğal olarak kış mevsiminde aşırı bir şekilde artmaktadır. Planlama yapılırken bu gibi unsurların da dikkate alınması gerekmektedir.

Otel işletmelerinde insan kaynakları planlaması çalışmalarına gereken önemin verilmemesi; işletme açısından yüksek maliyet ve düşük hizmet kalitesi, personel açısından da düşük verimlilik sorunlarını beraberinde getirmektedir. Ayrıca; işin ve işi yapacak personelin özelliklerinin ve sayısının bilinmemesi aynı departmanda çok sayıda personelin istihdam edilmesine ya da personelin özelliğine uygun olmayan işlerde görevlendirilmesine yol açmaktadır. Bu durum ise, işletmenin verimliliğini ve karlılığını olumsuz yönde etkilemektedir.

3.2. Türkiye’de Turizm Eğitiminin Turizm Sektörünün İhtiyaçlarını Karşılama Düzeyi

Turizm anlayışının gerektirdiği hizmet kalitesine ulaşılması, turist ile turiste hizmet edenler arasındaki ilişkilerin sağlıklı olması, müşteri memnuniyetinin sağlanması, büyük ölçüde sektörde istihdam edilen işgücünün meslekî ve teknik eğitim düzeylerinin

yüksek olmasına bağlıdır. Bu özellik, uluslararası turizm pazarından daha fazla pay almak isteyen ülkelerin kendi aralarındaki rekabette hız kazanmalarını sağlayacaktır.

Genel eğitim düzeyindeki değişimler, alternatif iş alanları, turizm çeşitlerinin artışı, turist beklentilerindeki değişim vb. nedenlerle turizm sektöründeki işgücü profili sürekli değişmektedir. Öncelikle turizm sektöründe halen çalışmakta olan işgücünün yaş, cinsiyet, doğum yeri, öğrenim ve tecrübe düzeyi gibi nitelikleri tespit edilmelidir. Ortaya çıkacak profil, verilecek turizm eğitiminde öğrenme karakteristikleri hakkında bilgi verecektir. Turizm Bakanlığı tarafından bu konudaki çalışmalar sürdürülmektedir.

Ülkemizde turizm sektörünün nitelikli personel ihtiyacı; ortaöğretim düzeyinde; Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı Anadolu Meslek Liseleri, Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Liseleri, yükseköğretim düzeyinde; YÖK'e bağlı Meslek Yüksekokulları ve Yüksekokullar, Enstitülerin yüksek lisans ve doktora programları aracılığıyla karşılanmaktadır. Turizm Bakanlığı Turizm Eğitim Merkezleri'nde (TUREM) düzenlenen eğitim programları sayesinde de sektöre yeni elemanlar yetiştirilirken, diğer taraftan da sektörde halen çalışanların eğitime yönelik olarak da yaygın turizm eğitimi için hizmet verilmektedir. Bu çabalara rağmen, eğitim kurumlarından mezun olanların, sektörün nitelikli işgücü açığını kapamakta yeterli olduğu söylenemez.

Öte yandan günümüzde, turizm sektörü yüz binlere ulaşan işgücü ihtiyacını meslekî düzeyde eğitim veren okullar yerine, turizm eğitimi almamış işgücünü istihdam ederek karşılama yoluna gitmekte ve en önemlisi de mezunların büyük bir bölümü, bu sektörde çalışmayıp, diğer sektörlerde çalışmayı tercih etmektedirler. Bu durumda, üniversitelerin özellikle de meslek yüksekokulları düzeyinde verilen meslekî turizm eğitiminde başarılı olunduğunu söylemek oldukça zordur.

Turizm sektörünün ihtiyacı olan ara elemanların yetiştirilmesine ilk kez, 1976 yılında Boğaziçi Üniversitesi Meslek Yüksekokulu bünyesinde Turizm ve Otelcilik Programı açılarak başlanmıştır. *“Sektörün beklentilerine rağmen neden istenilen düzeyde meslek yüksekokullarında başarı sağlanamadığını incelendiğinde, sektörden kaynaklanan staj uygulamalarına gereken önemin verilmemesi, eğitim kuruluşlarıyla gerekli işbirliğine gidilmemesi, maddi açıdan uygulamaya olanak sağlayacak malzemelerin ve araçların alınamaması, öğrencilerin iyi yetiştirilebilmesi için çeşitli konferans, panel ve benzeri bilimsel ve meslekî faaliyetlerin gerçekleştirilmemesi ve işe alımlarda meslekî eğitim*

almamış işgücüne önceliğin verilmesi sorunları ön plana çıkmıştır” (Tüylüoğlu, 2003:102). Ayrıca sektörden kaynaklanan sorunlar yanında eğitim kurumlarından kaynaklanan sorunlar üzerinde de durmak gerekmektedir.

Karşımıza çıkan gerçeklik; eğitim kurumlarıyla sektör arasındaki kopukluktur. Yıllar boyu benzer sorun ve çözüm önerileriyle adeta bir dairenin etrafında dönülerek başlangıç noktasına yeniden varılmıştır. Öğrencilerin eğitim süresi içinde teoride edindiği bilgilerde pratik kazanması, iki yöntem ile gerçekleştirilebilmektedir. Bunlardan birincisi; eğitim gördüğü kuruma ait uygulama tesislerinde göreceği uygulamalar, ikincisi ise; turizm işletmelerinde yapacağı stajdır. Buna karşılık, eğitim kurumlarındaki uygulama sorunu maddi imkansızlıklar yüzünden aşlamamış, bırakın sektörün ihtiyaç duyduğu en az bir yabancı dil bilen personel yetiştirmeyi, bir dili kullanmada yetkin personel yetiştirme konusunda da sıkıntılar vardır. *“Staj yapmak amacıyla değişik yörelere giden öğrencilerin, gerek eleman azlığı, gerekse ödenek yetersizliği nedeniyle yeterince denetlenememesi sonucunda stajın suistimal edilmesi ve amacına ulaşmaması üzücüdür” (Tüylüoğlu, 2003:103).*

Turizm eğitiminde staj gerçeğiyle ilgili olarak TUGEV tarafından İzmir ili 3, 4 ve 5 yıldızlı turistik belgeli otellerde uyguladığı mülakat yöntemiyle saptanan verilere göre: 4 ve 5 yıldızlı otellerin yöneticilerinin tamamı, 3 yıldızlı otel yöneticilerinin %60'ı öğrencilerin stajlarına kendi otellerinde başlayıp bitirmelerini istediklerini ifade etmişlerdir. Hiç bilmeyene öğretmenin yanlış öğrenilmiş alışkanlıkları düzeltmekten daha kolay olduğu için bu görüşte olduklarını belirtmişlerdir. 3 yıldızlı otellerin % 40'ı için bu husus önemli olmamıştır. Yöneticiler stajların eğitim kurumu ve sektör işbirliği ile yürütülmediğinden şikayetçi olmuşlardır.

Tüm otel yöneticileri stajda rotasyonun önemini vurgulamışlar ama rotasyonun uygulanması için bir yıl gibi bir sürenin gerekliliğinin de altını çizmişlerdir. Öğrencilerin ön büro, yiyecek-içecek, üretim ve servis departmanlarının her birinde birer ay, okulda öğrendikleri teorik bilgilerle, gözlemlerinin sentezini yapmalarının önemi vurgulanırken geri kalan altı ayda da satın alma, depolama, satış ve muhasebe bölümlerinde ihtisaslaşmaya gidildiğinde en az üçer aydan 6 ay staj süresi gerektiği ifade edilmiştir.

Stajların 12 ay hizmet veren ve tercihen büyük şehirlerde ve yüksek doluluk oranlarına ulaşabilen turistik belgeli otellerde yapılmasının stajların ciddiyeti ve verimi açısından faydalı olduğu görüşüne varılmıştır (TUGEV, 1995:12). Bir sorunla karşı karşıya kalındığında eğitim sistemimizdeki genel çarpıklığın yansıması olarak insiyatif kullanamamaları, stajı ciddiye almamaları, yabancı dil bilgilerinin yetersiz oluşu sektör yöneticilerinin stajın işleyişi ile ilgili sıkıntılarındandır.

Turizm sektörü çok dinamik bir yapıya sahip olduğu için, sektördeki değişimlerin eğitim kurumlarının programlarına ve verilen eğitime yansıması zorlaşmakta, ancak bazı şanslı otel sahibi vakıf üniversitelerinin, zaten o dinamik yapı içinde var olduklarından sektör beklentilerini karşılamakta ve gelişmelerden haberdar olmakta, işleri kolaylaşmaktadır. Staj yönetmeliklerine göz atıldığında her üniversitenin staj yönetmeliğinin diğerine göre farklılık gösterdiği göze çarpmaktadır.

Meslek yüksekokullarında turizm eğitimi veren programların plansız ve programsız olarak çok sayıda açılması, meslekî turizm eğitiminin kalitesini düşürmektedir. Bir çok üniversite, politik nedenlerden veya il ve ilçelerin ekonomik gelişmelerine katkı sağlamak amacıyla, çeşitli kişi ve kuruluşlarca yapılan baskılar sonucu, okul açma yoluna gitmektedir. Bu durum da özellikle kuruluş aşamasında, hiçbir ilave yatırım ve harcama gerektirmediği düşüncesiyle öncelikle turizm programlarının açılmasına yol açmaktadır.

Turistik bölgelerden uzak yerlerde inşa edilen okullarda sektör beklentilerinden habersiz eğitim gören mezunlar, eğitim sonrasında ciddi bir işsizlik olgusuyla karşı karşıya kalmaktadırlar. İnsan gücü açığı olan sektör, niteliksiz personel çalıştırmak istemediğinden nicelik artışı sorunu çözmemektedir. Örneğin; Dinar, Beypazarı, Çarıkın, Çermik, Sivrice, Niksar, Reşadiye, Kale, Iğdır, Gülnar, Ulukışla, Keşan, Adilcevaz, Ahlat, Kars, Derbent, Karasu, Akşehir, Beyşehir vb. il ve ilçelerde bulunan meslek yüksekokullarında öğrenim gören öğrencilerin hangi düzeyde uygulama yapacağı, kaç adet turizm işletmesi gezeceği ve sonuç olarak da nasıl iş bulacağı tartışma konusudur.

3.3. Turizm Eğitiminde İşbirliği Ve Koordinasyon Sorunu

Eğitim ve öğretim kurumları ile turizm işletmeleri işbirliği sayesinde turizm eğitiminin etkinliği artacak, bu da hizmet kalitesinin yükselmesini sağlayacaktır. İnsan kaynaklarını üretme görevi eğitim kurumlarının, uygun iş için uygun insanı işe almada işverenlerin görevidir. Görüldüğü gibi etkileşim halinde olmaları kaçınılmazdır.

Bugünkü duruma göre, çeşitli kamu ve özel sektör kuruluşları arasında turizm alanında ihtiyaç duyulan koordinasyon henüz sağlanamamıştır. Turizm tanıtması ticari nitelik taşımamakta, politik ve kültürel tanıtımdan ayrı olarak yürütülmemektedir. *“Turizm eğitimi ve öğretim çalışmaları, turizm kredisi politikası için gerekli örgütlenme tam olarak kurulamamış, turizmi teşvik edici mali ve hukuki tedbirler yeterli duruma getirilememiştir”* (DPT,1967:594).

Okul-sektör ve devlet işbirliğinin sağlanması kapsamında Turizm eğitimi veren tüm kurum ve kuruluşların temsilcilerinden oluşan bir “Turizm Eğitimi Yüksek Koordinasyon Komisyonu” oluşturulmasının önemi, 1998 yılında toplanan Turizm Şurası'nda, 2002 yılında yapılan “Turizm Eğitimi Konferansı”nda ve pek çok konferans ve atölye çalışmalarında dile getirilmiştir, fakat halen kurul oluşturulamamıştır. Turizm Eğitimi Yüksek Koordinasyon Kurulu'nun YÖK, Milli Eğitim Bakanlığı, TÜRSAB, TUROB gibi mesleki kuruluş temsilcilerinin katılımıyla Turizm Bakanlığı tarafından desteklenerek oluşturulması yerinde olacaktır.

Böylece okul-sektör ve devlet işbirliği ile öncelikle her kademe için işgücü planlaması, eğitim programlarının güncelleştirilmesi ve farklı düzeylerdeki eğitim programları arasında uyumu sağlama, staj gibi konularda işbirliği yapılacak ve etkili çözüm yolları bulunacaktır. İşbirliği sonucunda, sektör arzu ettiği nitelikte elemana, mezunlar da sağlıklı çalışma koşulları beraberinde arzu ettikleri işe kavuşacaklardır.

3.4. Müfredat Ve Sektör Beklentileri

Çalışmanın bu bölümünde müfredat doğrultusunda edinilmiş beceriler ile sektör ihtiyaçları üzerinde durulacaktır.

3.4.1. Müfredat Doğrultusunda Öğrenilen Beceriler

Yüksek öğrenimdeki turizm eğitimi literatürü incelendiğinde yedi temel bölüm göze çarpmaktadır (Ring ve diğ., 2003:3-4).

1. Turizm dünyası ve turizm toplumlarının daha geniş bir biçimde anlaşılması (Turizmin etkileri, turizmin içinde yer aldığı çevre ve disiplinler arası bir yaklaşımı kapsayan bir anlayış)
2. Yaşam boyu öğrenme, yaratıcılık, eleştirel ve esnek düşünme, sosyal yetenekler gibi öğretilebilir beceriler
3. Turizmin geleceğinin yaratılması ve şekillendirilmesinde sorumluluk alınması ve yaratıcı düşüncenin ve yeniliğin öğretilmesi
4. Sürdürülebilirlik
5. Sektöre hazırlık-eğitimin mesleki tarafı, öğrencileri gelecekteki işlerine hazırlamak
6. Yönetsel beceriler
7. Bilgi teknolojisi, e-ticaret, e-turizm.

3.4.2. Sektör Açısından İhtiyaç Duyulan Beceriler

İnsan kaynakları planlaması, işletmeler açısından verimliliği, dolayısıyla da karlılığı etkileyen ve belirleyen temel öğelerden biridir. Çünkü planlama, yalnızca personel sayısından tasarruf gibi gider düşürücü bir rol oynamaz. Aynı zamanda işin niteliğine göre uygun iş gören seçiminde ve istihdamının da gerçekleştirilmesinde temel rol oynar. Başka bir deyişle, işletmenin, uzun dönemdeki başarısı, istihdam ettiği işgücünün niteliğine bağlıdır diyebiliriz.

İnsan kaynakları planlaması organizasyonun insan kaynağı ihtiyacını planlama sürecidir. Temelde insan kaynakları planlamasının başarısı, büyük oranda insan kaynakları bölümünün insan planlamasını organizasyonun işletme planlaması ile ne kadar yakından ilişkilendirdiğine bağlıdır. Organizasyonlar gelecek için plan yaparlarken insan kaynakları yöneticisi, insan kaynakları planlaması ile organizasyonun stratejik iş planlaması arasında bir ilişki kurmak durumundadır.

Planlama her etkinlikte olduğu gibi turizm sektörünün insan kaynakları yönetiminde de son derece önemli ve belirleyici bir süreçtir. Özellikle otel işletmelerinin emek-yoğun yapısı göz önünde bulundurulduğunda, bu işletmelerde işgörenlerin nicelik ve nitelik olarak başlangıçta çok iyi analiz edilmesi gereği ortaya çıkmaktadır.

Ülkemizde 1980’li yıllarla birlikte turizm sektörüne ağırlık verilmeye başlanmıştır. Sektörde sağlanan hizmet çeşitliliği tesis ve yatak kapasitelerindeki artışı da beraberinde getirmiştir. Tesis sayısının artması ile birlikte nitelikli iş gücü ihtiyacı da ortaya çıkmıştır. Bilindiği üzere turistik ürünlerin kendine özgü özellikleri bu ürünleri diğer sektör mamullerinden ayırmakta ve eğitilmiş nitelikli iş gücü ihtiyacını zorunlu kılmaktadır. Turizm sektörü ihtiyaçlarına cevap veren bir eğitim müfredatının oluşturulmasında sektörün beklentilerinin göz ardı edilmesi ve bu beklentiler doğrultusunda müfredatın yeniden yapılandırılmaması eğitim sistemimizin önemli ve sürekli gündeme getirilen sorunlarından biri olmaktadır.

Literatürde turizm sektöründeki iş gören niteliklerinin belirlenmesi ve buna uygun eğitim müfredatlarının oluşturulmasına yönelik birçok araştırma yapılmıştır. Ernawati Endonezya’daki turizm paydaşlarının yüksek öğrenim hakkındaki görüşlerini araştırdığı çalışmada, dört adet turizm paydaşının görüşlerini almıştır. 1999-2000 yılları arasında yaptığı mülakatlarda turizm profesyonelleri, eğitimciler, devlet yetkilileri ve öğrencilerle görüşmüştür.

Turizm profesyonelleri ve devlet yetkilileri, Endonezya’daki turizm müfredatlarının, otel ve restoran ihtiyaçlarını öngörerek hazırlandığını belirtmişlerdir. Bu durumun sebebi, %73 oranında “endüstrinin ihtiyaçları” olarak algılanırken, %61 oranında ise “istihdam olanağı sağlaması” olarak belirtilmiştir. Ancak ankete katılanların yaklaşık olarak yarısı müfredatın uygun olmadığını düşünmektedirler.

Bu şekilde düşünenlerin %80’inini eğitimciler oluşturmaktadır. Eğitimcilere göre turizm müfredatı, giderek büyümekte olan Endonezya turizminin karmaşık yapısına cevap verememektedir (Ernawati, 2003:255-258).

Ring ve diğerleri İngiltere’deki 64 bachelora programını inceledikleri araştırmalarında eğitimcilerin ve sektör temsilcilerinin görüşlerini almışlardır. Müfredat konusunda farklı

görüşlerin olduğu sonucuna varmışlardır. Müfredat hakkındaki ortak görüşler ise staj, yabancı dil ve işletme eğitimi olarak tespit edilmiştir (Ring ve diğ., 2008: 9).

Ülkemizde Turizm Geliştirme Vakfının 1994 yılında yaptığı araştırmada konaklama tesislerinde çalışan ve üniversite düzeyinde mesleki eğitim görmüş elemanlarda dikkat çeken eksiklikler yöneticilerin görüşleri alınarak tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu eksiklikler Tablo 9’da görülmektedir.

Tablo 9: Mesleki Eğitim Görmüş Elemanlarda Dikkat Çeken Eksiklikler

SORUNLAR	N	%
Pratiklik	58	19.5
Mesleki Tecrübe	41	13.8
Yabancı Dil	28	9.3
Çabuk Yükselme İsteği	22	7.3
Bilgi Eksikliği	15	5.1
İşe Bağlılık	15	5.1
Verilen İş Küçümseme	14	4.6
Sabır ve Özveri	14	4.6
Sorumluluktan Kaçma	14	4.6
Yenilikleri Benimseme	13	4.3
Genel Kültür	11	3.6
Meslek Sevgisinin Olmaması	10	3.4
İş Hayatının Temposuna Uymamak	9	3.0
İletişim Kuramamak	9	3.0
Ekip Çalışması Yapamamak	6	2.0
Fedakarlık ve Mütevazilikten Yoksunluk	3	1.0
Teori ve Pratiği Birbirinden Ayırt Edememek	3	1.0
Disiplinsizlik	2	0.8
Sosyal İlişkiler	2	0.8
Müşteri İlişkileri	2	0.8

Tablo 9'un devamıdır.

İş Akışına Uymama	2	0.8
Bakımsızlık	1	0.4
Esnek Olmama	1	0.4
İnsiyatif Kullanamama	1	0.4
Maliyet Hesaplamasını Bilmeme	1	0.4
İkinci Lisan	1	0.4
Okuma Alışkanlığı	1	0.4
Toplam	299	100

Kaynak: TUGEV, 1994.

Tablo 9'da yer alan bilgilere göre, turizm eğitimi almış çalışanlarda görülen eksiklikler içinde %19,5 ile "pratik olmama" ilk sırada yer almaktadır. Bunu sırasıyla %13,8 ile "mesleki tecrübe" ve %9,3 ile "Yabancı dil" eksikliği izlemektedir. Tespit edilen diğer özelliklerin önem derecesi azalarak devam etmektedir.

BÖLÜM 4: ARAŞTIRMANIN ARAÇ VE YÖNTEMİ

4.1. Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışmanın amacı turizm bölümlerinde lisans eğitimi veren akademisyenlerin ve turizm sektörü çalışanlarının, turizm eğitiminde verilmesi gereken dersler ve kazandırılması hedeflenen yetenek ve beceriler hakkındaki görüşlerinin belirlenmesidir. Akademisyenlerin ve sektör çalışanlarının bu konudaki görüşlerinin alınması sayesinde mevcut müfredatların buna uygun düzenlenmesi gerçekleştirilebilecektir. Bu sebeple turizm sektörü çalışanlarına ve turizm akademisyenlerine anket çalışması uygulanmıştır.

Turizm fakülte ve yüksekokullarında toplam 421 akademisyen bulunmaktadır. Bu bilgiye turizm fakülte ve yüksekokulların resmi web sayfalarından ulaşılmıştır. Bu akademisyenlerin 42'si profesör, 29'u doçent, 130'u yardımcı doçent, 76'sı araştırma görevlisi ve 89'u öğretim görevlisi olarak çalışmaktadır. 25 Nisan 2009 – 15 Mayıs 2009 tarihleri arasında 100 adet akademisyene mail yoluyla ulaşılmış ve anket formları gönderilmiştir. Cevap alınamayan kişilere ikinci bir kez mail gönderilmiş ve cevap veren 21 kişi daha çalışmaya eklenmiştir.

Sektör çalışanları İstanbul'da bulunan beş yıldızlı konaklama işletmelerinde görev yapan yöneticilerle sınırlandırılmıştır. Toplam yönetici sayısı, anketlerin uygulandığı konaklama işletmelerinin İnsan Kaynakları biriminden elde edilmiştir. 25 Nisan 2009 – 15 Mayıs 2009 tarihleri arasında 150 adet yöneticiye mail yoluyla ulaşılmış ve anket formları gönderilmiştir. Dolayısıyla çalışma 53 akademisyen ve 88 turizm çalışanın görüşleri doğrultusunda biçimlenmiştir. Anketlerin analizi için SPSS 15.0 programı kullanılmıştır.

Anket formlarında ilk olarak akademisyen ve turizm çalışanlarının pozisyonu sorulmuş, daha sonra ise yaş ve cinsiyeti öğrenilmiştir. İkinci bölümde turizm eğitiminde kazandırılması gereken önemli beceri ve yeteneklerin listesi verilmiş, beşli likert ölçeğine göre cevaplamaları istenmiştir. Yine bu bölümde en fazla önem verdikleri beş yetenek ve beceriyi sıralamaları istenmiştir. Üçüncü bölümde ise turizm müfredatında yer alan dersler listelenmiş ve beşli likert ölçeğine göre cevap verilmesi istenmiştir. Bu bölümde akademisyen ve turizm çalışanlarından en fazla önem verdikleri üç maddeyi sıralamaları da istenmiştir. Akademisyenlere uygulanan anketin üçüncü bölümün ikinci

kısımında turizm eğitimi ile ilgili çeşitli önermeler verilmiş, katılımcıların bu önermeleri değerlendirmeleri istenmiştir. Sektör çalışanlarına uygulanan anketin dördüncü kısmında kendilerinden çalışanlarının/çalışma arkadaşlarının yetenek ve becerilerine dair memnuniyetleri ve kendilerine göre bu alandaki yeterliliklerini değerlendirilmeleri istenmiştir.

4.1.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın belli amaçları aşağıdaki gibi ifade edilebilir;

- Otel işletmesinde çalışan yöneticilerle turizm akademisyenlerinin, turizm eğitiminde verilmesi gereken dersler hakkındaki görüşlerinin farklı olup olmadığını saptamak,
- Otel işletmesinde çalışan yöneticilerle turizm akademisyenlerinin, turizm eğitiminde kazandırılması hedeflenen yetenek ve beceriler hakkındaki görüşlerinin farklı olup olmadığını saptamak,
- Otel işletmesinde çalışan yöneticilerle turizm akademisyenlerinin, turizm diplomasının yararlılığına ilişkin görüşlerinin farklı olup olmadığını saptamak,
- Otel işletmesinde çalışan yöneticilerle turizm akademisyenlerinin, lisans turizm müfredatının turizm endüstrisinin ihtiyaçlarını karşılamasına yönelik görüşlerinin farklı olup olmadığını saptamak.

4.1.2. Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi

Çalışma süresince toplam 53 akademisyen ve 88 turizm sektörü çalışanından anket yoluyla bilgi toplanmıştır. Ankete katılan akademisyen ve turizm çalışanlarının frekans ve yüzde dağılımları hesaplanmıştır. Araştırmada kullanılan anketlere ekte yer verilmiştir (Ek-1 ve Ek-2).

4.1.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklem

Anketler turizm sektöründe hizmet veren yönetici ve turizm akademisyenlerine uygulanmıştır. Araştırmanın evreni 421 akademisyen ve İstanbul'da bulunan beş yıldızlı konaklama işletmelerinde görev yapan 150 yöneticiden oluşmaktadır. Tüm evrene

ulaşmak amaçlandığından örneklem testi yapılmamıştır. Söz konusu çalışmanın örneklemini, ulaşılan ve çalışmaya yanıt veren kişiler oluşturmaktadır.

100 adet akademisyene mail yoluyla ulaşılmış ve anket formları gönderilmiştir. Cevap alınamayan kişilere ikinci bir kez mail gönderilmiş ve cevap verenler çalışmaya eklenmiştir. 53 adet akademisyenden geri dönüş sağlanmıştır. Cevaplayan akademisyenlerin dağılımına Tablo 10'da yer verilmiştir.

Tablo 10: Cevap Verme Oranına Göre Akademisyenlerin Dağılımı

Akademisyen Dağılımı	f
Profesör	9
Doçent	4
Yardımcı Doçent	18
Araştırma Görevlisi	11
Öğretim Görevlisi	10
Okutman	1
Toplam	53

İstanbul'daki beş yıldızlı otellere toplam 150 adet anket mail yoluyla gönderilmiş, 92 ankette geri dönüş sağlanmıştır. Cevaplandırılmış anket formları üzerinden 88 adedi araştırmaya katılabilecek nitelikte bulunmuştur. Cevaplayan yöneticilerin dağılımı Tablo 11'de verilmektedir.

Tablo 11: Cevap Verme Oranına Göre Yöneticilerin Dağılımı

Yöneticilerin Dağılımı	f
Üst Düzey Yönetici	23
Orta Düzey Yönetici	30
Şef	35
Toplam	88

3.1.4. Hipotezler

Hipotezler hazırlanırken temel amaç her boyutuyla mevcut turizm eğitimi ile ilgili görüşleri esas almaktır. Bu amaçla kurulan hipotezler;

H1: Turizm sektöründe hizmet veren yöneticiler ile akademisyenlerin, turizm eğitiminde verilmesi gereken derslerle ilgili görüşleri arasında fark vardır.

H2: Turizm sektöründe hizmet veren yöneticiler ile akademisyenlerin, turizm eğitiminde kazandırılması hedeflenen yetenek ve beceriler hakkındaki görüşleri arasında fark vardır.

H3: Turizm sektöründe hizmet veren yöneticiler ile akademisyenlerin, turizm diplomasının yararlılığına ilişkin görüşleri arasında fark vardır.

H4: Turizm sektöründe hizmet veren yöneticiler ile akademisyenlerin, lisans müfredatının beklentileri karşılmasına yönelik görüşleri arasında fark vardır.

4.2. Araştırmanın Bulguları

Çalışmanın bu bölümünde elde edilen sonuçlar, demografik değişkenler ve analizler doğrultusunda ele alınmaktadır.

4.2.1. Demografik Değişkenler

Ankete katılan akademisyenlere 4 adet, turizm sektörü yöneticilerine 6 adet demografik soru sorulmuş ve değerlendirilmiştir. Değerlendirme demografik değişkenlerine ait temel istatistikî değişkenler şu şekildedir: Yaş, Cinsiyet, Medeni Durum, Görev, Çalışma Yılı, Öğrenim Durumu. Araştırmaya katılan 53 adet akademisyene ait tanımlayıcı veriler Tablo 12’de verilmiştir.

Tablo 12: Ankete Cevap Veren Akademisyenlere Ait Tanımlayıcı Veriler

Yaş	f	%	Cinsiyet & medeni durum	f	%	Akademik Pozisyon	f	%
26-35	20	37,7	Evli Kadın	11	20,8	Profesör	9	17,0
36-45	19	35,8	Evli Erkek	33	62,3	Doçent	4	7,5
46 ve üzeri	14	26,4	Bekâr Erkek	5	9,4	Yrd. Doçent	18	34,0
Total	53	100,0	Bekâr Kadın	4	7,5	Arş. Gör	11	20,8
			Total	53	100,0	Öğretim Görevlisi	10	18,9
						Okutman	1	1,9
						Total	53	100,0

Cevaplayanlardan 9 adet profesör %17’lik dilimi, 4 adet doçent %7.5’lik dilimi, 18 adet yardımcı doçent %34’lük dilimi, 11 adet araştırma görevlisi %20.8’lik dilimi, 10 adet öğretim görevlisi %18.9’luk dilimi ve 1 adet okutman %1.9’luk dilimi oluşturmaktadır.

Ankete katılanlardan 26-35 yaş aralığındaki 20 kişi %37.7’lik, 35-45 yaş aralığındaki 19 kişi %35.8’lik, 46 ve üzeri yaş aralığındaki 14 kişi %25.4’lük bir dilim oluşturmaktadır. Ankete katılanların 15’i kadın, 38’i ise erkek akademisyenlerden

oluşmaktadır. Tablo 12’de görüldüğü üzere akademisyenlerin yaş ortalaması ağırlıklı olarak 26 ile 35 arası yaş grubundadır. Araştırmaya katılan 88 adet turizm sektör yöneticisine ait tanımlayıcı veriler Tablo 13’de gösterilmiştir.

Tablo 13: Ankete Cevap Veren Turizm Sektör Yöneticilerine Ait Tanımlayıcı Veriler

Yaş	f	%	Cinsiyet & medeni durum	f	%	Pozisyon	f	%
18-25	1	1,1	Kadın	46	52,3	Üst Düzey Yönetici	23	26,1
26-35	29	33,0	Erkek	42	47,7	Orta Düzey Yönetici	30	34,1
36-45	33	37,5	Total	88	100,0	Şef	35	39,8
46-55	16	18,2				Toplam	53	100,0
56 ve üzeri	9	10,2						
Toplam	100	100,0						

Tablo13’e göre anketi yanıtlayanların %47.7’si erkek, %52.3’ü bayandır. Bu değerlerden de anlaşılacağı üzere çalışan yöneticilerin ağırlıklı olarak bayan olduğu görülmektedir.

Ankete katılanlardan 18-25 yaş aralığındaki 1 kişi %1.1’lik, 26-35 yaş aralığındaki 29 kişi %33’lük, 36-45 yaş aralığındaki 33 kişi %37.5’lik, 46-55 yaş aralığındaki 16 kişi %18.2’lik, 56 ve üzeri yaş aralığındaki 9 kişi %10.2’lik bir dilim oluşturmaktadır.

88 adet anket formundan 23 adeti üst düzey yönetici, 30 adeti orta düzey yönetici ve 35 adeti şef konumundaki yöneticiler tarafından cevaplandırılmıştır. En yüksek oran %39.8’lik dilimle şef görevinde çalışan yöneticilere aittir. Görev demografik değişkenine ait yüzde değerleri de Tablo13’de gösterilmiştir.

Öğrenim durumlarına göre bir inceleme yapıldığında ortaöğretim, lisans, lisansüstü, Sertifika Programı-Turizm ve Otelcilik ve Sertifika Programı-Diğer olmak üzere beş grup ele alınmıştır. Eğitim demografik değişkenine ait değerler aşağıdaki Tablo14’de gösterilmiştir. Tablo14’den de anlaşılacağı üzere turizm sektöründe çalışan yöneticilerinin eğitim durumlarının %72.7’lik ortalama ile lisans mezuniyeti olduğu söylenebilir. İkinci sırada %8’lik ortalama ile ortaöğretim ve lisansüstü mezuniyetleri gelmektedir.

Tablo 14: Eğitim ve Çalışma Yılı Demografik Değişkenine Ait Analiz Sonuçları

Eğitim Durumu	f	%	Turizm Sektöründeki Deneyim	f	%
Ortaöğretim	7	8,0	5 yıldan az	11	12,5
Lisans	64	72,7	5-10 yıl	31	35,2
Lisansüstü	7	8,0	10 yıl ve üzeri	46	52,3
Sertifika Programı-Turizm ve Otelcilik	6	6,8	Toplam	88	100,0
Sertifika Programı-Diğer	4	4,5			
Toplam	88	100,0			

Yöneticilerin turizm sektöründeki deneyimlerine göre bir inceleme yapıldığında; en yüksek oranın %52.3'lük dilimle 10 yıl ve üzeri deneyim olduğu görülmektedir. Bu da yönetici olarak görev yapan personelin sektörde uzun süreli çalışmayı tercih ettiğini göstermektedir. Çalışma yılı demografik değişkenine ait değerler de aynı şekilde Tablo 14'de verilmektedir.

4.2.2. Bulgu ve Yorumlar

Çalışmanın bu kısmında araştırmanın bulguları açıklanarak akademisyen ve turizm sektöründe görev yapan yöneticilerinin gözüyle müfredat ve eğitim koşulları değerlendirilecektir. Ayrıca hipotez analizleri ele alınarak, gerekli değerlendirmeler yapılmıştır.

4.2.2.1. Turizmci Akademisyenler Gözüyle Turizm Müfredatı Ve Eğitim Koşullarının Değerlendirilmesi

Akademisyenlerin turizm işletmelerinde çalışmak için turizm diplomasının önemine ilişkin görüşleri sorulmuş ve Tablo15'de gösterilmiştir.

Tablo 15: Akademik Unvana Göre Turizm İşletmelerinde Çalışmak İçin Turizm Diplomasının Yararlılığına İlişkin Görüşler

		Turizm işletmelerinde çalışmak için turizm diploması yarar sağlamaktadır				Toplam
		Kesinlikle Katılıyorum	Çoğunlukla Katılıyorum	Kararsızım	Genellikle Katılmıyorum	
Profesör	f	1	5	2	1	9
	%	11,1%	55,6%	22,2%	11,1%	100,0%
Doçent	f	2	1	0	1	4
	%	50,0%	25,0%	,0%	25,0%	100,0%

Tablo 15'in devamıdır.

Yrd. Doçent	f	3	9	2	4	18
	%	16,7%	50,0%	11,1%	22,2%	100,0%
Arş. Gör	f	2	2	4	3	11
	%	18,2%	18,2%	36,4%	27,3%	100,0%
Öğretim Görevlisi	f	1	6	3	0	10
	%	10,0%	60,0%	30,0%	,0%	100,0%
Okutman	f	0	0	0	1	1
	%	,0%	,0%	,0%	100,0%	100,0%
Toplam	f	9	23	11	10	53
	%	17,0%	43,4%	20,8%	18,9%	100,0%

Turizm işletmelerinde çalışmak için turizm diplomasının yarar sağladığına “kesinlikle katılıyorum” cevabı verenler %50 ile en fazla doçentler olmuşlardır. Bunu sırasıyla %60 ile “çoğunlukla katılıyorum” cevabı ile öğretim görevlileri, %55,6 ile profesörler ve %50 ile yardımcı doçentler takip etmektedir.

Tablo 16: Akademik Unvana Göre Turizm Eğitim Kurumlarında Yürütülen Müfredatın Turizm Endüstrisinin İhtiyaçlarını Karşılatabilmesine İlişkin Görüşler

	Lisans turizm müfredatı turizm endüstrisinin ihtiyaçlarını karşılamaktadır					Toplam
	Kesinlikle Katılıyorum	Çoğunlukla Katılıyorum	Kararsızım	Genellikle Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	
Profesör	0	3	4	2	0	9
	,0%	33,3%	44,4%	22,2%	,0%	100,0%
Doçent	2	1	1	0	0	4
	50,0%	25,0%	25,0%	,0%	,0%	100,0%
Yrd. Doçent	2	11	5	0	0	18
	11,1%	61,1%	27,8%	,0%	,0%	100,0%
Arş. Gör	0	5	4	2	0	11
	,0%	45,5%	36,4%	18,2%	,0%	100,0%
Öğretim Görevlisi	0	4	5	0	1	10
	,0%	40,0%	50,0%	,0%	10,0%	100,0%
Okutman	0	0	0	1	0	1
	,0%	,0%	,0%	100,0%	,0%	100,0%
Toplam	4	24	19	5	1	53
	7,5%	45,3%	35,8%	9,4%	1,9%	100,0%

Tablo 15'deki duruma benzer şekilde Tablo16'da da yine doçentler, %50'lik oranla turizm eğitiminde yürütülen müfredatın turizm endüstrisinin ihtiyaçlarını karşılayabildiği görüşünü belirtmişlerdir. Bunu sırasıyla “çoğunlukla katılıyorum”

önermesi ile araştırma görevlileri ve %11'lik oranla yardımcı doçentler takip etmektedir.

4.2.2.1.1. Turizm Eğitiminde Kazandırılması İstenen Beceri ve Yetenekler

Anketin ikinci bölümde turizm eğitiminde kazandırılması gereken önemli beceri ve yeteneklerin listesi verilmiş ve akademisyenlerden bu beceri ve yetenekleri “turizm endüstrisinde çalışacak mezunları göz önünde bulundurarak önem derecesine göre değerlendiriniz” şeklinde değerlendirmeleri istenmiştir. Çok önemliden (5 puan) az önemliye doğru bir dereceleme yapmaları istenmiştir. Buna göre verilen cevapların ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmış ve Tablo 17’de gösterilmiştir.

Tablo 17’ye göre akademisyenlerin 4,89 ortalama ile en fazla yabancı dil becerisine önem verdikleri görülmüştür. Bunu sırasıyla 4,87 ortalama ile sözlü iletişim ve 4,81 ortalama ile çalışanlarla ilişkiler takip etmiştir. Araştırma becerisi ve akademik derecenin ise en düşük önemde oldukları dikkat çekici bir sonuç olarak karşımıza çıkmaktadır.

Akademisyenlerden, turizm eğitiminde öğrencilere kazandırılması amaçlanan “beceri ve yetenek”lerden en fazla önemsedikleri 5 tanesini sıralamaları istenmiştir. Bunun için anketi yanıtlayan akademisyenlerden “yetenek ve becerilerin yer aldığı listeden sizin için en önemli olan beş tanesini sıralayınız” şeklinde bu yetenek ve becerileri yeniden yazmaları istenmiştir. Buna göre akademisyenlerin değerlendirdikleri beceri ve yetenekler önem sırasına göre 1’den 5’e doğru sıralanmıştır. Bu beceri ve yeteneklerin önem sıralamasını yapmak için “ağırlıklı toplam”dan yararlanılmıştır. 1. Sırada tercih edilen değişkenlere 5 puan olmak üzere, sırasıyla diğer seçeneklere de önemsenme sırasıyla ters orantılı olarak puanlar verilmiş ve ağırlıklı ortalama elde edilmiştir. Sonuçlar aşağıdaki Tablo 17’de yer almaktadır.

Akademisyenlerden, turizm eğitiminde öğrencilere kazandırılması amaçlanan “beceri ve yetenek”lerden en fazla önemsedikleri 5 tanesini sıralamaları istendiğinde bazı değişkenlerin sırasının değiştiği gözlenmektedir.

Tablo 17: Turizm Eğitiminde, Öneme Göre Kazandırılması Amaçlanan Önemli Beceri ve Yetenekler ve Akademisyenlerin Kendilerince En Fazla Önemledikleri Yetenek ve Becerilere İlişkin Veriler

Genel önem durumu (max:5; min:1)		Akademisyenlerce en çok önemsenen 5 yetenek ve becerinin önem sırası frekansları					Ağırlıklı Toplam	
Ort.	Std.S.	Önem sırası						
		1.	2.	3.	4.	5.		
		Yetenek ve Beceriler						
4,87	0,39	Sözlü İletişim	16	8	3	4	4	133
4,89	0,32	Yabancı Dil Becerisi	7	5	6	3	6	85
4,70	0,57	Problem Çözme Yeteneği	2	3	6	2	4	48
4,74	0,52	Takım Çalışması	1	6	1	5	5	47
4,51	0,58	Sektör Bilgisi	6	-	3	2	3	46
4,66	0,59	İş Etiği	2	4	2	5	-	42
4,75	0,48	Özgüven	4	2	1	1	-	33
4,28	0,74	Yazılı İletişim	1	4	2	1	-	29
4,62	0,53	Misafir İlişkileri Yönetimi	-	3	2	3	2	26
4,43	0,64	Liderlik Becerisi	2	-	4	-	3	25
4,55	0,64	İşe Uyum	4	-	-	1	1	23
4,43	0,60	Olayları Yönetme Becerisi	-	2	1	5	1	22
4,72	0,45	Karar Verme	-	2	3	1	-	19
4,66	0,48	Zorluklarla Başa Çıkabilme	-	1	3	2	-	17
4,72	0,45	Uygulama Becerisi	-	-	4	1	2	16
4,81	0,44	Çalışanlarla İlişkiler	-	-	2	4	2	16
4,70	0,46	Karar Alma Becerisi	1	1	1	1	1	15
4,42	0,72	Yaratıcılık	1	2	-	-	1	14
4,57	0,50	Yöneticilik Becerisi	1	1	-	2	-	13
4,11	0,75	Bilgisayar Becerisi	-	1	1	-	2	9
4,64	0,48	Profesyonellik	-	1	-	1	1	7
4,40	0,69	Örgütlenme Becerisi	-	-	1	2	-	7
4,09	0,90	Eleştirel Düşünme	-	-	1	1	2	7
4,62	0,63	Beden Dili	-	-	1	-	3	6
4,04	0,83	Araştırma Becerisi	1	-	-	-	-	5
4,30	0,72	Detayları Öneme	-	1	-	-	1	5
4,30	0,72	Pazarlama Yeteneği	-	1	-	-	-	4
3,40	0,95	Akademik Beceri	-	-	-	-	2	2
4,47	0,70	Halkla İlişkiler	-	-	-	-	1	1
4,64	0,59	Uzlaşma Becerisi	-	-	-	-	-	0

Faktör analizi, başlıca amacı aralarında ilişki bulunduğu düşünülen çok sayıdaki değişken arasındaki ilişkilerin anlaşılmasını ve yorumlanmasını kolaylaştırmak için daha az sayıdaki temel boyuta indirgemek veya özetlemek olan bir grup çok değişkenli analiz tekniğine verilen genel bir isimdir. Diğer bir ifade ile faktör analizi, aralarında ilişki bulunan çok sayıda değişkenden oluşan bir veri setine ait temel faktörlerin (ilişkinin yapısının) ortaya çıkarılarak araştırmacı tarafından veri setinde yer alan kavramlar arasındaki ilişkilerin daha kolay anlaşılmasına yardımcı olmaktadır.

Faktör analizinde öncelikle araştırma bağlamında kullanılan değişkenler setinin temelini oluşturan ana faktörlerin neler olduğu ve bu faktörlerden her birinin değişkenlerden her birini açıklama derecesini de görme imkanına sahip olmak gerekmektedir (www.istatistikanaliz.com).

Bu sebeple çalışmanın bu kısmında faktör analizi uygulanmış, çok sayıda değişkenden oluşan değişkenler seti daha az sayıda yeniden oluşturulmuş değişkenler (faktörler) cinsinden ifade edilmiştir.

Beceri ve yetenekler listesindeki değişkenlere faktör analizi uygulandığında Tablo 18'deki gibi bir faktör grubunun ortaya çıktığı görülmektedir.

Tablo 18: Beceri ve Yetenekler Listesindeki Değişkenlere Faktör Analizi Sonuçları

F1:Yönetmel Zekâ	Faktör Yüklü	Ort.	Std.S.
Eleştirel Düşünme	0,818	4,1	0,9
Yaratıcılık	0,78	4,4	0,7
Yöneticilik Becerisi	0,655	4,6	0,5
Araştırma Becerisi	0,576	4	0,8
F2:Yönetmel Yetenek			
Profesyonellik	0,786	4,6	0,5
Uygulama Becerisi	0,765	4,7	0,5
Olayları Yönetme Becerisi	0,641	4,4	0,6
Problem Çözme Yeteneği	0,607	4,7	0,6
F3:Yönetmel Bilgi			
Sektör Bilgisi	0,738	4,5	0,6
Örgütleme Becerisi	0,726	4,4	0,7
İşe Uyum	0,586	4,6	0,6
Pazarlama Yeteneği	0,475	4,3	0,7
Uzlaşma Becerisi	0,424	4,6	0,6
F4:Liderlik Özellikleri			
Özgüven	0,816	4,8	0,5
Karar Alma Becerisi	0,687	4,7	0,5
Liderlik Becerisi	0,642	4,4	0,6
Zorluklarla Başa Çıkabilme	0,624	4,7	0,5
F5:İnsan İlişkileri Becerisi			
Misafir İlişkileri Yönetimi	0,805	4,6	0,5
Beden Dili	0,74	4,6	0,6
Halkla İlişkiler	0,735	4,5	0,7
Çalışanlarla İlişkiler	0,626	4,8	0,4
F6:Entelektüel Beceri			
Yabancı Dil Becerisi	0,802	4,9	0,3
Akademik Beceri	0,755	3,4	1
İş Etiği	0,727	4,7	0,6
F7:İletişim Becerisi			
Sözlü İletişim	0,883	4,9	0,4
Bilgisayar Becerisi	-0,6	4,1	0,8
Karar Verme	0,435	4,7	0,5
F8:Fonksiyonel Yöneticilik			
Takım Çalışması	0,637	4,7	0,5
Yazılı İletişim	0,576	4,3	0,7
Detayları Önemseme	-0,57	4,3	0,7

Faktör analizi sonuçlarında yönetsel yetenek, yönetsel bilgi, liderlik özellikleri, entellektüel beceri, iletişim becerisi ve fonksiyonel yöneticilik boyutlarını içeren 8 adet faktör bulunmuştur. Böylelikle çok sayıda değişkenden oluşan değişkenler seti daha az sayıda yeniden oluşturulmuş faktörler cinsinden ifade edilmiştir.

4.2.2.1.2. Turizm Müfredatında Yer Alan Dersleri Değerlendirilmesine İlişkin Veriler

Üçüncü bölümde turizm müfredatında yer alan dersler listelenmiş, beşli likert ölçeğine göre bu derslerin değerlendirilmesi istenmiştir. Bu soru sorulurken “Lisans düzeyinde turizm eğitimi veren üniversitelerin müfredatlarında yer alan dersleri önem düzeylerine göre değerlendiriniz” şeklinde bir yönergeyi takip etmeleri istenmiştir.

Tablo 19’a göre akademisyenlerin vermiş oldukları cevaplarda “Mesleki Yabancı Dil” 4.92, “Yabancı Dil” 4.83 ve “Yönetim ve Organizasyon” 4.53’lük bir ortalamayla ilk sıralarda yer almıştır. En az önemsenen dersler ise 3.02 ortalamayla “İnkılâp Tarihi”, 2.55 ortalamayla “Kamu Yönetimi”, 2.49 ortalamayla “Kamu Maliyesi” olarak tespit edilmiştir.

Tablo 19: Turizm müfredatında yer alan derslerin önemsenme düzeyi

	Ort.	S.S.		Ort.	S.S.
Mesleki Yabancı Dil	4,92	0,27	Psikolojiye giriş	4,08	0,87
Yabancı Dil	4,83	0,38	İs dünyasında iletişim	4,02	0,93
Yönetim Ve Organizasyon	4,53	0,58	Turizm ekonomisi	4,02	1,03
Bireyler Arası İletişim	4,51	0,64	Turizm politikası ve plan.	4,02	0,93
Ön Büro Yönetimi	4,51	0,64	Beslenme Ve Menü Planlama	4,00	0,85
Turizme Giriş	4,49	0,64	Maliyet Analizi	3,98	0,84
İşletme	4,49	0,50	Turizm/ Dünya Coğrafyası	3,98	0,84
Yiyecek Ve İçecek Yönetimi	4,49	0,72	Çevre Ve Turizm	3,92	0,78
Kat Hizmetleri Yönetimi	4,47	0,72	Finansal Yönetim/ Analiz	3,91	0,77
Turizm Pazarlaması	4,45	0,67	İş Hukuku	3,89	0,72
Davranış Bilimleri	4,40	0,49	Toplam Kalite Yönetimi	3,89	0,99
İnsan Kaynakları Yönetimi	4,40	0,57	Turizm Muhasebesi	3,89	0,87
İş Etiği	4,40	0,74	Etkinlikler Ve Kongre Turizmi	3,89	1,03
Tur Operatörlüğü/ Planlaması	4,40	0,63	İktisada Giriş	3,83	0,87
Pazarlama Yönetimi	4,38	0,77	Ulaştırma İşletmeleri Yönetimi	3,83	1,20
Turizm Sosyolojisi	4,36	0,68	Genel Muhasebe	3,75	0,85
İletişim Ve Halka İliksiler	4,36	0,65	Yatırım Yönetimi	3,72	0,89
Turizm İşletmelerinde Davranış	4,34	0,68	Özel İlgi Turizmi	3,70	1,08
Örgütsel Davranış	4,32	0,70	Anadolu Uygarlıkları	3,64	1,02
Yönetim Prensipleri	4,26	0,86	Hukuka Giriş	3,58	0,80
Turizmde Etik	4,25	0,81	Araştırma Yöntemleri	3,58	0,84
Turizmde Bilişim Sistemleri	4,23	0,72	Eko Turizm	3,57	1,15
Uluslararası Otel İşletmeciliği	4,21	0,82	İşletme Matematiği	3,55	0,80

Tablo 19'un devamıdır.

Hizmet Pazarlaması	4,21	0,91	İstatistik	3,51	0,93
Stratejik Yönetim	4,19	0,86	Gençlik Turizmi	3,47	1,19
Rekreasyon Ve Animasyon	4,11	0,80	Türk Dili (Zorunlu)	3,32	1,11
Turizm Hukuku	4,11	0,67	İnkılâp Tarihi	3,02	0,95
Uluslararası Turizm	4,09	0,88	Kamu Yönetimi	2,55	0,93
Türk Ve Dünya Muhasebesi	4,09	0,79	Kamu Maliyesi	2,49	1,05
Temel Bilgisayar Bilimleri	4,08	0,87			

Verilen ders listesinden “Yukarıda verilmiş olan turizm müfredatındaki derslerden sizin için en önemli olan üç tanesini sıralayınız” şeklinde ikinci bir değerlendirme yapmaları istenmiştir. Buna göre her katılımcı listede yer alan derslerden kendisine daha önemli olan üç tanesini önem sırasına göre yeniden belirlemiştir. Buna göre derslerin yeniden bir listesi oluşturulmuş ve önem sırası gözetilerek ağırlıklı toplam önem puanlarına göre Tablo 20’de sıralanmıştır.

Tablo 20: Turizm müfredatında yer alan derslerin algılanan önem sıralaması

	Seçim sırası			Ağırlıklı Toplam
	1	2	3	
Yabancı Dil	6	3	3	27
Turizme Giriş	4	5	3	25
Mesleki Yabancı Dil	5	1	4	21
Yönetim ve Org.	4	3	2	20
Turizm Pazarlaması	2	3	1	13
İş Etiği	1	2	5	12
Yiyecek İçecek Yön.	1	3	2	11
Yönetim Prensipleri	2	2	-	10
Temel Bilgisayar Bil.	-	5	-	10
Ön Büro Yönetimi	3	-	-	9
İşletme	1	2	1	8
Pazarlama Yönetimi	1	2	1	8
Toplam Kalite Yön.	1	1	2	7
Genel Muhasebe	2	-	-	6
Uluslararası Otel İşlet.	2	-	-	6
İş Hukuku	1	1	-	5
Turizm Pol. ve Plan.	1	-	2	5
Turizmde Etik	-	-	5	5

	Seçim sırası			Ağırlıklı Toplam
	1	2	3	
Psikolojiye Giriş	1	-	1	4
İktisada Giriş	-	2	-	4
İletişim ve Halka İliş.	-	1	2	4
Turizm İşlet. Davranış	1	-	-	3
Turizm Ekonomisi	1	-	-	3
Eko Turizm	1	-	-	3
Yatırım Yönetimi	1	-	-	3
Davranış Bilimleri	-	1	1	3
Hizmet Pazarlaması	-	1	1	3
Kat Hizmetleri Yön.	-	-	3	3
Bireyler Arası İletişim	-	1	-	2
Turizmde Bilişim Sist.	-	1	-	2
Tur Oper. /Plan.	-	1	-	2
Anadolu Uygarlıkları	-	1	-	2
İşletme Matematiği	-	-	1	1
Stratejik Yönetim	-	-	1	1
Maliyet Analizi	-	-	1	1
Toplam	42	42	42	-

Tablo 20’de akademisyenlerin en fazla önem verdikleri üç dersin sıralaması görülmektedir. Buna göre, birinci sırada altı cevapla “yabancı dil”, “turizme giriş”, “mesleki yabancı dil” ve “yönetim ve organizasyon” dersleri yer almaktadır. Tablo21’de listelenen dersler ise “seçilmiş dersler” listesinde yer alamamıştır.

Tablo 21: Turizm Müfredatında Akademisyenler Tarafından İlk Üç Sırada Değerlendirilmeyen Derslerin Listesi

Araştırma Yöntemleri	İnsan Kaynakları Yönetimi	Turizm Sosyolojisi
Beslenme Ve Menü Planlama	İstatistik	Turizm/ Dünya Coğrafyası
Çevre Ve Turizm	Kamu Maliyesi	Turizme Giriş
Etkinlikler Ve Kongre Turizmi	Kamu Yönetimi	Türk Dili (Zorunlu)
Finansal Yönetim/ Analiz	Örgütsel Davranış	Türk Ve Dünya Muhasebesi
Gençlik Turizmi	Özel İlgi Turizmi	Ulaştırma İşletmeleri Yön.
Hukuka Giriş	Rekreasyon Ve Animasyon Yön.	Uluslararası Turizm
İş Dünyasında İletişim	Turizm Hukuku	
İnkılâp Tarihi	Turizm İşletmeleri Muhasebesi	

Tablo 21’de yer alan derslerin şüphesiz ki bu derslerin “en çok önemsenen üç ders” listesinde yer almaması bu derslerin önemsiz olduğu anlamına gelmemektedir. Ancak göreceli olarak listede yer alan derslerin daha önemli sayıldığını söylemek daha doğrudur.

4.2.2.1.3. Turizm Eğitimi Verilen Okullarda Eğitim Koşullarının Değerlendirilmesi

Anketin üçüncü bölümünde yer alan sorular eğitim koşullarının değerlendirilmesini belirlemeye yönelik değişkenlerden oluşmaktadır. Bu değişkenlerin tanımlayıcı istatistikleri ve çok sayıdaki bu değişkenleri daha öz bir biçimde analiz etmek için uygulanan faktör analizi sonuçları aşağıda Tablo 22’de verilmektedir. Tanımlayıcı istatistiklere ait değerlere bakıldığında turizm eğitimi ile ilgili çeşitli önermelerin dikkat çekici olanları şunlar olduğu görülecektir. Ankete katılanlardan “eğitmenler sorulara açıktır” önermesinin aritmetik ortalaması 1.96, “eğitimin net amacı bellidir” önermesinin aritmetik ortalaması 1.98, “eğitim sistemli ve düzenlidir” önermesinin aritmetik ortalaması 2.04 gibi olumsuz algılanmaktadır. Olumsuz anlam ifade eden önermelerin ise ortalaması yüksektir. Örneğin ankete katılanlar, “eğitim ortamı gelişmiş gibidir” önermesinin aritmetik ortalaması 4.17’dir.

Toplam 44 önermeden oluşan eğitim koşullarının değerlendirilmesi anketine ilişkin verileri daha az boyutla ifade etmek için faktör analizine başvurulmuştur. Faktör analizi (FA), birbiriyle ilişkili çok sayıda değişkeni bir araya getirerek az sayıda kavramsal olarak anlamlı yeni değişkenler bulmayı, keşfetmeyi amaçlayan çok değişkenli bir istatistikî tekniktir.

Yapılan analizde KMO değeri 0.63 olarak bulunmuştur. Örneklem sayısının azlığıyla da ilgili olabilecek bu düşük değer verilerin faktör analizi için orta düzeyde yeterli olduğu anlamına gelir. Nitekim KMO ölçütü 0.9 ile 1 arasında olduğunda *mükemmel*, 0.8 ile 0.89 arasında olduğunda *çok iyi*, 0.7 ile 0.79 arasında olduğunda *iyi*, 0.6 ile 0.69 arasında olduğunda *orta*, 0.5 ile 0.59 arasında olduğunda *zayıf* ve 0.5'in altında olduğunda veri setinin faktör analizi için *uygun olmadığını* göstermektedir (Aydın, 2007: 4).

Tablo 22: Turizm Eğitimi Verilen Okullarda Eğitim Koşullarının Değerlendirilmesine İlişkin Faktör Analizi

Ort.	Std.S.	Faktörler ve Bileşenleri	Faktör Yüklü
2,49	0,88	F-1: Eğitim plan ve programlarının uygunluğu (Açık. Varyans: % 18,637)	
2,66	0,94	Eğitimde küçük grup çalışmasına önem verilir	,832
2,7	0,87	Öğrenciler eğitim içinde aktif katılımcı olurlar	,777
2,23	0,82	Eğitmenler öğrencinin konuyu öğrenip öğrenemediğiyle ilgilenir	,721
2,23	0,97	Eğitim amaçları öğrenciye net bir şekilde açıklanır	,718
2,34	0,83	Eğitmen tarafından öğrencilere eğitimin "niçin" önemli olduğu söylenir	,709
2,32	0,85	Eğitim, işin gerçekçi görüntüsüne uygundur	,703
3,25	1,04	Eğitim, mezuniyet sonrası öğrenci takip mekanizmasını içermektedir	,702
2,74	0,86	Eğitim mizah da içerir	,689
1,98	0,93	Eğitimin net amacı bellidir	,677
2,51	0,82	Eğitim iyi planlanmıştır	,561
2,43	0,8	Eğitmenler konuları büyük bir istekle sunar	,479
2,52	0,91	F-2: Öğrenci beklentilerine uygunluğu (Açıklanan Varyans: % 14,36)	
2,79	0,95	Öğrenciler kendilerini rahat bir ortamda hisseder	,867
2,6	0,72	Öğrenciler eğitim mekânında rahattır	,843
2,34	1,04	Eğitim atmosferi rahattır ve öğrenmeyi kolaylaştırır	,789
2,49	0,8	Ortam öğrenciler için duygusal açıdan rahattır	,714
2,91	0,95	Eğitim öğrenci kişisel ilgilerine hitap eder	,652
2,19	0,83	Eğitmenler bilgilidir	,652
2,32	0,87	Yazılı eğitim materyalleri profesyonelce hazırlanır	,480
2,55	1,12	Öğrenciler iş yaşamında, öğrendiklerini kolayca uygulayabilirler	,479
2,64	0,89	F-3: Öğretim yönteminin geçerliliği (Açıklanan Varyans: % 14,28)	
2,68	0,96	Eğitim, öğrencileri aktif olarak eğitim sürecine dâhil eder	,740
2,6	1,01	Eğitim fiziksel ya da materyal parçaları içerir	,730
2,85	0,74	Eğitim konulara eşlik eden etkinlikleri içerir	,711
2,55	0,89	Eğitim eğlencelidir; öğrencilerin ilgisini çeker ve dikkatlerini uyanık tutar	,681
2,17	0,94	Eğitim inandırıcıdır; bilgi, kani ve tecrübeye dayalıdır	,638
3,13	0,98	Eğitim "rol oynama" egzersizleri içermektedir	,637
3,36	0,9	Eğitim oyunlar içerir	,615
2,34	0,92	Verilen eğitim, gerçek hayatta uygulanabilir ve faydalıdır	,587
2,04	0,68	Eğitim sistemli ve düzenlidir	,581

Tablo 22'nin devamıdır.

2,51	0,81	F-4: Eğitimcilerin öğretmeye isteklilikleri (Açıklanan Varyans: % 9,38)	
2,85	0,74	Eğitmenler harika bir tutuma sahiptir	,796
2,6	0,79	Eğitmenler öğrencilere kişisel ilgi gösterir	,720
2,64	0,76	Eğitim öğrencilere önem verildiği duygusunu uyandırır	,655
1,96	0,94	Eğitmenler sorulara açıktır	,555
2,37	0,9	F-5: Eğitimin sonuçlarının değerlendirilmesi (Açıklanan Varyans: % 6,83)	
2,06	0,95	Eğitim öğrencilere faydalıdır	,673
2,23	0,75	Öğrenciler uygulama eğitiminin faydalarını bilir	,646
2,36	0,94	Öğrenciler eğitimin faydasını stajlarında ve iş hayatlarında açıkça görürler	,470
2,83	0,96	Eğitim öğrencilerin ihtiyaçlarına göre planlanır	,449
2,49	0,85	F-6: Öğrencilerin beklentilerini göz önüne alınması (Açık. Varyans: % 6,54)	
2,36	0,76	Eğitim esnasında doğru/dürüst iletişim gerçekleşir	,714
2,81	1,04	Öğrenciler eğitimin işleyiş sırasını bilir	,627
2,28	0,69	Eğitmenler öğrenci seviyesine hitap eder	,593
2,49	0,91	Eğitim, öğrencilerin sektördeki sorumluluklarını da kapsamaktadır	,503
2,78	0,93	F-7: Öğrenciler arasında enteraktif öğrenme ortamı (Açık. Varyans: % 5,60)	
2,62	0,81	Öğrenciler birbirlerinden öğrenirler	,818
2,94	1,05	Öğrenciler müfredattaki konuların ne kadar zaman alacağını bilir	,666
1,08	1,03	F-8: Eğitim ortamının uygunluğu (Açıklanan Varyans: % 4,78)	
4,17	1,01	Eğitim ortamı gelişigüzedir	,839
3,66	1,04	Eğitim mekanı gayri resmidir	-,611

Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization. Rotation converged in 14 iterations. KMO:0,63; **Total Variance Explained:** 80,432; Cronbach's Alpha : ,943

Yukarıda verilen faktör analizi sonuçlarına göre eğitim koşulları 8 başlık altında özetlenebilir. Analiz sonucu elde edilen bu sekiz başlığın tüm ölçeği temsil etme gücü % 80'dir. Bu faktörler aritmetik ortalamaya göre büyükten küçüğe doğru sıralandıklarında en olumlu algılanan faktörün “*Eğitim Ortamının Uygunluğu*” olduğu görülmektedir. Ancak bu faktörün ortalaması 3'ün altına olduğu için ($X=1,08$) bu olumluluk bağıl bir olumluluktur. Bu faktörü öğretim elemanlarının “Eğitim Çıktılarının Değerlendirilmesi”, “Öğrenci Beklentilerinin Göz Önüne Alınması” ve “Eğitim Plan Ve Programlarının Uygunluğu” konusundaki olumlu kanaatleri takip etmektedir.

Tablo 23: Katılımcıların Eğitim Koşullarına İlişkin Değerlendirmeleri (Olumludan Olumsuz Doğru)

Eğitim Koşullarına İlişkin Faktörler	Ortalama	S.Sapma	Açıklanan Varyans
Faktör-8: Eğitim ortamının uygunluğu	1,08	1,03	4,78
Faktör-5: Eğitimin çıktılarının değerlendirilmesi	2,37	0,9	6,83
Faktör-6: Öğrenci beklentilerinin göz önüne alınması	2,49	0,85	6,54
Faktör-1: Eğitim plan ve programlarının uygunluğu	2,49	0,88	18,63
Faktör-4: Eğitimcilerin öğretmeye isteklilikleri	2,51	0,81	9,38

Tablo 23'ün devamıdır.

Faktör-2: Öğrenci Beklentilerine uygunluğu	2,52	0,91	14,36
Faktör-3: Öğretim yönteminin geçerliliği	2,64	0,89	14,28
Faktör-7: Öğrenciler arasında enteraktif öğrenme ortamı	2,78	0,93	5,60

Tablo 23'e göre katılımcıların eğitim koşullarına ilişkin değerlendirmelerini olumludan olumsuz doğru sıraladığımızda ilk sırada "Eğitim ortamının uygunluğu", son sırada da "Öğrenciler arasında enteraktif öğrenme ortamı" gelmektedir.

4.2.2.2. Turizm Sektöründe Görev Yapan Yöneticilerin Gözüyle Turizm Müfredatı Ve Eğitim Koşullarının Değerlendirilmesi

Turizm sektöründe görev yapan yöneticilerin turizm işletmelerinde çalışmak için turizm diplomasının önemine ilişkin görüşleri sorulmuş ve Tablo 24'de gösterilmiştir.

Tablo 24: Turizm Sektöründe Görev Yapan Yöneticilerin Pozisyonlarına Göre Turizm İşletmelerinde Çalışmak İçin Turizm Diplomasının Yararlılığına İlişkin Görüşler

		Turizm işletmelerinde çalışmak için turizm diploması yarar sağlamaktadır					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Genellikle Katılmıyorum	Kararsızım	Çoğunlukla Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Üst Düzey Yönetici	n	0	1	7	6	9	23
	%	0%	1,1%	8,0%	6,8%	10,2%	26,1%
Orta Düzey Yönetici	n	2	2	5	20	1	30
	%	2,3%	2,3%	5,7%	22,7%	1,1%	34,1%
Şef	n	1	2	11	18	3	35
	%	1,1%	2,3%	12,5%	20,5%	3,4%	39,8%
Toplam	n	3	5	23	44	13	88
	%	3,4%	5,7%	26,1%	50,0%	14,8%	100,0%

Tablo 24'e göre turizm işletmelerinde çalışmak için turizm diplomasının yarar sağladığına "kesinlikle katılıyorum" cevabı verenler %10,2 ile en fazla üst düzey yöneticiler olmuşlardır.

Tablo 25: Turizm Sektöründe Görev Yapan Yöneticilerin Pozisyonlarına Göre Turizm Eğitim Kurumlarında Yürütülen Müfredatının Turizm Endüstrisinin İhtiyaçlarını Karşılatabilmesine İlişkin Görüşler

		Lisans turizm müfredatı turizm endüstrisinin ihtiyaçlarını karşılamaktadır					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Genellikle Katılmıyorum	Kararsızım	Çoğunlukla Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Üst Düzey Yönetici	n	0	2	11	8	2	23
	%	0%	2,3%	12,5%	9,1%	2,3%	26,1%
Orta Düzey Yönetici	n	1	1	8	14	6	30
	%	1,1%	1,1%	9,1%	15,9%	6,8%	34,1%
Şef	n	1	2	9	18	5	35
	%	1,1%	2,3%	10,2%	20,5%	5,7%	39,8%
Toplam	n	2	5	28	40	13	88
	%	2,3%	5,7%	31,8%	45,5%	14,8%	100,0%

Turizm eğitiminde yürütülen müfredatın turizm endüstrisinin ihtiyaçlarını karşılayabildiği görüşüne “kesinlikle katılıyorum” cevabı verenler %6,8 ile en fazla orta düzey yöneticiler olmuşlardır. “Çoğunlukla Katılıyorum” cevabını verenler ise %20,5 ile şefler olmuştur.

4.2.2.2.1. Turizm Eğitiminde Kazandırılması İstenen Beceri ve Yetenekler

Anketin ikinci bölümünde turizm eğitiminde kazandırılması gereken önemli beceri ve yeteneklerin listesi verilmiş ve sektör çalışanlarından bu beceri ve yetenekleri “turizm endüstrisinin ihtiyaçları doğrultusunda önem derecesine göre değerlendiriniz” şeklinde değerlendirmeleri istenmiştir. Çok önemliden (5 puan) az önemliye doğru bir dereceleme yapmaları istenmiştir. Buna göre verilen cevapların ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Sonuçlar aşağıdaki Tablo 26’da verilmiştir.

Tablo 26: “Önemsenen” Ve “Çalışanlarda Var Olan” Yeteneklere İlişkin Özel Sektör Yöneticilerinin Değerlendirmeleri

		Önemsenen Yetenek Puanı (A)		Çalışan Yetenek Puanı (B)		Fark (A-B)
		Ortalama	S. Sapma	Ortalama	S. Sapma	
25	Yabancı Dil	4,76	0,48	3,53	1,02	1,23
11	Karar Verme Becerisi	4,64	0,53	3,5	0,92	1,14
15	Problem Çözme Yeteneği	4,68	0,54	3,67	0,98	1,01
4	Yöneticilik Becerisi	4,51	0,57	3,53	0,9	0,98
7	Takım Çalışması	4,75	0,51	3,8	1,02	0,95
1	Sözlü İletişim	4,84	0,43	3,91	0,83	0,93

Tablo 26'nın devamıdır.

3	Liderlik Becerisi	4,4	0,63	3,49	0,98	0,91
12	Uzlaşma Becerisi	4,57	0,6	3,67	1,05	0,9
6	Özgüven	4,65	0,55	3,81	0,96	0,84
27	Karar Alma Becerisi	4,56	0,66	3,72	0,92	0,84
9	Yaratıcılık	4,25	0,76	3,43	0,97	0,82
13	Uygulama Becerisi	4,61	0,51	3,8	0,82	0,81
17	Olayları Yönetme Becerisi	4,44	0,6	3,67	0,94	0,77
10	Eleştirel Düşünme	3,99	0,88	3,24	1,02	0,75
29	Çalışanlarla İlişkiler	4,73	0,52	4,02	0,79	0,71
26	Zorluklarla Başa Çıkabilme	4,59	0,58	3,91	0,89	0,68
8	Araştırma Becerisi	3,95	0,84	3,28	1,11	0,67
2	Yazılı İletişim	4,4	0,7	3,74	0,94	0,66
18	Örgütsel Beceri	4,31	0,75	3,72	0,96	0,59
16	Pazarlama Yeteneği	4,35	0,68	3,77	0,87	0,58
5	İşe Uyum	4,57	0,58	4,02	0,77	0,55
24	Güçlü Misafir İlişkileri	4,61	0,51	4,07	0,72	0,54
28	Halkla İlişkiler	4,43	0,69	3,89	0,92	0,54
14	Bilgisayar Becerisi	3,97	0,79	3,52	0,92	0,45
20	Profesyonellik	4,57	0,54	4,13	0,79	0,44
23	İş Etiği	4,57	0,69	4,16	0,79	0,41
19	Sektör Bilgisi	4,32	0,69	3,97	0,92	0,35
21	Detayları Önemseme	4,4	0,7	4,11	0,93	0,29
30	Muhasebe ve finans	3,78	0,89	3,64	0,95	0,14
31	Otomasyon Yazılımları	3,76	0,77	3,69	0,89	0,07
22	Akademik Derece	3,39	1,01	3,35	1,17	0,04
32	Ekonomi Bilgisi	3,56	0,81	3,59	0,98	-0,03

Tablo 26'ya göre yöneticilerin 4,84 ortalamaıyla en fazla sözlü iletişim becerisine önem verdikleri görülmüştür. Bunu sırasıyla 4,40 ortalamaıyla yazılı iletişim ve liderlik becerisi ve 4,51 ortalamaıyla yöneticilik becerisi takip etmiştir.

“Önemsenen” ve “Çalışanlarda Var Olan” yeteneklere ilişkin özel sektör yöneticilerinin değerlendirmeleri için faktör analizi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 27 ve Tablo 28'da yer almaktadır.

Tablo 27: “Önemsenen” Yetenekler İçin Faktör Analizi

	Faktör yükü	Açıklanan Varyans	Kümülatif Varyans	C. Alpha
F1:Temsil Yeteneği		11,640	11,640	,78
Güçlü misafir ilişkileri	,750			
Çalışanlarla ilişkiler	,702			
Halkla ilişkiler	,702			
Zorluklarla basa çıkabilme	,647			
F2:Liderlik ve Yönetim Becerisi		11,403	23,043	,82
Yöneticilik becerisi	,767			
Liderlik becerisi	,735			

Tablo 27'nin devamıdır.

Yaratıcılık	,590			
Karar alma becerisi	,588			
Karar verme	,586			
Araştırma becerisi	,578			
Örgütlenme becerisi	,551			
F3:İş başarısı		11,051	34,094	,79
Uzlaşma becerisi	,722			
İşe uyum	,720			
Problem çözme yeteneği	,671			
Uygulama becerisi	,564			
F4:Teknik Bilgi		7,983	42,077	,79
Ekonomi bilgisi	,847			
Muhasebe ve Finans	,808			
Otomasyon yazılımları	,777			
F5:Kavramsal Bilgi		7,349	49,426	,60
Akademik derece	,728			
Profesyonellik	,533			
Sektör bilgisi	,528			
İş etiği	,520			
F6:Girişimsel Beceri		5,898	55,324	,57
Pazarlama yeteneği	,780			
Olayları yönetme becerisi	,690			
F7:Kendini ifade edebilme		5,082	60,406	,35
Yabancı dil becerisi	,764			
Özgüven	,517			
F8:Takım çalışmasına yatkınlık		4,949	65,356	,39
Yazılı iletişim	,794			
Takım çalışması	,527			
KMO: ,732; Approx. Chi-Square:1191,745; df: 406; Sig.: ,000; C.Alpha: ,88				

Önemsenen yetenekleri tespit edebilme adına yapılan faktör analizi sonucunda; temsil yeteneği, liderlik ve yönetim becerisi, iş başarısı, teknik bilgi, kavramsal bilgi, girişimsel beceri, kendini ifade edebilme ve takım çalışmasına yatkınlık boyutlarını içeren 8 adet faktör bulunmuştur.

Tablo 28: “Çalışanlarda Var Olan” Yetenekler İçin Faktör Analizi

	Faktör yükü	Açıklanan Varyans	Kümülatif Varyans	C. Alpha
F-1: Liderlik becerileri		18,491	18,491	,93
Yazılı iletişim	,845			
Liderlik becerisi	,815			
Yöneticilik becerisi	,803			
Özgüven	,801			
İşe uyum	,690			
Sözlü iletişim	,648			

Tablo 28'in devamıdır.

Takim çalışması	,647			
Araştırma becerisi	,619			
Karar verme	,530			
F-2:Yöneticilik Becerileri		16,343	34,834	,91
Olayları yönetme becerisi	,827			
Problem çözme yeteneği	,777			
Sektör bilgisi	,727			
Örgütlenme becerisi	,691			
Pazarlama yeteneği	,657			
Uygulama becerisi	,645			
Profesyonellik	,598			
F-3:Temsil Becerisi		14,982	49,816	,92
Halkla ilişkiler	,864			
Güçlü misafir iliksileri	,826			
Çalışanlarla iliksiler	,782			
Yabancı dil becerisi	,734			
Karar alma becerisi	,726			
Zorluklarla basa çıkabilme	,693			
F-4:Problem Çözme Becerisi		9,086	58,902	,84
Yaratıcılık	,722			
Uzlaşma becerisi	,629			
Eleştirel düşünme	,622			
F-5:Teknik Bilgi		7,881	66,784	,86
Muhasebe ve Finans	,821			
Ekonomi bilgisi	,734			
Otomasyon yazılımları	,721			
F-6:Akademik Beceri		5,818	72,602	,69
Akademik Bilgi	,747			
Detayları önemseme	,544			
KMO: 0,83; Approx. Chi-Square: 2521,447; Df: 496; Sig.: ,000; C.Alpha: 0,95				

Çalışanlarda var olan yetenekleri tespit edebilmek adına da faktör analizinden yararlanılmıştır. Buna göre liderlik becerileri, yöneticilik becerileri, temsil becerisi, problem çözme becerisi, teknik bilgi ve akademik beceri olmak üzere 6 adet faktör bulunmuştur.

4.2.2.2.2. Turizm Müfredatında Yer Alan Dersleri Değerlendirilmesine İlişkin Veriler

Beşinci bölümde turizm müfredatında yer alan dersler listelenmiş, beşli likert ölçeğine göre bu derslerin değerlendirilmesi istenmiştir. Bu soru sorulurken “Lisans düzeyinde turizm eğitimi veren üniversitelerin müfredatlarında yer alan dersleri önem düzeylerine göre değerlendiriniz” şeklinde bir yönergeyi takip etmeleri istenmiştir. Tablo 29’a göre yöneticilerin vermiş oldukları cevaplarda “Mesleki Yabancı Dil” 4.89, “Yabancı Dil” 4.85 ve “Bireyler Arası İletişim” 4.52’lik bir ortalamayla ilk sıralarda yer almıştır. En az

önemlenen dersler ise 3.08 ortalamayla “İnkılâp Tarihi”, 2.88 ortalamayla “Kamu Maliyesi”, 2.80 ortalamayla “Kamu Yönetimi” olarak tespit edilmiştir.

Tablo 29: Turizm Eğitimi Veren Okullarda Verilmekte Olan Derslerin Sektör Yöneticilerince Değerlendirilmesi (Önem sırasına göre; büyükten küçüğe doğru)

Ders listesi	Ort.	S.S.	Ders listesi (Devam)	Ort.	S.S.
Mesleki Yabancı Dil	4,89	0,35	Psikolojiye Giriş	4,08	0,87
Yabancı Dil	4,85	0,36	Turizm Ekonomisi	4,05	0,93
Bireyler Arası İletişim	4,52	0,64	Turizm/Dünya Coğrafyası	4,03	0,84
Yiyecek İçecek Yönetimi	4,49	0,66	Turizm Politikası ve Planlaması	4,01	0,85
Kat Hizmetleri Yönetimi	4,48	0,68	Turizm Hukuku	4,01	0,77
Ön Büro Yönetimi	4,47	0,71	Beslenme ve Menü Planlama	4,00	0,82
Davranış Bilimleri	4,45	0,54	Etkinlikler ve Kongre Turizmi	3,95	0,88
Yönetim ve Organizasyon	4,44	0,68	Finansal Yönetim/Analiz	3,95	0,80
İş Etiği	4,43	0,72	Toplam Kalite Yönetimi	3,94	0,91
Pazarlama Yönetimi	4,42	0,69	Çevre ve Turizm	3,91	0,74
Turizm İşletmelerinde Davranış	4,40	0,74	Turizm İşletmeleri Muhasebesi	3,90	0,80
Turizm Pazarlaması	4,40	0,65	Rekreasyon ve Animasyon Yönet.	3,83	0,86
İletişim ve Halka İlişkiler	4,40	0,65	İş Hukuku	3,82	0,70
İşletme	4,34	0,66	Yatırım Yönetimi	3,81	0,86
İnsan Kaynakları Yönetimi	4,32	0,65	İktisada Giriş	3,80	0,86
Yönetim Prensipleri	4,31	0,76	Genel Muhasebe	3,78	0,85
Uluslararası Otel İşletmeciliği	4,24	0,77	Ulaştırma İşletmeleri Yönetimi	3,72	1,08
Hizmet Pazarlaması	4,23	0,81	Araştırma Yöntemleri	3,69	0,82
Turizmde Etik	4,23	0,78	Özel İlgi Turizmi	3,67	0,93
Turizm Sosyolojisi	4,23	0,75	İşletme Matematiği	3,67	0,83
Turizme Giriş	4,22	0,94	Türk Dili	3,65	1,16
Stratejik Yönetim	4,15	0,89	Anadolu Uygarlıkları	3,64	1,02
Turizm Bilişim Sistemleri	4,15	0,74	Eko Turizm	3,63	1,03
İş Dünyasında İletişim	4,13	0,88	İstatistik	3,57	0,91
Uluslararası Turizm	4,11	0,82	Hukuka Giriş	3,53	0,84
Tur Operatörlüğü/ Planlaması	4,11	0,76	Gençlik Turizmi	3,50	1,06
Türk ve Dünya Mutfağı	4,10	0,74	İnkılâp Tarihi	3,08	1,04
Örgütsel Davranış	4,09	0,84	Kamu Maliyesi	2,88	1,12
Maliyet Analizi	4,09	0,78	Kamu Yönetimi	2,80	1,00
Temel Bilgisayar Bilimleri	4,08	0,94			

Verilen ders listesinden “Yukarıda verilmiş olan turizm müfredatındaki derslerden sizin için en önemli olan beş tanesini sıralayınız” şeklinde ikinci bir değerlendirme yapmaları istenmiştir. Buna göre her katılımcı listede yer alan derslerden kendisine daha önemli olan beş tanesini önem sırasına göre yeniden belirlemiştir. Buna göre derslerin yeniden bir listesi oluşturulmuş ve önem sırası gözetilerek ağırlıklı toplam önem puanlarına göre Tablo 30’da sıralanmıştır.

Tablo 30: Turizm müfredatında yer alan derslerin algılanan önem sıralaması

	Ağırlıklı Puanı	Önem sırasına göre seçilen 5 dersin sırası									
		1. Sıra		2. Sıra		3. Sıra		4. Sıra		5. Sıra	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Yabancı Dil	100	12	13,6	10	11,4	8	9,1	8	9,1	5	5,7
Turizme Giriş	81	14	15,9	5	5,7	4	4,5	5	5,7	5	5,7
Mesleki Yabancı Dil	77	9	10,2	6	6,8	7	8	9	10,2	3	3,4
İs Etiği	48	2	2,3	5	5,7	9	10,2	5	5,7	3	3,4
Yönetim ve Organizasyon	45	6	6,8	4	4,5	4	4,5	2	2,3	3	3,4
İşletme	41	4	4,5	4	4,5	5	5,7	3	3,4	2	2,3
On Büro Yönetimi	37	6	6,8	3	3,4	3	3,4	1	1,1	1	1,1
İnsan Kaynakları Yönetimi	37	8	9,1	2	2,3					5	5,7
Yiyecek İçecek Yönetimi	34	1	1,1	6	6,8	5	5,7	2	2,3	1	1,1
Toplam Kalite Yönetimi	25	1	1,1	3	3,4	3	3,4	5	5,7		
Pazarlama Yönetimi	24	2	2,3	2	2,3	3	3,4	1	1,1	6	6,8
İletişim ve Halkla İlişkiler	24			3	3,4	3	3,4	7	8		
Turizm Pazarlaması	22	2	2,3	3	3,4	1	1,1	2	2,3	3	3,4
Temel Bilgisayar Bilimleri	22			7	8			1	1,1	2	2,3
Turizmde Etik	21					5	5,7	4	4,5	8	9,1
Turizm Politikası ve Planlaması	19	1	1,1	3	3,4	2	2,3	2	2,3	1	1,1
Stratejik Yönetim	19			3	3,4	2	2,3	4	4,5	2	2,3
Davranış Bilimleri	18	2	2,3	1	1,1	2	2,3	3	3,4		
Yönetim Prensipleri	17	2	2,3	2	2,3	1	1,1	2	2,3		
Psikolojiye Giriş	17	1	1,1	1	1,1	3	3,4	3	3,4	1	1,1
Maliyet Analizi	17			3	3,4	2	2,3			7	8
İs Hukuku	17	3	3,4	1	1,1	1	1,1			2	2,3
Kat Hizmetleri Yönetimi	17					6	6,8	2	2,3	2	2,3
Finansal Yönetim-Analiz	15	1	1,1	2	2,3	3	3,4				
Bireyler Arası İletişim	15	1	1,1			3	3,4	4	4,5		
Uluslararası Otel İşletmeciliği	14	3	3,4					2	2,2	2	2,3
Hizmet Pazarlaması	14			1	1,1	1	1,1	3	3,4	7	8
Turizm Bilişim Sistemleri	11	2	2,3					2	2,3	2	2,3
Turizmde Örgütsel Davranış	10	1	1,1			3	3,4			1	1,1
Turizm Ekonomisi	10	1	1,1			1	1,1	3	3,4	1	1,1
Genel Muhasebe	9	2	2,3					1	1,1	1	1,1
Türk Dili (Zorunlu)	7					2	2,3	2	2,3		
İktisada Giriş	6			2	2,3						
Anadolu Uygarılıkları	4			1	1,1			1	1,1		
Araştırma Metodolojisi	3	1	1,1								
Eko Turizm	3	1	1,1								
Etkinlikler ve Kongre Turizmi	3	1	1,1								
Tur Operatörlüğü Planlaması	3	1	1,1								
Turizm İşletmeleri Muhasebesi	3	1	1,1								
Yatırım Yönetimi	3	1	1,1								
İs dünyasında İletişim	3					1	1,1	1	1,1		
İşletme Matematiği	2					1	1,1				
Turizm/Dünya Coğrafyası	1							1	1,1		

Tablo 30’da yöneticilerin en fazla önem verdikleri beş dersin sıralaması görülmektedir. Buna göre, birinci sırada “yabancı dil”, “turizme giriş”, “mesleki yabancı dil”, “iş etiği” ve “yönetim ve organizasyon” dersleri yer almaktadır. Tablo 31’de listelenen dersler ise “seçilmiş dersler” listesinde yer alamamıştır.

Tablo 31: Turizm Müfredatında Yöneticiler Tarafından İlk Beş Sırada Değerlendirilmeyen Derslerin Listesi

Uluslararası Turizm	Kamu Yönetimi
Ulaştırma İşletmeleri Yönetimi	Kamu Maliyesi
Türk ve Dünya Mutfağı	İstatistik
Turizm/Dünya Coğrafyası	İnkılâp Tarihi
Turizm Sosyolojisi	Hukuka Giriş
Turizm Hukuku	Gençlik Turizmi
Rekreasyon ve Animasyon Yönet.	Çevre ve Turizm
Özel İlgi Turizmi	Beslenme ve Menü Planlama

Tablo 31’de yer alan derslerin “en çok önemsenen üç ders” listesinde yer almaması bu derslerin önemsiz olduğu anlamına gelmemektedir. Ancak göreceli olarak listede yer alan derslerin daha önemli sayıldığını söylemek daha doğrudur.

4.2.2.3. Hipotez Analizlerinin Değerlendirilmesi

Hipotezlerin değerlendirilmesinde T testi yönteminden faydalanılmıştır. T testi, hipotez testlerinde en yaygın olarak kullanılan yöntemdir. T testi ile iki grubun ortalamaları karşılaştırılarak, aradaki farkın rastlantısal mı, yoksa istatistiksel olarak anlamlı mı olduğuna karar verilir. Bu sebeple turizm sektöründe hizmet veren yöneticiler ile akademisyenlerin görüşlerinin değerlendirilmesi adına bu yöntem tercih edilmiştir.

- Turizm sektöründe hizmet veren yöneticiler ile akademisyenlerin, turizm eğitiminde verilmesi gereken derslerle ilgili görüşlerini içeren analiz sonuçları aşağıdaki gibidir:

H1: Turizm sektöründe hizmet veren yöneticiler ile akademisyenlerin, turizm eğitiminde verilmesi gereken derslerle ilgili görüşleri arasında fark vardır.

H0: Turizm sektöründe hizmet veren yöneticiler ile akademisyenlerin, turizm eğitiminde verilmesi gereken derslerle ilgili görüşleri arasında fark yoktur.

Tablo 32'ye bakıldığında turizm sektöründe hizmet veren yöneticiler ile akademisyenlerin, turizm eğitiminde verilmesi gereken derslerle ilgili görüşleri arasında genel olarak bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Ancak analiz sonucunda, “turizme giriş”, “kamu maliyesi” ve “örgütsel davranış” derslerinin sig. (Anlamlılık) sütunundaki değerlerinin 0,01'den küçük olduğu tespit edilmiştir. Söz konusu değerler 0,01'den küçük olduğu için, yönetici ile akademisyenlerin görüşleri arasındaki ilişkinin $p < 0,01$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğunu söyleyebiliriz.

Tablo 32: Yönetici ve Akademisyenlerin Turizm Eğitiminde Verilmesi Gereken Derslerle İlgili Görüşlerinin Değerlendirilmesi

Dersler	Sektör / Üniversite	Ortalama	Standart Sapma	T-testi değerlendirme		
				T	df	Sig. (2-tailed)
Turizme Giriş	Sektör	4,22	0,94	-2,061	136,887	0,041
	Üniversite	4,49	0,64			
İşletme	Sektör	4,34	0,66	-1,516	131,03	0,132
	Üniversite	4,49	0,5			
Genel muhasebe	Sektör	3,78	0,85	0,198	109,462	0,843
	Üniversite	3,75	0,85			
Yönetim ve organizasyon	Sektör	4,44	0,68	-0,796	123,393	0,427
	Üniversite	4,53	0,58			
İşletme matematiği	Sektör	3,67	0,83	0,876	112,749	0,383
	Üniversite	3,55	0,8			
Davranış bilimleri	Sektör	4,45	0,54	0,653	118,21	0,515
	Üniversite	4,4	0,49			
Finansal yönetim/ analiz	Sektör	3,95	0,8	0,361	113,571	0,719
	Üniversite	3,91	0,77			
Hukuka giriş	Sektör	3,53	0,84	-0,359	114,853	0,72
	Üniversite	3,58	0,8			
Araştırma metodolojisi	Sektör	3,69	0,82	0,746	107,58	0,457
	Üniversite	3,58	0,84			
Temel bilgisayar bilimleri	Sektör	4,08	0,94	0,026	115,815	0,979
	Üniversite	4,08	0,87			
Psikolojiye giriş	Sektör	4,08	0,87	0,027	109,729	0,979
	Üniversite	4,08	0,87			
İktisada giriş	Sektör	3,8	0,86	-0,23	108,568	0,818
	Üniversite	3,83	0,87			
İş hukuku	Sektör	3,82	0,7	-0,55	107,163	0,583
	Üniversite	3,89	0,72			
Kamu maliyesi	Sektör	2,88	1,12	2,052	115,577	0,042
	Üniversite	2,49	1,05			
Türk dili (zorunlu)	Sektör	3,65	1,16	1,673	113,53	0,097
	Üniversite	3,32	1,11			
İnkılap tarihi	Sektör	3,08	1,04	0,354	117,662	0,724
	Üniversite	3,02	0,95			

Tablo 32'nin devamıdır.

Stratejik yönetim	Sektör	4,15	0,89			
	Üniversite	4,19	0,86	-0,271	113,191	0,787
İnsan kaynakları yönetimi	Sektör	4,32	0,65			
	Üniversite	4,4	0,57	-0,748	121,89	0,456
İstatistik	Sektör	3,57	0,91			
	Üniversite	3,51	0,93	0,366	107,301	0,715
Kamu yönetimi	Sektör	2,8	1			
	Üniversite	2,55	0,93	1,493	115,522	0,138
Organsel davranış	Sektör	4,09	0,84			
	Üniversite	4,32	0,7	-1,749	124,904	0,083
Toplam kalite yönetimi	Sektör	3,94	0,91			
	Üniversite	3,89	0,99	0,336	102,617	0,737
İş dünyasında iletişim	Sektör	4,13	0,88			
	Üniversite	4,02	0,93	0,669	105,113	0,505
İş etiği	Sektör	4,43	0,72			
	Üniversite	4,4	0,74	0,278	107,501	0,781
Bireyler arası iletişim	Sektör	4,52	0,64			
	Üniversite	4,51	0,64	0,119	110,209	0,905
Yönetim prensipleri	Sektör	4,31	0,76			
	Üniversite	4,26	0,86	0,298	99,83	0,766
Maliyet analizi	Sektör	4,09	0,78			
	Üniversite	3,98	0,84	0,769	103,309	0,444
Yatırım yönetimi	Sektör	3,81	0,86			
	Üniversite	3,72	0,89	0,591	106,785	0,556

Değerlendirilen anketler ve yapılan analiz sonuçları doğrultusunda yöneticiler ile akademisyenlerin, turizm eğitiminde verilmesi gereken derslerle ilgili görüşleri arasında fark bulunmadığı anlaşılmıştır. Buna göre: H1 hipotezi reddedilmiş, H0 hipotezi ise kabul edilmiştir.

- Turizm sektöründe hizmet veren yöneticiler ile akademisyenlerin, turizm eğitiminde kazandırılması hedeflenen yetenek ve beceriler hakkındaki görüşlerini içeren analiz sonuçları aşağıdaki gibidir:

H1: Turizm sektöründe hizmet veren yöneticiler ile akademisyenlerin, turizm eğitiminde kazandırılması hedeflenen yetenek ve beceriler hakkındaki görüşleri arasında fark vardır.

H0: Turizm sektöründe hizmet veren yöneticiler ile akademisyenlerin, turizm eğitiminde kazandırılması hedeflenen yetenek ve beceriler hakkındaki görüşleri arasında fark yoktur.

Tablo 33: Yönetici Ve Akademisyenlerin Turizm Eğitiminde Kazandırılması Hedeflenen Yetenek Ve Beceriler Hakkındaki Görüşlerinin Değerlendirilmesi

Yetenek ve Beceriler	Sektör / Üniversite	Ortalama	Standart Sapma	T-testi değerlendirilmesi		
				T	df	Sig. (2-tailed)
Sözlü iletişim	Sektör	4,84	0,43			
	Üniversite	4,87	0,39	-0,382	116,427	0,703
Yazılı iletişim	Sektör	4,40	0,70			
	Üniversite	4,28	0,74	0,905	104,965	0,367
Liderlik becerisi	Sektör	4,40	0,63			
	Üniversite	4,43	0,64	-0,328	109,605	0,744
Yöneticilik becerisi	Sektör	4,51	0,57			
	Üniversite	4,57	0,50	-0,597	120,495	0,551
İşe uyum	Sektör	4,57	0,58			
	Üniversite	4,55	0,64	0,196	102,126	0,845
Özgüven	Sektör	4,65	0,55			
	Üniversite	4,75	0,48	-1,22	121,599	0,225
Takım çalışması	Sektör	4,75	0,51			
	Üniversite	4,74	0,52	0,157	107,054	0,876
Araştırma becerisi	Sektör	3,95	0,84			
	Üniversite	4,04	0,83	-0,573	110,933	0,568
Yaratıcılık	Sektör	4,25	0,76			
	Üniversite	4,42	0,72	-1,291	114,769	0,199
Eleştirel düşünme	Sektör	3,99	0,88			
	Üniversite	4,09	0,90	-0,68	107,106	0,498
Karar verme	Sektör	4,64	0,53			
	Üniversite	4,72	0,45	-0,958	122,643	0,34
Uzlaşma becerisi	Sektör	4,57	0,60			
	Üniversite	4,64	0,59	-0,708	111,337	0,48
Uygulama becerisi	Sektör	4,61	0,51			
	Üniversite	4,72	0,45	-1,245	120,028	0,216
Bilgisayar becerisi	Sektör	3,97	0,79			
	Üniversite	4,11	0,75	-1,104	114,601	0,272
Problem çözme yeteneği	Sektör	4,68	0,54			
	Üniversite	4,70	0,57	-0,167	103,912	0,868
Pazarlama yeteneği	Sektör	4,35	0,68			
	Üniversite	4,30	0,72	0,41	104,309	0,683
Olayları yönetme becerisi	Sektör	4,44	0,60			
	Üniversite	4,43	0,60	0,088	109,57	0,93
Organizasyon becerisi	Sektör	4,31	0,75			
	Üniversite	4,40	0,69	-0,722	116,882	0,471
Sektör bilgisi	Sektör	4,32	0,69			
	Üniversite	4,51	0,58	-1,774	124,649	0,079
Profesyonellik	Sektör	4,57	0,54			
	Üniversite	4,64	0,48	-0,832	119,505	0,407
Detayları önemseme	Sektör	4,40	0,70			
	Üniversite	4,30	0,72	0,77	107,39	0,443
Akademik derece	Sektör	3,39	1,01			
	Üniversite	3,40	0,95	-0,058	115,321	0,954

Tablo 33'ün devamıdır.

İs etigi	Sektör	4,57	0,69			
	Üniversite	4,66	0,59	-0,844	123,688	0,4
Guclu misafir iliskileri	Sektör	4,61	0,51			
	Üniversite	4,62	0,53	-0,099	107,292	0,921
Yabancı dil becerisi	sektor	4,76	0,48			
	universite	4,89	0,32	-1,861	137,472	0,065
Zorluklarla basa cikabilme	Sektör	4,59	0,58			
	Üniversite	4,66	0,48	-0,77	125,916	0,443
Karar alma becerisi	Sektör	4,56	0,66			
	Üniversite	4,70	0,46	-1,491	135,544	0,138
Halkla iliskiler	Sektör	4,43	0,69			
	Üniversite	4,47	0,70	-0,33	109,109	0,742

Yönetici ve akademisyenlerin turizm eğitiminde kazandırılması hedeflenen yetenek ve beceriler hakkındaki görüşlerinin değerlendirilmesine yönelik yapılan t-testi sonuçlarına göre genel olarak bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Ancak yetenek listesi içerisinde yer alan “yabancı dil becerisi” ve “sektör bilgisi”ne ait sig. (Anlamlılık) sütunundaki değerlerinin 0,01'den küçük olduğu tespit edilmiştir. Söz konusu değerler 0,01'den küçük olduğu için, yönetici ile akademisyenlerin görüşleri arasındaki ilişkinin $p < 0,01$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğunu söyleyebiliriz.

Değerlendirilen anketler ve yapılan analiz sonuçları doğrultusunda yöneticiler ile akademisyenlerin, turizm eğitiminde kazandırılması hedeflenen yetenek ve beceriler hakkındaki görüşleri arasında fark bulunmadığı anlaşılmıştır. Buna göre: H1 hipotezi reddedilmiş, H0 hipotezi ise kabul edilmiştir.

- Turizm sektöründe hizmet veren yöneticiler ile akademisyenlerin, turizm diplomasının yararlılığına ilişkin görüşlerini içeren analiz sonuçları aşağıdaki gibidir:

H1: Turizm sektöründe hizmet veren yöneticiler ile akademisyenlerin, turizm diplomasının yararlılığına ilişkin görüşleri arasında fark vardır.

H0: Turizm sektöründe hizmet veren yöneticiler ile akademisyenlerin, turizm diplomasının yararlılığına ilişkin görüşleri arasında fark yoktur.

Tablo 34: Yönetici Ve Akademisyenlerin Turizm Diplomasının Yararlılığına İlişkin Görüşlerinin Değerlendirilmesi

	Sektör / Üniversite	T-testi değerlendirilmesi				
		N	Ortalama	t	df	Sig (2-tailed)
Turizm işletmelerinde çalışmak için turizm diploması yarar sağlamaktadır	sektör	88	1,33			
	üniversite	53	2,59	7,635	139	0

Tablo 34'e göre turizm sektöründe hizmet veren yöneticiler ile akademisyenlerin, turizm diplomasının yararlılığına ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Akademisyenler turizm diplomasının yararlılığını sektör temsilcilerine göre daha önemli görmektedir.

Değerlendirilen anket sonuçları doğrultusunda yöneticiler ile akademisyenlerin, turizm diplomasının yararlılığına ilişkin görüşleri arasında fark bulunduğu anlaşılmıştır. Buna göre: H0 hipotezi reddedilmiş, H1 hipotezi ise kabul edilmiştir.

- Turizm sektöründe hizmet veren yöneticiler ile akademisyenlerin, lisans müfredatının beklentileri karşılama yönüyle görüşlerini içeren analiz sonuçları aşağıdaki gibidir:

H1: Turizm sektöründe hizmet veren yöneticiler ile akademisyenlerin, lisans müfredatının beklentileri karşılama yönüyle görüşleri arasında fark vardır.

H0: Turizm sektöründe hizmet veren yöneticiler ile akademisyenlerin, lisans müfredatının beklentileri karşılama yönüyle görüşleri arasında fark yoktur.

Tablo 35: Yönetici Ve Akademisyenlerin Lisans Müfredatının Beklentileri Karşılama İlişkin Görüşlerinin Değerlendirilmesi

	Sektör / Üniversite	T-testi değerlendirilmesi				
		N	Ortalama	t	df	Sig (2-tailed)
Lisans turizm müfredatı turizm endüstrisinin ihtiyaçlarını karşılamaktadır	sektör	88	1,36			
	üniversite	53	2,48	7,397	139	0

Tablo 35'e göre turizm sektöründe hizmet veren yöneticiler ile akademisyenlerin, lisans müfredatının beklentileri karşılama yönüyle görüşleri arasında anlamlı bir farklılık

olduğu tespit edilmiştir. Akademisyenler sektör temsilcilerinin aksine lisans müfredatının beklentileri karşıladığını düşünmektedirler.

Değerlendirilen anket sonuçları doğrultusunda yöneticiler ile akademisyenlerin, lisans müfredatının beklentileri karşılamasına yönelik görüşleri arasında fark bulunduğu anlaşılmıştır. Buna göre: H0 hipotezi reddedilmiş, H1 hipotezi ise kabul edilmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Hizmetler sektörünün içinde yer alan ve bir alt sektör olarak değerlendirilen turizm alt sektörü, talebin artmasına karşılık turistik ürün arzının da giderek fazlalaşması neticesinde kendisini yoğun bir rekabet ortamında bulmuştur. Gerek sanayileşme sürecini tamamlamış gelişmiş ülkeler gerekse de gelişmekte olan ve az gelişmiş ülkeler ile gerek büyük gerekse de küçük ölçekli işletmeler hem uluslararası, hem de ülkesel, bölgesel ve yöresel piyasalardan pay alabilmek için yoğun bir uğraş vermektedirler. Ekonomik faydasının yanı sıra sosyal, kültürel ve çevresel faydalarının da olması turizmin önemini artıran bir özellik olarak görülmektedir. İşte turizmin tüm bu olumlu özellikleri neticesinde hizmet kalitesinin yükseltilmesi çalışmaları büyük önem arz etmektedir. Kuşkusuz bu kalitenin artırılmasında turizm eğitimi veren kurumların payı yadsınamayacaktır.

Amacı turizm bilincinin toplumda yerleştirilmesi, hiçbir turiste ayırım yapmadan saygı ve konukseverlik içinde eşit ve dürüst hizmet etme anlayışının verilmesi olan turizm eğitimi (Olalı, 1982: 264), kalifiye elemanlar yetiştirilmesi hususunda önemli bir rol üstlenmiştir. Ülkemizde bu amaçlar doğrultusunda yapılandırılan turizm eğitimi, yaygın eğitim ve örgün eğitim olarak iki kısımda yürütülmektedir. Yaygın turizm eğitim programları milli eğitim bakanlığı ve kültür ve turizm bakanlığı bünyesinde bulunmaktadır. Örgün turizm eğitim ise milli eğitim bakanlığı ve yüksek öğretim kurumlarının programları içerisinde yer almaktadır. Çalışmamızın kapsamı dahilinde bulunan lisans düzeyindeki turizm eğitimi ise yüksek öğrenim kurumları tarafından idare edilmektedir.

Devlet ve vakıf üniversiteleri bünyesinde bulunan programlarda Turizm İşletmeciliği Konaklama İşletmeciliği, Seyahat İşletmeciliği, Turizm ve Otel İşletmeciliği ve Turizm Rehberliği gibi pek çok farklı bölüm bulunmaktadır. Bu programlarda eğitim veren akademisyenlerin ve turizm sektöründe görev yapan yöneticilerin görüşlerinin alınması sayesinde, bahsi geçen bu programların müfredatlarının sektör ve akademik ihtiyaçlara cevap verecek şekilde yeniden yapılandırılması mümkün olacaktır. İşte bu amaçla çeşitli üniversitelerin turizm fakülte ve yüksekokullarında görev yapan toplam 421 akademisyen içerisinde 100 kişiye mail yoluyla anket gönderilmiş ve 53 adet akademisyenden geri dönüş sağlanmıştır. Sektör çalışanları İstanbul'da bulunan beş

yıldızlı konaklama işletmelerinde görev yapan yöneticilerle sınırlandırılmış ve 150 adet yöneticiye mail yoluyla ulaşılarak anket formları gönderilmiştir.

Akademisyenlerden, turizm eğitiminde öğrencilere kazandırılması amaçlanan “beceri ve yetenek”lerden en fazla önemsedikleri 5 tanesini sıralamaları istenmiş ve sonuçlar faktör analizine tabi tutulmuştur. Faktör analizi sonuçlarında yönetsel zekâ, yönetsel yetenek, yönetsel bilgi, liderlik özellikleri, insan ilişkileri becerisi, entelektüel beceri, iletişim becerisi ve fonksiyonel yöneticilik boyutlarını içeren 8 adet faktör bulunmuştur.

Yine aynı şekilde sektörde görev yapan yöneticilerden, turizm eğitiminde öğrencilere kazandırılması amaçlanan “beceri ve yetenek”lerden en fazla önemsediklerini turizm endüstrisinin ihtiyaçları doğrultusunda belirlemeleri istenmiştir. Sonuçlar faktör analizine tabi tutulmuştur. Faktör analizi sonuçlarında temsil yeteneği, liderlik ve yönetim becerisi, iş başarısı, teknik bilgi, kavramsal bilgi, girişimsel beceri, kendini ifade edebilme ve takım çalışmasına yatkınlık boyutlarını içeren 8 adet faktör bulunmuştur.

Bir sonraki bölümde akademisyenlerden turizm müfredatında yer alan ve listelenmiş dersleri beşli likert ölçeğine göre değerlendirilmeleri istenmiştir. Bu soru sorulurken “Lisans düzeyinde turizm eğitimi veren üniversitelerin müfredatlarında yer alan dersleri önem düzeylerine göre değerlendiriniz” şeklinde bir yönergeyi takip etmeleri istenmiştir. Akademisyenlerin vermiş oldukları cevaplarda “Mesleki Yabancı Dil” 4.92, “Yabancı Dil” 4.83 ve “Yönetim ve Organizasyon” 4.53’lük bir ortalamayla ilk sıralarda yer almıştır.

Yöneticilerin vermiş oldukları cevaplarda da yine aynı şekilde akademisyenlerle aynı olarak “Mesleki Yabancı Dil” 4.89 ve “Yabancı Dil” 4.85’lik oranlarla ilk sıralarda yer almıştır. Akademisyenlerden farklı olarak “Bireyler Arası İletişim” 4.52’lik bir ortalamayla sektör yöneticileri tarafından önemli bulunmuştur.

Gerçekten de turizm sektöründe istihdam edilmeyi bekleyen gençlerin karşılaştıkları sorunların en başında yabancı dil bilgisi eksikliği gelmektedir. Türkiye’deki mevcut turizm eğitiminin yabancı dil konusundaki eksiklikleri, bu dersin yönteminde yapılabilecek değişikliklerle giderilmeye çalışılmalıdır. Bundan sonra yapılacak

araştırmalar bu konudaki eksikliklerin hangi yollarla giderilebileceği üzerine eğilmelidir.

Akademisyenler tarafından en az önem atfetilen dersler, 3.02 ortalamaıyla “İnkılâp Tarihi”, 2.55 ortalamaıyla “Kamu Yönetimi”, 2.49 ortalamaıyla “Kamu Maliyesi” olarak tespit edilmiştir. Sektör yöneticileri tarafından ise, en az önemsenen dersler ise 3.08 ortalamaıyla “İnkılâp Tarihi”, 2.88 ortalamaıyla “Kamu Maliyesi”, 2.80 ortalamaıyla “Kamu Yönetimi” olarak tespit edilmiştir. Burdan da anlaşılacağı üzere akademisyenler ve turizm sektör yöneticileri, turizm müfredatında yer alan derslerin önem sıralamasında aynı görüşlere sahiptirler.

Sonuç olarak akademisyenlerin ve turizm sektöründe görev yapan yöneticilerin lisans düzeyindeki turizm eğitimi hakkındaki görüşleri öğrenilmeye çalışılmış ve genel olarak verilen eğitimin niteliğinden memnun olduğu anlaşılmıştır. Çalışmanın bulgularında “Yabancı Dil” ve “Mesleki Yabancı Dil” en fazla önem atfedilen dersler olarak belirlenmiştir. Ayrıca “Yabancı Dil Becerisi”, “Sözlü İletişim” ve “Yazılı İletişim” turizm eğitiminde kazandırılması amaçlanan önemli beceri ve yetenekler olarak tespit edilmiştir. Akademisyenler ve yöneticiler tarafından büyük önem atfedilen “Yabancı Dil Becerisi” dersinin öğrencilere daha faydalı olacak şekilde yeniden gözden geçirilmesi ve gerekirse ders saatlerinin artırılması düşünülmelidir.

Yapılan değerlendirmeler sonucunda Türkiye’de lisans düzeyinde turizm eğitimi veren kurumlar ile sektör arasında, eğitimin kazandırmak istediği yetenekler ve bilgi birikimi açısından bir ayrışmanın olmadığı söylenebilir. Ancak sektör ve akademisyenler arasında fikir ayrılığı yaşanan iki temel unsur tespit edilmiştir. Turizm sektöründe hizmet veren yöneticiler ile akademisyenlerin, turizm diplomasının yararlılığına ilişkin görüşleri sorulmuştur. Buna göre akademisyenlerin turizm diplomasının yararlılığını sektör temsilcilerine göre daha fazla önemsedici tespit edilmiştir. Aynı şekilde yöneticiler ile akademisyenlerin, lisans müfredatının beklentileri karşılmasına yönelik görüşleri öğrenilmeye çalışılmış ve bu noktada fikir ayrılıkları olduğu tespit edilmiştir. Akademisyenler sektör temsilcilerinin aksine lisans müfredatının beklentileri karşıladığını düşünmektedirler.

Bu çalışmanın devamı olarak hem turizm eğitiminin hem de sektörde istihdam edilmekte olan kişiler olarak öğrencilerin de görüşlerinin alınma zorunluluğu

bulunmaktadır. Öyle ki, gerek işletme çalışanlarının gerekse de staj yoluyla sektörü tanıma fırsatı bulan öğrencilerin, akademisyenlerin görüşlerinden ayrıldığı noktalar olabilecektir. Bu hususların belirlenmesiyle uygun müfredatın hazırlanması mümkün olacaktır. İleride yapılacak çalışmalarda bu konunun dikkate alınması gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- ADIGÜZEL, Oktay Cem (2005), “Meslek Liseleri-İşletme İşbirliğince Yürütülen Meslek Öğretimine Farklı Bir Bakış Açısı: Yapı Eğitiminde Fransa Örneği”, **Milli Eğitim Dergisi**, Yıl: 33, Sayı: 167, ss: 1-2.
- AĞAOĞLU, Kemal (1991), “Türkiye’de Turizm Eğitimi ve Etkenliği”, **Verimlilik Dergisi**, Milli Produktivite Merkezi (MPM) Yayınları No:439, Yeniçağ Basın Yayın San.Ve Tic. Ltd. Şti., Ankara.
- AĞAOĞLU, Orhan Kemal, (1992). "İşgücünü Verimli Kullanma Tekniklerinin Turizm Sektörüne Uygulanması," **Verimlilik Dergisi**, Milli Produktivite Yayını No: 457, Ankara.
- AHİPAŞAOĞLU, Suavi ve Abdullah KARAMAN ve Erkan SAĞLIK (2002), “Turizm Sektöründe Endüstriye Dayalı Eğitim, Sorunlar ve Çözüm Önerileri: Palandöken Kış Sporları Merkezinde Bir Uygulama”, **Turizm Bakanlığı Turizm Eğitimi Konferansı**, ss. 137-143.
- AIREY, David ve John TRIBE (2005), **An International Handbook Of Tourism Education**, University of Surrey, U.K.
- AKÇAY, Cengiz (2003), “Küreselleşme, Eğitimsel Yoksunluk ve Yetişkin Eğitimi”, **Milli Eğitim Dergisi**, Sayı:159, ss: 3-5.
- AKOVA, Orhan (1999), “Önbüro Elemanlarında Aranılan Nitelikler Üzerine Bir Araştırma”, **Yeni Bin Yılda Turizm ve Türkiye Semineri**, ss. 153-169.
- AKTAŞ, Ahmet (1992), “Turizmde Okul – Sektör İşbirliği ve Sorunları”, **Turizm Bakanlığı Turizm Eğitimi Konferansı**, ss. 325-327.
- AKTAŞ, Ahmet ve Ebru TARCAN (2002), “Konaklama İşletmelerinin İş gören Temininde Kullandıkları Üniversite Kaynağının Yeri ve Önemi: Antalya Yöresinde 149 Bir Araştırma”, **Turizm Bakanlığı Turizm Eğitimi Konferansı**, ss. 523-532.

- ALKAN, Cevat, Hıfzı DOĞAN ve S. İlhan SEZGİN (1998), **Mesleki ve Teknik Eğitimin Esasları**, Alkım Yayınları, İstanbul.
- ARSOY, Gülsün (1992), “Örgün/Yaygın Eğitimde Durum Tespiti ve Turizm Eğitim Sisteminin Geliştirilmesi İçin Öneriler”, **Turizm Bakanlığı Turizm Eğitimi Konferansı**, ss.181-190.
- ATAKLI, Aynur (1992), “Eğitim ve Mesleki Başarı”, **Verimlilik Dergisi**, MPM (Milli Produktivite Merkezi), Sayı: 1, Mert Matbaacılık, Ankara, s. 5.
- AYDIN, Z.B. (2007). “Faktör Analizi Yardımıyla Performans Ölçütlerinin Boyutlarının Ortaya Konulması”, **8. Türkiye Ekonometri ve İstatistik Kongresi**, İnönü Üniversitesi, Malatya.
- AYDOĞDU, Hasan, (2002). **İşletmelerde Stratejik İnsan kaynakları Planlamasının Önemi Ve Uygulamadan Bir Örnek - Doktora Tezi**, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- AYDOS, Hasan (1992), “Türkiye’de Turizm Sektörüne İşgücü Yetiştirilmesi Buna Yönelik Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, **Turizm Bakanlığı Turizm Eğitimi Konferansı**, ss.175-178.
- AYKAÇ, Burhan (1999), **İnsan Kaynakları Yönetimi ve İnsan Kaynaklarının Stratejik Planlaması**. 1. Baskı, Nobel Yayınları, Ankara.
- BAKI, Ali Erkan (1996), **Mesleki ve Teknik Eğitimin Milli Gelir Artışı ve İstihdam Üzerine Etkileri**, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- BATMAN, Orhan, (1999), **Otel İşletmelerinin Yönetimi**. Sakarya: Değişim Yayınları.
- BARUTÇUGİL, İsmet, (1982), **Turizm İşletmeciliği**, Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Yay. No: 3-018-0061, Bursa.
- BAYRAKTAROĞLU, Serkan (2006), **İnsan Kaynakları Yönetimi**. Sakarya Yayıncılık, Adapazarı.

- BİLHAN, Saffet (1992), “Eğitimde Verimlilik” **Verimlilik Dergisi**, Milli Prodüktivite Merkezi (MPM) Yayını, Sayı: 1, Ankara.
- BİNGÖL, Dursun, (1990), **Personel Yönetimi ve Beşeri İlişkiler**, Erzurum: Atatürk Üniversitesi Basımevi.
- BİR, Ali ve Diğ. (1992), “Turizm Eğitiminde Uzaktan Eğitim Teknolojisi Uygulaması ve Değerlemesi”, **Turizm Bakanlığı Turizm Eğitimi Konferansı**.
- BİRDİR, Kemal (2002), “Turizm ve Otel İşletmeciliği Eğitimi Alan Lisans Öğrencilerinin Turizm Endüstrisinde Çalışmayı Tercih Etmemelerinin Temel Nedenleri: Bir Nominal Gurup Tekniği Araştırması”, **Turizm Bakanlığı Turizm Eğitimi Konferansı**, s. 495-504.
- BULURMAN, Banu, (2002), “Enformasyon Toplumu ve Eğitim”, **Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt:4, Sayı:1.
- BURSALIOĞLU, Ziya, (1982), “**Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış**”, Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayını, Ankara.
- BORATAV, Korkut (2003), **Türkiye İktisat Tarihi: 1908-2002**. Ankara: İmge Kitapevi.
- CAN, Halil, Şahin KAVUNCUBAŞI (2001), **Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi**. 4. Baskı, Siyasal Kitapevi, Ankara.
- ÇAKIR, İsmail (1998), “Türkiye’de Lisans Düzeyi Turizm Eğitiminde Staj Sorunları ve Çözüm Önerileri”, **Ulusal Turizm Sempozyumu**.
- ÇAPAR, Bülent (2002), “Turizm Sektörü-Turizm Eğitimi Kurumları İşbirliği, Staj Sorunları ve Çözüm Önerileri”, **Turizm Bakanlığı Turizm Eğitimi Konferansı**, ss. 415-425.
- ÇAVUŞ, Ş. ve ÖZDOĞAN, Osman, (2009), “**Türk Turizm Tarihi Yapısal ve Sektörel Gelişim**”, Detay Yayıncılık, Ankara.
- ÇETİN, Şule (2002), “Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Mezunlarının İstihdam Sorunları”, **Turizm Bakanlığı Turizm Eğitimi Konferansı**, ss. 485-494.

- ÇİL, Burhan (1995), **İstatistik**, Ankara: Detay Yayıncılık.
- DALLI, Özen (1988), "Gelişen Turizm Endüstrisinin Ortaya Çıkardığı Eğitime İlişkin Sorunlar" **TUGEV**, sayı. 5, ss. 1-13.
- DALLI, Özen, (1998), "Turizmde İnsan Kaynakları Planlama ve Geliştirilmesi," **I.Turizm Şurası**, 20-22 Ekim, Ankara.
- DEMİRKOL, Şehnaz ve Elbeyi PELİT, (2002), "Türkiye'deki Turizm Eğitim Sistemi ve Avrupa Birliği Sürecinde Olası Gelişmeler", **Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi**, Sayı:2, Ankara.
- DEVEBAKAN, Gül ve Diğ. (2004), "Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsünde Lisans Üstü Eğitim Kalitesinin Artırılması Kapsamında Öğrencilerin Eğitime İlişkin Görüşlerinin Değerlendirilmesi", **II Kalite Sempozyumu**, ss.194.
- DİNÇER, Mithat Zeki (1993), **Turizm Ekonomisi ve Turizmin Türk Ekonomisindeki Turizm**. İstanbul: Filiz Kitabevi, s. 102.
- DÖĞÜŞLÜ DENİZ, Nevin, (1999), **Global Eğitim**, Türkmen Kitabevi, İstanbul.
- ERDOĞDU, Mustafa (2006), "AB Sürecinde (Türkiye'nin Rekabet Gücünü Artıracak) Bir Devlet Politikası: Hizmet İçi Eğitim Seferberliği", **Avrupa Birliği Dersleri, Ekonomi-Politika-Teknoloji**, ed:İrfan Kalaycı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- ERNAWATI, D.B. (2003). **Stakeholders' Views on Higher Tourism Education**. Annals of Tourism Research, Vol. 30 (1), 255-258.
- FINDIKÇI, İlhami (1999), **İnsan Kaynakları Yönetimi**. 1. Baskı, Alfa Basım Yayın, İstanbul.
- GÜNDÜZALP, Nural (1992), "**Turizm Eğitimi Konferansı**", 9-11 Aralık, Ankara.
- GÜRDAL, Mehmet (2002), "Türkiye'de Mesleki Turizm Eğitiminin Yapısal Analizi, Okullaşma-Eğitimin Kalitesi-Staj-İstihdam Sorunları ve Çözüm Önerileri", **Turizm Bakanlığı Turizm Eğitimi Konferansı**, s.391-400.
- HACIOĞLU, Necdet, (1989), **Türkiye'de Turizm Eğitimi Ders Notları**, Balıkesir.

HACIOĞLU, Necdet (1991), “Turizm Eğitim Sorunları ve Çözüm Önerileri”,
II.Ulusal Turizm Kongresi, s. 195-214.

HACIOĞLU, Necdet, KAŞLI, Mehmet, Seda, ŞAHİN ve Nuray TETİK, (2008),
Türkiye’de Turizm Eğitimi, Detay Yayıncılık, Akara.

HANÇER, Murat ve Naci ADAK ve Atila YÜKSEL (2002), “Turizm Eğitiminde
Sektör Üniversite İşbirliği: Yeni Bir Yaklaşım”, **Turizm Bakanlığı Turizm
Eğitimi Konferansı**, s. 401-406.

HJALAGER, Anne-Mette ve Steen ANDERSEN (2005), “**Tourism Employment:
Contingent WorkOr Profesional Career**”, <http://www.emerald-library.com>.

<http://www.euroeducation.net/prof/irco.htm>, Erişim Tarihi: 07.02.2009.

<http://www.euroeducation.net/prof/spainco.htm>, Erişim Tarihi: 07.02.2009.

<http://www.euroeducation.net>, Erişim Tarihi: 07.02.2010

<http://www.unwto.org/index.php>, Erişim Tarihi: 04.03.2009.

<http://www.makaleler.com/oku-t%C3%bcrkiyede+turizm>, Erişim Tarihi: 10.07.2009.

<http://www.infomag.com.tr/content.asp?id=26847/>, Erişim Tarihi: 10.07.2009.

[http://www.megep.meb.gov.tr/genel/moduler/ulkeler/Sweden\(TR\).doc](http://www.megep.meb.gov.tr/genel/moduler/ulkeler/Sweden(TR).doc),
Erişim Tarihi: 13.12.2009.

<http://www.istatistikanaliz.com>, Erişim Tarihi: 05.09.2010

İÇÖZ, Orhan, (1994), “**Çevre sorunları turizmi tehdit ediyor mu?**”, Turan Kitabevi,
Ankara.

İÇÖZ, O. (2005), **Turizm Ekonomisi**, Turan Kitabevi, Ankara.

JOHANSSON, Jan (2000), “**Qualified Vocational Education Beyond –A Report
From A Pilot Project In Sweden**”, European Journal Vocational Training,
No.21.

KANTARCI, Kemal, ve YÖRÜKOĞLU, Altuğ, (1998), **Konaklama İşletmelerinde
Önbüro ve Yönetimi**, Ankara: Detay Yayıncılık.

- KARABULUT, Abdurrahman (2004), “Eğitimde Tolam Kalite Yönetimi”, **Standart Dergisi**, s: 513, ss. 48-52.
- KARAKAYA, Uğur (1998), **1990’lı Yıllarda Turizm Sektörünün Kalkınma Sürecinde Türk Ekonomisine Etkileri**. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- KAYA, İhsan ve Orhan ENGİN (2004), “Evaluating Student Satisfaction For Quality Improving In A Department Of High Education Association”, **Mühendislik ve Fen Bilimleri Dergisi**.
- KAYA, B. (1999), **Tanıtmanın Tanımları, Boyutları ve Amaçları**, İstanbul.
- KAYNAK, Turgay (1989), **İnsan Kaynakları Planlaması**. 2. Baskı, Alfa Basım Yayın, İstanbul.
- KOCABAŞ, İbrahim (1994), “Eğitimde Verimlilik için Hedeflerle Yönetim”, **Verimlilik Dergisi**, Milli Prodüktivite Merkezi , Sayı: 2, Mert Matbaacılık, Ankara.
- KOCAÇINAR, Muhip, (1996), **Genel Öğretim Metodu**, İzmir Eğitim Enstitüsü Ders Kitapları Yayınları: 2, As Matbaası, İstanbul.
- KOÇAOĞLU, Bike (2002), “Turizm Eğitiminde Kalite Değerlendirilmesi: Sertifikasyon”, **Turizm Bakanlığı Turizm Eğitimi Konferansı**, s. 161-172.
- KOCH, J ve J. FISHER (1998), “**Higher Education and Total Quality Management**”, Total Quality Management, s:9, ss.659-669.
- KOZAK, Nazmi, Meryem Kozak ve Metin Kozak (2001), **Genel Turizm**, Ankara: Detay Yayıncılık.
- KÜÇÜKAHMET, Leyla (1984), “Lisans Düzeyinde Eğitim Elmanı Yetiştirmede Uygulanan Modeller ve Sorunlar (Mezunları İzleme Yaklaşımı)”, **Eğitim Bilimleri Sempozyumu**, ss. 39-48.
- KÜÇÜKALTAN, Derman (1998), “Türkiye’de Otel İşletmelerinde İşgören Seçimi ve Eğitiminin Hastane İşletmeciliği ile Karşılaştırılmasına Yönelik Bir Uygulama”, **Anatolia Dergisi**, Yıl: 9, ss.51-59.

KÜLTÜR VE TURİZM BAKANLIĞI ARAŞTIRMA VE EĞİTİM GENEL MÜDÜRLÜĞÜ, <http://aregem.kulturturizm.gov.tr>, Erişim Tarihi: 25.02.2010.

LOMINÉ, Loykie (2003), “**Hospitality, Leisure, Sport and Tourism in Higher Education in France**”, Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education, Vol.2, No.1, Winchester, İngiltere.

MAVIŞ, F., KOZAK S. (1992), Meslek Yüksekokullarında Turizm Programı ve Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu Turizm Otelcilik Ders Programı, **Turizm Eğitimi Konferansı-Workshop**, Yorum Basım Yayın, Ankara.

METARGEM, İ. (2000), **Turizm Sektöründe Ara Kademe İnsangücü İhtiyacı ve Turizm Eğitimi Araştırması**, T.C. Milli Eğitim Bakanlığı Yayın No: 26.

MISIRLI, İrfan (2002), “Turizm Sektöründe Meslek Standardı ve Mesleki Belgelendirme Sistemi”, **Turizm Bakanlığı Turizm Eğitimi Konferansı**, s. 453 460.

MORGAN, Michael (2005), “**From Production Line To Drama Scholl: Higher Education For The Future Of The Future Of Tourism**”, www.emeraldinsight.com, Erişim Tarihi: 20.02.2010.

MÜNGER, Levent (1999), **Turizmin Ekonomik Etkileri ve Ülkemiz Açısından Bu Etkilerin Yararlarını Artırıcı Politikalar**. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

NAKİP, Mahir ve Asuman AKDOĞAN (1999), **Üniversite-Sanayi İşbirliğinde Tarafların Algılamaları ve Beklentileri (Kayseri’de Bir Uygulama)**, Kayseri: Kayseri Ticaret Odası Yayınları, 26.

OLALI, Hasan (1982), **Turizm Politikası ve Planlaması**, Ege Üniversitesi Matbaası, İzmir.

OLALI, Hasan (1984), **Turizm Dersleri**, İstikbal Matbaası, İzmir.

OLALI, Hasan, TİMUR, Alp (1988), **Turizm Ekonomisi**, İzmir, Ofis Ticaret Matbaacılık.

- OLALI, Hasan (1990), **Turizm Politikası ve Planlaması**, İşletme Fakültesi Yayın No: 228, İşletme İktisadi Enstitüsü Yayın No: 122, İstanbul.
- ORAL, Saime, Olgun ÇİÇEK ve Gürhan AKTAŞ (1994), “Turizm Bilincinin Oluşturulmasında Yaygın Eğitimin Yeri ve Önemi”, **I. Turizm Sempozyumu**, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- ORAL, Saime (2001), **Otel İşletmeciliği ve Otel İşletmelerinde Verimlilik Analizleri**, İzmir: Kanyılmaz Matbası.
- ORHANER, E. ve TUNÇ, A. (2003), **Ticaret ve Turizm Eğitiminde Özel Öğretim Yöntemleri**, Gazi Kitapevi, Ankara.
- ÖNCÜER, Melek Ece (2000), **Kuşadası’nda Faaliyet Gösteren Seyahat Acentalarındaki İş görenlerin Eğitim Profili**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- ÖNEY, Erden (1987), **İktisadi Planlama**. Ankara: Savaş Yayınları.
- ÖZAKMAN, Semra (1994), “**Stratejik İnsan Kaynakları Planlama**”, Yönetim, İ.Ü. İşletme İktisadi Enstitüsü Yayını, Ekim, Yıl:5 Sayı:19.
- ÖZAKTAŞ, Adnan (1992), “Turizm Eğitiminde Sorunlar ve Öneriler”, **Turizm Bakanlığı Turizm Eğitimi Konferansı**, ss. 85-87.
- ÖZDİPÇİNER, N, Selma ve Velittin KALINKARA (2005). “Konaklama Sektörü Çalışanlarının Örgüte Yönelik Düşünce ve Bağlılık Durumları: Denizli Örneği”, **Anatolia Dergisi**, cilt. 16 s: 1, ss, 82-92.
- PAKSOY, Mustafa, (1998), **Avrupa Birliği İle Bütünleşme Sürecinde Türk İşletmelerinin Yönetim Sorunları ve Çözüm Yolları**, İstanbul:Yaylım Yayıncılık.
- PARLAK, Bekir (2004), “Eğitimde Kaçınıcı Sınıftayız”, **TC Hayat Dergisi**, s.6 2005, ss. 12 14.
- PEKÖZ, Metehan (1984), “Üniversite Düzeyinde Turizm Eğitimi; Amaç, İçerik, Uygulama”, **Turizm Eğitimi Kongresi**, 1984, ss. 174-184.

- READ, Philip (2005), “Mesleki ve Teknik Eğitimde Ortaöğretimden Yükseköğretime Geçişte Temel Engeller ve Çözüm için Alternatif Öneriler”, **AB Kopenhag Süreci ve Maasricht Bildirgesi Açısından Türkiye’de Mesleki Eğitim ve Öğretimi Bekleyen Zorluklar Uluslararası Konferansı**, Milli Eğitim Bakanlığı Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi, (MEGEP), Ankara.
- SEL, Lütfü (1988), “Türkiye’de Üniversite Düzeyinde Turizm Eğitiminde Gelişmeler Öngörülen Projeler”, **TUGEY** Yayın no: 5, ss. 45-48.
- SEVGİ, A. (1992), Turizm Eğitimi, **Turizm Eğitimi-Konferansı Workshop**, Turizm Bakanlığı, Turizm Eğitimi Genel Müdürlüğü, Ankara.
- SEZGİN, O. (2001), **Genel Turizm ve Turizm Mevzuatı**, Detay Yayıncılık, Ankara.
- SMITH, Richard (2002), “**Tourism's Role In The Economy And Landscape Of Luxembourg**”, Department of Geography Miami University Oxford, OH 45056, USA.
- TAŞTAN, Seçil Bal (2003), “**İnsan Kaynakları Yönetiminin Örgütsel Stratejiler ile İlişkisi**”, <http://www.humanresourcesfocus.com/proje10.asp>, Erişim Tarihi: 18.04.2009.
- TİMUR, Alp (1990), Türkiye’de Uygulanan Turizm Eğitimi Politikaları ve Sonuçları, **I.Ulusal Turizm Kongresi**, 16-18 Kasım, Kuşadası.
- TİMUR, Alp (1992), “Türkiye’de Turizm Eğitiminin Yapısı ve Uygulanan Politikalar ve Sonuçları”, **Turizm Bakanlığı Turizm Eğitimi Konferansı**, ss. 47-53.
- TİSK (Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu), **Mesleki Eğitim Sistemimiz ve İşletmelerdeki Beceri Eğitimi Sorunları ve Çözüm Önerileri Raporu**, Eylül 2004.
- TOLUNGÜÇ, A. (1999), **Turizm Olgusu ve Türk Turizmi**. Ankara, Ankara Üniv. İletişim Fakültesi Yayını.
- TOSKAY, T. (1983), **Turizm - Turizm Olayına Genel Yaklaşım**, Der Yayınları, İstanbul.

- TUGEV (1995), Turizm Eğitiminde Uygulama Sorunları Seminer ve Atölye Çalışması. **TUGEV Yay.**, İstanbul.
- TUGEV (1997), “**Konaklama Sektörü Yöneticilerinin Elemanlarda Aradıkları Nitelikler**”, Yayın no:28, s. 24-25.
- TUNA, Muharrem (2002), “Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Alanında Eğitim Veren Meslek Yüksekokullarının Sorunlarına İlişkin Bir Araştırma”, **Turizm Bakanlığı Turizm Eğitimi Konferansı**, s. 43-52.
- TURAL, Necla (1991), “Eğitim ve Verimlilik İlişkisi”, **Verimlilik Dergisi**, Milli Prodüktivite Merkezi (MPM) Yayını, Sayı:1991, Ankara.
- Turizm Bakanlığı (1998), **Turizm 98**, Turizm Bakanlığı Yayını, Ankara.
- Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği (TÜSİAD), Türkiye’de ve Dünyada Yükseköğretim Bilim ve Teknoloji, Yayın no. **TÜSİAD-T/94**, 6-167, Esen Ofset A.Ş., İstanbul, 1994.
- Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS), **Milenyum Eşiğinde Mesleki Eğitim ve Öğretim**, Ankara, 1999.
- TÜYLÜOĞLU, T. (2003), **Türkiye’de Turizm Eğitimin Niteliği**, Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- URAL, Ayhan ve Elbeyi PELİT (2002), “Türkiye’de Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Veren Yüksek Öğretim Örgülerinin Örgütleniş Biçimleri”, **Turizm Bakanlığı Turizm Eğitimi Konferansı**, s. 75-86.
- ÜNAL, Semra ve Esmâ ÇOLAK (2005), “AB Ülkelerinden Portekiz ve İspanya Eğitim Sistemlerinin İncelenmesi ve Türk Eğitim Sistemi ile Karşılaştırılması”, **Milli Eğitim Dergisi**, Yıl:33, Sayı:167.
- ÜNLÜÖNEN, K. ve BOYLU, Y. (2004), Türkiye’de Yükseköğretim Düzeyinde Turizm Eğitimindeki Gelişmelerin Değerlendirilmesi, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**.
- YAĞCI, Özcan (2001), “Türkiye’de Turizm İstihdamında Karşılaşılan Temel Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, **Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi**, s: 4, ss.23.

YILDIZ, Gültekin ve Kadir ARDIÇ (1999), “Eğitimde Toplam Kalite Yönetimi”, **Bilgi Dergisi**, s: 1, ss. 73-82.

YILDIRIM, Armağan (2002), “Turizm Sektörü - Turizm Eğitim Kurumları İşbirliği, Staj Sorunları ve Çözüm Önerileri: Kocaeli Üniversitesi Derbent MYO’nda Yürütülen Bir Proje”, **Turizm Bakanlığı Turizm Eğitimi Konferansı**, ss. 369 384.

YÜKSEK ÖĞRETİM KURUMU, <http://www.yok.gov.tr>, 15.01.2010.

I.Beş Yıllık Kalkınma Planı, 1963-1967, DPT, Ankara, 1963.

II.Beş Yıllık Kalkınma Planı, 1968-1972, DPT, Ankara, 1967.

III.Beş Yıllık Kalkınma Planı, 1973-1977, DPT, Ankara, 1972.

IV.Beş Yıllık Kalkınma Planı, 1979-1983, DPT, Ankara, 1978.

V.Beş Yıllık Kalkınma Planı, 1985-1989, DPT, Ankara, 1984.

VI.Beş Yıllık Kalkınma Planı, 1990-1994, DPT, Ankara, 1989.

VII.Beş Yıllık Kalkınma Planı, 1995-1999, DPT, Ankara, 1995.

VIII.Beş Yıllık Kalkınma Planı, 2001-2005, DPT, Ankara, 2000.

XI.Beş Yıllık Kalkınma Planı, 2007-2013, DPT, Ankara, 2007.

EKLER

EK-1: TÜRKİYE'DEKİ TURİZM SEKTÖRÜ İHTİYAÇLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Sayın Katılımcı,

Bu araştırmanın amacı, üniversite-sektör işbirliği bağlamında mevcut turizm eğitiminin değerlendirilmesidir. Elde edilecek veriler, yalnızca akademik amaçlar için kullanılacaktır. Araştırmanın başarıya ulaşması, soruları içtenlikle yanıtlanmanıza ve her soruyu cevaplamanıza bağlıdır. Birkaç dakikanızı ayırarak bu bilimsel çalışmaya katkı sağladığınız için teşekkür ederiz.

Prof. Dr. Muhsin HALİS
Sakarya Üniversitesi
mhalis@sakarya.edu.tr

Seda AYDIN
Sakarya Üniversitesi
y076020008@sakarya.edu.tr

I. KİŞİSEL BİLGİLER

1. Pozisyonunuzu belirtiniz.

Profesör Doçent Yardımcı Doçent Arş. Görevlisi
 Öğretim Görevlisi Okutman Uzman Diğer (Lütfen belirtiniz) _____

2. Yaşınız: 20-25 yaş 26-35 yaş 36-45 yaş 46 ve üzeri

3. Cinsiyetiniz ve medeni durumunuz: Evli Kadın Evli Erkek Bekar Erkek Bekar Kadın

Aşağıda "Turizm Eğitimi"ne ilişkin ifadeler vardır, söz konusu ifadeler doğru veya yanlış olabilir. Lütfen ilgili cümledeki ifadelere ne düzeyde katıldığınızı uygun seçeneği işaretleyerek belirtiniz.

4. Turizm İşletmelerinde çalışmak için turizm diploması yarar sağlamaktadır.
 Tamamen Genellikle Bazen Nadiren Asla

5. Lisans turizm müfredatı turizm endüstrisinin ihtiyaçlarını karşılamaktadır.
 Tamamen Genellikle Bazen Nadiren Asla

II. TURİZM EĞİTİMİNDE KAZANDIRILMASI AMAÇLANAN ÖNEMLİ BECERİ VE YETENEKLER

6. Aşağıdaki yetenek ve becerileri turizm endüstrisinde çalışacak mezunları göz önünde bulundurarak önem derecesine göre değerlendiriniz.

	Hiç Önemli Değil	Önemli Değil	Bazen Önemli	Oldukça Önemli	Çok Önemli
Sözlü İletişim	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Yazılı İletişim	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Liderlik Becerisi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Yöneticilik Becerisi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
İşe Uyum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Özgüven	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Takım Çalışması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Araştırma Becerisi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Yaratıcılık	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eleştirel Düşünme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Karar Verme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Uzlaşma Becerisi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Uygulama Becerisi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bilgisayar Becerisi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Problem Çözme Yeteneği	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Hiç Önemli Değil	Önemli Değil	Bazen Önemli	Oldukça Önemli	Çok Önemli
Pazarlama Yeteneği	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Olayları Yönetme Becerisi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Örgütlenme Becerisi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sektör Bilgisi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Profesyonellik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Detayları Önemseme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Akademik Derece	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
İş Etiği	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Misafir İlişkileri Yönetimi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Yabancı Dil Becerisi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zorluklarla Başa Çıkabilme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Karar Alma Becerisi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Halkla İlişkiler	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Çalışanlarla İlişkiler	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beden Dili	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7. Yetenek ve becerilerin yer aldığı listeden sizin için en önemli olan beş maddeyi sıralayınız.

1. 2. 3.
4. 5.

8. Listede yer almayan fakat önemli olduğuna inandığımız diğer beş yetenek ve beceriyi belirtiniz.

1. 2. 3.
4. 5.

III. TURİZM MÜFREDATINDA YER ALAN DERSLERİN ÖNEMİ

9. Lisans düzeyinde turizm eğitimi veren üniversitelerin müfredatını değerlendiriniz.

	Hiç Önemli Değil	Önemli Değil	Bazen Önemli	Oldukça Önemli	Çok Önemli
Turizme Giriş	[]	[]	[]	[]	[]
İşletme	[]	[]	[]	[]	[]
Genel Muhasebe	[]	[]	[]	[]	[]
Yönetim ve Organizasyon	[]	[]	[]	[]	[]
İşletme Matematiği	[]	[]	[]	[]	[]
Davranış Bilimleri	[]	[]	[]	[]	[]
Finansal Yönetim/Analiz	[]	[]	[]	[]	[]
Hukuka Giriş	[]	[]	[]	[]	[]
Araştırma Metodolojisi	[]	[]	[]	[]	[]
Temel Bilgisayar Bilimleri	[]	[]	[]	[]	[]
Psikolojiye Giriş	[]	[]	[]	[]	[]
İktisada Giriş	[]	[]	[]	[]	[]
İş Hukuku	[]	[]	[]	[]	[]
Kamu Maliyesi	[]	[]	[]	[]	[]
Türk Dili (zorunlu)	[]	[]	[]	[]	[]
İnkılap Tarihi	[]	[]	[]	[]	[]
Stratejik Yönetim	[]	[]	[]	[]	[]
İnsan Kaynakları Yönetimi	[]	[]	[]	[]	[]
İstatistik	[]	[]	[]	[]	[]
Kamu Yönetimi	[]	[]	[]	[]	[]
Örgütsel Davranış	[]	[]	[]	[]	[]
Toplam Kalite Yönetimi	[]	[]	[]	[]	[]
İş Dünyasında İletişim	[]	[]	[]	[]	[]
İş Etiği	[]	[]	[]	[]	[]
Bireyler Arası İletişim	[]	[]	[]	[]	[]
Yönetim Prensipleri	[]	[]	[]	[]	[]
Maliyet Analizi	[]	[]	[]	[]	[]
Pazarlama Yönetimi	[]	[]	[]	[]	[]
Yabancı Dil	[]	[]	[]	[]	[]
Mesleki Yabancı Dil	[]	[]	[]	[]	[]

	Hiç Önemli Değil	Önemli Değil	Bazen Önemli	Oldukça Önemli	Çok Önemli
Ön Büro Yönetimi	[]	[]	[]	[]	[]
Yiyecek İçecek Yönetimi	[]	[]	[]	[]	[]
Kat Hizmetleri Yönetimi	[]	[]	[]	[]	[]
Rekreasyon ve Animasyon Yönet.	[]	[]	[]	[]	[]
Ulaştırma İşletmeleri Yönetimi	[]	[]	[]	[]	[]
Uluslararası Turizm	[]	[]	[]	[]	[]
Turizm İşletmelerinde Davranış	[]	[]	[]	[]	[]
Turizm/Dünya Coğrafyası	[]	[]	[]	[]	[]
Turizm Sosyolojisi	[]	[]	[]	[]	[]
Turizm Ekonomisi	[]	[]	[]	[]	[]
Turizm Pazarlaması	[]	[]	[]	[]	[]
Turizm Hukuku	[]	[]	[]	[]	[]
Uluslararası Otel İşletmeciliği	[]	[]	[]	[]	[]
Turizm Politikası ve Planlaması	[]	[]	[]	[]	[]
Turizm İşletmeleri Muhasebesi	[]	[]	[]	[]	[]
Turizm Endüstrisinde Bilişim Sistemleri	[]	[]	[]	[]	[]
Özel İlgi Turizmi	[]	[]	[]	[]	[]
Çevre ve Turizm	[]	[]	[]	[]	[]
Etkinlikler ve Kongre Turizmi	[]	[]	[]	[]	[]
Hizmet Pazarlaması	[]	[]	[]	[]	[]
Eko Turizm	[]	[]	[]	[]	[]
Gençlik Turizmi	[]	[]	[]	[]	[]
Turizmde Etik	[]	[]	[]	[]	[]
Tur Operatörlüğü/Planlaması	[]	[]	[]	[]	[]
Türk ve Dünya Mutfağı	[]	[]	[]	[]	[]
Beslenme ve Menü Planlama	[]	[]	[]	[]	[]
İletişim ve Halka İlişkiler	[]	[]	[]	[]	[]
Anadolu Uygarıkları	[]	[]	[]	[]	[]
Yatırım Yönetimi	[]	[]	[]	[]	[]

10. Yukarıda verilmiş olan turizm müfredatındaki derslerden sizin için en önemli olan üç tanesini sıralayınız.

- 1
2
3

11. Müfredatta yer almayan fakat önemine inandığımız dersleri belirtiniz.

12. Öğrenci ve eğitimci eğitim uygunluk anketi

Değerli katılımcılar, aşağıdaki önermeler, öğrencilerin aldığı eğitimi çeşitli açılarından değerlendirmek amacıyla hazırlanmıştır. Her bir önermeyi dikkatlice okuyarak bu önermeye ne düzeyde katıldığınızı belirtiniz. (Önermelerde geçen eğitimci ders veren hoca anlamındadır.)	Her zaman	Çoğunlukla	Kısmen	Nadiren	Asla
Verilen eğitim, gerçek hayatta uygulanabilir ve faydalıdır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eğitim inandırıcıdır; bilgi, kanı ve tecrübeye dayalıdır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eğitim eğlencelidir; öğrencilerin ilgisini çeker ve dikkatlerini uyanık tutar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eğitim, öğrencileri aktif olarak eğitim sürecine dahil eder.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eğitim fiziksel ya da materyal parçaları içerir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eğitim sistemli ve düzenlidir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eğitim atmosferi rahattır ve öğrenmeyi kolaylaştırır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eğitim öğrenci kişisel ilgilerine hitap eder.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eğitim, öğrencilerin sektördeki sorumluluklarını da kapsamaktadır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Öğrenciler kendilerini rahat bir ortamda hisseder.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eğitimci sorulara açıktır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ortam öğrenciler için duygusal açıdan rahattır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eğitimci öğrenci seviyesine hitap eder.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eğitim esnasında doğru/dürüst iletişim gerçekleşir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Öğrenciler eğitimin işleyiş sırasını bilir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Öğrenciler birbirlerinden öğrenirler.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eğitim öğrencilere faydalıdır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eğitim "rol oynama" egzersizleri içermektedir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eğitim mekanı gayri resmidir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eğitim ortamı gelişigüzeledir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eğitimci bilgilidir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Yazılı eğitim materyalleri profesyonelce hazırlanır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eğitimci konuları büyük bir istekle sunar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Öğrenciler müfredattaki konuların ne kadar zaman alacağını bilir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Öğrenciler eğitim mekanında rahattır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Öğrenciler eğitim içinde aktif katılımcı olurlar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eğitimci öğrencilere kişisel ilgi gösterir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eğitim, mezuniyet sonrası öğrenci takip mekanizmasını içermektedir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eğitim konularına eşlik eden etkinlikleri içerir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Öğrenciler uygulama eğitiminin faydalarını bilir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eğitimde küçük grup çalışmasına önem verilir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eğitim oyunlar içerir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eğitim iyi planlanmıştır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eğitim amaçları öğrenciye net bir şekilde açıklanır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eğitimin net amacı bellidir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eğitim, işin gerçekçi görüntüsüne uygundur.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Öğrenciler işe başladıklarında, öğrendiklerini işlerine kolayca uygulayabilirler.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eğitimci harika bir tutuma sahiptir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eğitim öğrencilere önem verildiği duygusunu uyandırır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eğitim öğrencilerin ihtiyaçlarına göre planlanır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eğitimci tarafından öğrencilere eğitimin "niçin" önemli olduğu söylenir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eğitim mizah da içerir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eğitimci öğrencinin konuyu öğrenip öğrenmediğiyle ilgilenir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Öğrenciler okulda aldıkları eğitimin faydasını stajlarında ve iş hayatlarında açıkça görürler.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

EK-2: TÜRKİYE'DEKİ TURİZM SEKTÖRÜ İHTİYAÇLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Sayın Katılımcı,

Bu araştırmanın amacı, üniversite-sektör işbirliği bağlamında mevcut turizm eğitiminin değerlendirilmesidir. Elde edilecek veriler, yalnızca akademik amaçlar için kullanılacaktır. Araştırmanın başarıya ulaşması, soruları içtenlikle yanıtlamanıza ve her soruyu cevaplamamanıza bağlıdır. Birkaç dakikanızı ayırarak bu bilimsel çalışmaya katkı sağladığınız için teşekkür ederiz.

Prof. Dr. Muhsin HALİS
Sakarya Üniversitesi
mhalis@sakarya.edu.tr

Seda AYDIN
Sakarya Üniversitesi
y076020008@sakarya.edu.tr

I. KİŞİSEL BİLGİLER

1. Cinsiyetiniz: Kadın Erkek

2. Yaşınız: 18-25 yaş 26-35 yaş 36-45 yaş 46-55 yaş 56 yaş ve üzeri

3. Turizmin hangi alanında çalışmaktasınız?

Ulaşım Seyahat Acenteciliği ve Tur Operatörlüğü Yiyecek-İçecek İşletmeciliği
 Kongre ve Toplantı Hizmetleri Devlet ve Sivil Toplum Turizm Örgütleri Konaklama
 Diğer (Lütfen belirtiniz): _____

4. Kaç yıldan beri turizm sektöründe çalışmaktasınız?

5 yıldan az 5 - 10 yıl 10 yıl ve üzeri

5. Şuan bulunduğunuz işyerinde ne kadar süredir çalışmaktasınız?

1 yıldan az 1 - 3 yıl 4 - 6 yıl arası 7 - 10 yıl 10 yıl ve üzeri

6. Şuan bulunduğunuz pozisyonda ne kadar süredir çalışmaktasınız?

1 yıldan az 1 - 3 yıl 4 - 6 yıl arası 7 - 10 yıl 10 yıl ve üzeri

7. Son beş yıl içerisinde kaç tane iş değiştirdiniz?

1 defa 2 defa 3 defa 4 defa 5 defa 5 den fazla

8. Organizasyonunuz içerisinde hangi pozisyonda çalışmaktasınız? _____

9. Lütfen eğitim durumunuzu belirtiniz.

İlköğretim Ortaöğretim Lisans Lisansüstü
 Doktora Sertifika Programı-Turizm ve Otelcilik Sertifika Programı-Diğer

10. Çalışanlarınızın/çalışma arkadaşlarınızın yüzde kaç turizm eğitimi almıştır?

%20'den az %20 - %40 %41 - %60 %61 - %80 %80'den fazla
 Bilmiyorum

11. Şuanki mevcut görevinizden ne kadar memnunsunuz?

Hiç memnun değilim Memnun değilim Kararsızım Memnunum Çok memnunum

12. Önümüzdeki 3 ay içerisinde şuanki görevinizden ayrılma ihtimaliniz nedir?

Hiç muhtemel değil Muhtemel değil Kararsızım Mümkün Çok muhtemel

II. TÜRKİYE'DEKİ TURİZM SEKTÖRÜ İHTİYAÇLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

13. Aşağıda "Turizm Eğitimi"ne ilişkin ifadeler vardır, söz konusu ifadeler doğru veya yanlış olabilir. Lütfen ilgili cümledeki ifadelere katılıp katılmadığınızı karşıdaki seçeneği temsil eden daireyi işaretleyerek belirtiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Genellikle Katılmıyorum	Bazen Katılmıyorum	Çoğunlukla Katılmıyorum	Her zaman katılmıyorum
Turizm İşletmelerinde çalışmak için turizm diploması yarar sağlamaktadır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lisans turizm müfredatı turizm endüstrisinin ihtiyaçlarını karşılamaktadır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

III. ÖNEMLİ BECERİ VE YETENEKLER

14. Aşağıdaki yetenek ve becerileri turizm endüstrisinin ihtiyaçları doğrultusunda önem derecesine göre değerlendiriniz.

	Hiç Önemli Değil	Önemli Değil	Bazen Önemli	Oldukça Önemli	Çok Önemli
1. Sözlü İletişim	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Yazılı İletişim	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Liderlik Becerisi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Yöneticilik Becerisi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. İşe Uyum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Özgüven	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Takım Çalışması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Araştırma Becerisi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Yaratıcılık	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Eleştirel Düşünme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Karar Verme Becerisi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Uzlaşma Becerisi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Uygulama Becerisi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Bilgisayar Becerisi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Problem Çözme Yeteneği	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Pazarlama Yeteneği	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Olayları Yönetme Becerisi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Örgütsel Beceri	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Sektör Bilgisi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Profesyonellik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Detayları Önemseme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Akademik Derece	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. İş Etiği	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. Güçlü Misafir İlişkileri	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. Yabancı Dil	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. Zorluklarla Başa Çıkabilme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. Karar Alma Becerisi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28. Halkla İlişkiler	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29. Çalışanlarla İlişkiler	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30. Muhasebe ve finans	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31. Otomasyon Yazılımları	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32. Ekonomi Bilgisi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

IV. ÇALIŞAN PERFORMANSININ DEĞERLENDİRİLMESİ

15. Çalışanlarınızın/çalışma arkadaşlarınızın yetenek ve becerilerine dair memnuniyetinizi ve size göre bu alandaki yeterliliklerini değerlendiriniz.

	Çok zayıf	Zayıf	İdare eder	Oldukça iyi	Çok iyi
1. Sözlü İletişim	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Yazılı İletişim	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Liderlik Becerisi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Yöneticilik Becerisi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. İşe Uyum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Özgüven	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Takım Çalışması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Araştırma Becerisi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Yaratıcılık	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Eleştirel Düşünme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Karar Verme Becerisi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Uzlaşma Becerisi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Uygulama Becerisi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Bilgisayar Becerisi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Problem Çözme Yeteneği	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Pazarlama Yeteneği	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Olayları Yönetme Becerisi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Örgütsel Beceri	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Sektör Bilgisi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Profesyonellik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Detayları Önemseme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Akademik Derece	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. İş Etiği	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. Güçlü Misafir İlişkileri	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. Yabancı Dil	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. Zorluklarla Başa Çıkabilme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. Karar Alma Becerisi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28. Halkla İlişkiler	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29. Çalışanlarla İlişkiler	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30. Muhasebe ve finans	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31. Otomasyon Yazılımları	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32. Ekonomi Bilgisi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

V. TURİZM MÜFREDATINDA YER ALAN DERSLERİN ÖNEMİ

16. Turizm endüstrisinin ihtiyaçlarını göz önünde bulundurarak lisans düzeyinde turizm eğitimi veren üniversitelerin müfredatında yer alan dersleri değerlendiriniz.

Ders listesi	Hiç Önemli Değil	Önemli Değil	Bazen Önemli	Oldukça Önemli	Çok Önemli
Turizme Giriş	[]	[]	[]	[]	[]
İşletme	[]	[]	[]	[]	[]
Genel Muhasebe	[]	[]	[]	[]	[]
Yönetim ve Organizasyon	[]	[]	[]	[]	[]
İşletme Matematiği	[]	[]	[]	[]	[]
Davranış Bilimleri	[]	[]	[]	[]	[]
Finansal Yönetim/Analiz	[]	[]	[]	[]	[]
Hukuka Giriş	[]	[]	[]	[]	[]
Araştırma Metodolojisi	[]	[]	[]	[]	[]
Temel Bilgisayar Bilimleri	[]	[]	[]	[]	[]
Psikolojiye Giriş	[]	[]	[]	[]	[]
İktisada Giriş	[]	[]	[]	[]	[]
İş Hukuku	[]	[]	[]	[]	[]
Kamu Maliyesi	[]	[]	[]	[]	[]
Türk Dili (zorunlu)	[]	[]	[]	[]	[]
İnkılap Tarihi (zorunlu)	[]	[]	[]	[]	[]
Stratejik Yönetim	[]	[]	[]	[]	[]
İnsan Kaynakları Yönetimi	[]	[]	[]	[]	[]
İstatistik	[]	[]	[]	[]	[]
Kamu Yönetimi	[]	[]	[]	[]	[]
Örgütsel Davranış	[]	[]	[]	[]	[]
Toplam Kalite Yönetimi	[]	[]	[]	[]	[]
İş Dünyasında İletişim	[]	[]	[]	[]	[]
İş Etiği	[]	[]	[]	[]	[]
Bireyler Arası İletişim	[]	[]	[]	[]	[]
Yönetim Prensipleri	[]	[]	[]	[]	[]
Maliyet Analizi	[]	[]	[]	[]	[]
Pazarlama Yönetimi	[]	[]	[]	[]	[]
Yabancı Dil	[]	[]	[]	[]	[]
Mesleki Yabancı Dil	[]	[]	[]	[]	[]

Ders listesi (Devam)	Hiç Önemli Değil	Önemli Değil	Bazen Önemli	Oldukça Önemli	Çok Önemli
Ön Büro Yönetimi	[]	[]	[]	[]	[]
Yiyecek İçecek Yönetimi	[]	[]	[]	[]	[]
Kat Hizmetleri Yönetimi	[]	[]	[]	[]	[]
Rekreasyon ve Animasyon Yönet.	[]	[]	[]	[]	[]
Ulaştırma İşletmeleri Yönetimi	[]	[]	[]	[]	[]
Uluslararası Turizm	[]	[]	[]	[]	[]
Turizm İşletmelerinde Davranış	[]	[]	[]	[]	[]
Turizm/Dünya Coğrafyası	[]	[]	[]	[]	[]
Turizm Sosyolojisi	[]	[]	[]	[]	[]
Turizm Ekonomisi	[]	[]	[]	[]	[]
Turizm Pazarlaması	[]	[]	[]	[]	[]
Turizm Hukuku	[]	[]	[]	[]	[]
Uluslararası Otel İşletmeciliği	[]	[]	[]	[]	[]
Turizm Politikası ve Planlaması	[]	[]	[]	[]	[]
Turizm İşletmeleri Muhasebesi	[]	[]	[]	[]	[]
Turizm Bilişim Sistemleri	[]	[]	[]	[]	[]
Özel İlgi Turizmi	[]	[]	[]	[]	[]
Çevre ve Turizm	[]	[]	[]	[]	[]
Etkinlikler ve Kongre Turizmi	[]	[]	[]	[]	[]
Hizmet Pazarlaması	[]	[]	[]	[]	[]
Eko Turizm	[]	[]	[]	[]	[]
Gençlik Turizmi	[]	[]	[]	[]	[]
Turizmde Etik	[]	[]	[]	[]	[]
Tur Operatörlüğü/Planlaması	[]	[]	[]	[]	[]
Türk ve Dünya Mutfağı	[]	[]	[]	[]	[]
Beslenme ve Menü Planlama	[]	[]	[]	[]	[]
İletişim ve Halka İlişkiler	[]	[]	[]	[]	[]
Anadolu Uygarıkları	[]	[]	[]	[]	[]
Yatırım Yönetimi	[]	[]	[]	[]	[]

17. Yukarıda verilmiş olan turizm müfredatındaki derslerden sizin için en önemli olan beş tanesini sıralayınız.

1. _____ 2. _____ 3. _____
4. _____ 5. _____

18. Müfredatta yer almayan fakat önemli olduğuna inandığınız diğer beş dersi belirtiniz.

1. _____ 2. _____ 3. _____
4. _____ 5. _____

ÖZGEÇMİŞ

1984 yılında İstanbul'da doğdu. İlkokul, ortaokul ve lise öğrenimini burada tamamladı. Lisans öğrenimini 2007 yılında Sakarya Üniversitesi İ.İ.B.F Turizm İşletmeciliği bölümünde birincilikle tamamladı. Aynı yıl Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim dalında yüksek lisans eğitimine başladı. 2007 yılında İstanbul'daki beş yıldızlı bir otelin İnsan Kaynakları departmanında göreve başladı ve halen bu işletmede görev yapmaktadır.