

T.C.
İSTANBUL MEDENİYET ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
TURİZM İŞLETMECİLİĞİ ANABİLİM DALI

MARİNA VE YAT İŞLETMECİLİĞİ EĞİTİMİ ALAN
ÖĞRENCİLERİN MESLEĞE YÖNELİK TUTUMLARININ VE
KARİYER YAPMA İSTEKLERİNİN BELİRLENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

YURDUSEV TALUN

NİSAN 2021

T.C.
İSTANBUL MEDENİYET ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
TURİZM İŞLETMECİLİĞİ ANABİLİM DALI

MARİNA VE YAT İŞLETMECİLİĞİ EĞİTİMİ ALAN
ÖĞRENCİLERİN MESLEĞE YÖNELİK TUTUMLARININ VE
KARİYER YAPMA İSTEKLERİNİN BELİRLENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ
YURDUSEV TALUN
DANIŞMAN
DOÇ. DR. AHMET VATAN

NİSAN 2021

BİLDİRİM

Hazırladığım tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu, akademik ve etik kuralları gözeterek çalıştığımı ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt ederim.

İmza

Yurdusev Talun

Danışmanlığını yaptığım işbu tezin tamamen öğrencinin çalışması olduğunu, akademik ve etik kuralları gözeterek çalıştığını taahhüt ederim.

İmza

Doç. Dr. Ahmet Vatan

İMZA SAYFASI

Yurdusev Talun tarafından hazırlanan “Marina ve Yat İşletmeciliği Eğitimi Alan Öğrencilerin Mesleğe Yönelik Tutumlarının ve Kariyer Yapma İsteklerinin Belirlenmesi” başlıklı bu yüksek lisans tezi Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalında hazırlanmış ve jürimiz tarafından kabul edilmiştir.

JÜRİ ÜYELERİ

İMZA

Tez Danışmanı:

Doç. Dr. Ahmet Vatan

.....

İstanbul Medeniyet Üniversitesi

Üyeler:

Prof. Dr. Salih Kuşluvan.

.....

İstanbul Medeniyet Üniversitesi

Doç. Dr. Selda Uca.

.....

Kocaeli Üniversitesi

Tez Savunma Tarihi: 21/04/ 2021

ÖNSÖZ

Bu çalışma marina ve yat işletmelerinde eğitim alan öğrencilerin mesleğe yönelik tutumlarını ve bu alanda kariyer yapma isteklerini belirlemeyi amaçlamaktadır. Türkiye’de bu alanda eğitim alan az sayıda öğrencinin mesleğe yönelik tutumlarının ve bu alanda kariyer yapma isteklerinin belirlenmesi; hem verilen eğitimin amacına ulaşp ulaşmadığının belirlenmesine hem de sektörün ihtiyaç duyduğu nitelikli personeli bu bölümlerden mezun olan kişilerle karşılayıp karşılayamayacağının ortaya konmasına katkı sağlayacaktır. Araştırma, pandemi sürecinde gerçekleştirildiğinden, anket uygulaması on line yapılmıştır. Geri dönen anketlerin beklenenden az olması bu araştırmayı kısıtlayan bir etkidir.

Tez yazım çalışması, büyük emek verilen ve yoğun zaman harcanan bir süreci kapsaması sebebi ile bu süreçte birçok kişinin desteği ve emeği bu çalışmanın yapılmasına katkı sağlamıştır.

Başta, sürecin başından itibaren her konuda bana destek veren, zorlu anliz aşamasında yoğun programına rağmen ivedilikle bana geri dönüp yaptığım işi kolaylaştıran ama en çok da olumlu yaklaşımı ve motive edici tutumu nedeniyle tez yazımında ilerlememi sağlayan, danışmanım Doç. Dr. Ahmet Vatan’a değerli yardımları ve katkıları için çok teşekkür ediyorum.

Hayatımın her aşamasında desteğini hep yanımda hissettiğim beni her konuda olduğu gibi bu konuda da destekleyen değerli eşime, beni bu konuda teşvik eden kızıma da yanımda oldukları için çok teşekkür ediyorum.

Tezimin araştırma bölümünde, öğrencilere ulaşmamı sağlayan Öğr. Gör. Şenol Akyol’a, Öğr. Gör. Kaan Koyuncu’ya ve diğer marina ve yat işletmeciliği bölüm başkanlarına da çok teşekkür ediyorum.

ÖZET

Marina ve Yat İşletmeciliği Eğitimi Alan Öğrencilerin Mesleğe Yönelik Tutumlarının ve Kariyer Yapma İsteklerinin Belirlenmesi

Talun, Yurdusev

Yüksek Lisans Tezi, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Turizm İşletmeciliği Tezli
Yüksek Lisans Programı

Danışman: Doç Dr. Ahmet Vatan

Mart, 2021. 161 Sayfa

Bu çalışma, marina ve yat işletmeciliği ön lisans eğitimi alan öğrencilerin bu mesleğe yönelik tutumlarının belirlenmesi ve bu tutumlarla meslekte kariyer yapma istekleri arasındaki ilişkilerin ortaya konması amacıyla yapılmıştır. Araştırma öğrencilerin mesleğe yönelik tutumları ile bu meslekte kariyer yapma istekleri arasında ilişki olduğunu varsaymaktadır. Araştırmada 5’li likert tipi anket, 2020-2021 eğitim-öğretim yılında çeşitli üniversitelerin bünyesindeki meslek yüksekokullarının marina ve yat işletmeciliği programlarında eğitim gören öğrencilere uygulanmıştır. Anketin oluşturulmasında, daha önceden geliştirilmiş, tutum ölçeği ile kariyer yapma isteği ölçeği kullanılmıştır. 178 öğrenciden elde edilen veriler istatistiki analizlerle değerlendirilmiştir.

Yapılan analizler sonucunda, öğrencilerin mesleğe yönelik tutumlarını etkileyen 4 faktör belirlenmiştir. Bu dört faktör ile kariyer yapma isteği arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Sonuçlar, tutum ölçeğinin belirlenen dört faktör boyutu ile kariyer yapma isteği değişkeni arasında pozitif bir ilişki olduğunu, en yüksek ilişkinin de sosyal statü faktörü ile olduğunu göstermiştir. Araştırmada ayrıca öğrencilerin mesleğe yönelik tutumları ile kariyer yapma isteklerinin kız ve erkek öğrenciler açısından aralarında farklılık olmadığı, yapılan Mann-Whitney U testi ile ortaya konmuştur. Staj yapan öğrencilerle staj yapmayan öğrencilerin mesleğe yönelik tutumları ile kariyer yapma istekleri arasında fark olup olmadığının belirlenmesi için de verilere Mann-Whitney U testi uygulanmıştır.

Bulgular öğrencilerin, işin doğasına yönelik tutumlarında, staj yapmış öğrencilerle staj yapmamış öğrenciler arasında anlamlı fark olduğunu göstermiştir. Kişi endüstri uyumu, ücret ve yan yardımlar, sosyal statü boyutları ile kariyer yapma isteği değişkeninde ise öğrencilerin staj yapma ya da yapmama durumları ile aralarında anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Marina ve yat işletmeciliği, mesleğe yönelik tutumlar, kariyer yapma isteği.

ABSTRACT

Determining The Attitudes Towards The Profession And Career Aspirations Of The Students Who Are Trained In Marina And Yacht Management

Talun, Yurdusev

Master Thesis, Department of Tourism Management, Tourism Management Master Program with Thesis

Advisor: Assoc. Prof. Dr. Ahmet Vatan

March, 2021. 161 Pages

This study was carried out to determine the attitudes of the students who received associate degree in marina and yacht management towards this profession and to reveal the relationship between these attitudes and their desire to pursue a career in the profession. The research assumes that there is a relationship between students' attitudes towards the profession and their desire to pursue a career in this profession. In the research; 5-point Likert-type questionnaire was applied to students studying in the marina and yacht management programs of vocational schools of various universities in the academic year of 2020-2021. In forming the questionnaire, an attitude scale and a career desire scale, which were previously developed, were used. The data obtained from 178 students were evaluated by statistical analysis. As a result of the analysis, 4 factors affecting students' attitudes towards profession were determined. Multiple regression analysis was conducted to determine the relationship between these four factors and the desire to pursue a career. The results showed that there was a significant relationship between the four factor dimensions of the attitude scale and the desire to make a career variable, and the highest relationship was with the social status factor. In the study, the Mann-Whitney U test revealed that there was no difference between the students' attitudes towards the profession and their desire to make a career in terms of male and female students. The Mann-Whitney U test was applied to the data to determine whether there is a difference between the attitudes towards the profession and the desire to pursue a career of students who do internship and those who do not. The findings showed that there was a significant difference between students who had

an internship and those who did not, in terms of the attitudes of students towards the nature of work and physical working conditions. It has been determined that there is no significant difference between students' internship or not in the variable of personal industry compliance, wage and fringe benefits, social status dimensions, and career desire.

Keywords: Marina and yacht management, attitudes towards the profession, desire to pursue a career.

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. Türkiye’deki Belgeli Yat ve Yatlardaki Yatak Sayıları.....	14
Tablo 2. Belgeli Yat İşletmelerinin Yat ve Yatak Sayıları	17
Tablo 3. Marinalarda Sunulan Hizmetler.....	24
Tablo 4. Marinalarda Yürütülen İşler.....	26
Tablo 5. Dünyada Önemli Yat Destinasyonları ve Sezonu.....	30
Tablo 6. Ülkelere Göre Yat Limanı Sayısı- Yat Demirleme Kapasitesi.....	31
Tablo 7. T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı’ndan Turizm İşletme ve Yatırım Belgeli Yat Limanları	33
Tablo 8. Üniversitelerin Marina ve yat İşletmeciliği Programları ve Kontenjanları	39
Tablo 9. Marina ve Yat İşletmeciliği Ön Lisans Dersleri	41
Tablo 10. International Yacht Training Tarafından Düzenlenen Yat	45
Tablo 11. Royal Yacht Association Tarafından Düzenlenen Yat Eğitim Programları	48
Tablo 12. Marina Industries Association Tarafından Düzenlenen Kurslar.....	52
Tablo 13. Kariyer Seçim Kuramları.....	73
Tablo 14. Holland’ın Altı Kişilik Tipi ve Uygun Çalışma Ortamı	76
Tablo 15. Marina ve Yat İşletmeciliği Bölümlerinde Kayıtlı Öğrenci Sayısı.....	92
Tablo 16. Örneklemenin Demografik Özellikleri.....	96
Tablo 17. Tutum Ölçeğine Ait Güvenirlilik Analizi Bulguları	98
Tablo 18. İşin Doğası Boyutuna Ait Güvenirlilik Analizi Bulguları	98

Tablo 19. Sosyal Statü Boyutuna Ait Güvenirlik Analizi Bulguları.....	98
Tablo 20. Kişi-Endüstri Uyumu Boyutuna Ait Güvenirlik Analizi Bulguları	99
Tablo 21. Ücret ve Yan Yardımlar Boyutuna Ait Güvenirlik Analizi Bulguları.....	99
Tablo 22. Kariyer Yapma İsteği Ölçeğine Ait Güvenirlik Analizi Bulguları	99
Tablo 23. Öğrencilerin İşin Doğasına Yönelik Tutumlarının Tanımlayıcı İstatistikleri	100
Tablo 24. Öğrencilerin Mesleğin Sosyal Statü Durumuna Yönelik Tutumlarının Tanımlayıcı İstatistikleri	101
Tablo 25. Öğrencilerin Kişilikleri ile Endüstri Uygunluğuna Yönelik Tutumlarının Tanımlayıcı İstatistikleri	102
Tablo 26. Öğrencilerin Meslekteki Ücret ve Yan Yardımlara Yönelik Tutumlarının Tanımlayıcı İstatistikleri	103
Tablo 27. Öğrencilerin Kariyer Yapma İsteklerine Yönelik Tutumlarının Tanımlayıcı İstatistikleri	104
Tablo 28. Tutum Ölçeği Faktör Analizi	107
Tablo 29. Kariyer Yapma İsteği Ölçeği Faktör Analizi	111
Tablo 30. Marina ve Yat İşletmelerinde Çalışmaya Yönelik Tutumları Oluşturan Faktörler ve Bu Meslekte Kariyer Yapma İsteği Korelasyon Analizi Sonuçları	114
Tablo 31. Kariyer Yapma İsteğini Belirleyen Değişkenlere İlişkin Regresyon Analizi	113
Tablo 32. Mesleğe Yönelik Tutumların Alt Boyutları ve Kariyer Yapma İsteğinin Cinsiyete Göre Farklılık Analizi	120

Tablo 33. Mesleğe Yönelik Tutumların Alt Boyutları ve Kariyer Yapma İsteğinin Staj Yapma Durumuna Göre Farklılık Analizi.....	122
--	-----

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Yat İşletmelerinde Çalışan Personel Yapısı.....	19
Şekil 2. Yat İşletmelerinde Çalışan Personelin Organizasyon Şeması	20
Şekil 3. Marina Organizasyon Yapısı Örneği	29
Şekil 4. Araştırma Modeli	91

FOTOĞRAFLAR LİSTESİ

Fotoğraf 1. Yelkenli Yat – Motor Yat – Mega Yat.....	6
Fotoğraf 2. Katamaran – Trimaran – Pentamaran Yatlar.....	7
Fotoğraf 3. Ahşap Yat.....	8
Fotoğraf 4. Polyester Tekne	8
Fotoğraf 5. Metal Yat.....	9
Fotoğraf 6. Bodrum Tipi Gulet	10
Fotoğraf 7. Süper Yat - Maga Yat - Giga Yat.....	11
Fotoğraf 8. İlk Yelkenli Tekne Modeli	12

GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik 1. Yat Kiralayan Müşterilerin Yapısı.....	21
Grafik 2. Turizm İşletme ve Yatırım Belgeli Yat Limanlarının Türlerine Göre Dağılımı	36

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT	vi
TABLOLAR LİSTESİ.....	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ	xi
FOTOĞRAFLAR LİSTESİ	xii
GRAFİKLER LİSTESİ.....	xiii
İÇİNDEKİLER	xiv
GİRİŞ	1
BÖLÜM I MARİNA ve YAT İŞLETMECİLİĞİNİN GENEL YAPISI ve EĞİTİMİ	5
1.1. YAT YATÇILIK ve YAT İŞLETMELERİ	5
1.1.1. Yat Sözcüğünün Tanımı ve Yatların Nitelikleri	5
1.1.2. Yatların Sınıflandırılması	6
1.1.2.1. Yatların kullanım amacına göre sınıflandırılması	6
1.1.2.2. Yatların gövde yapılarına göre sınıflandırılması	7
1.1.2.3. Yatların yapım malzemelerine göre sınıflandırılması	7
1.1.2.4. Yatların itici güce göre sınıflandırılması	9
1.1.2.5. Yatların boyutlarına göre sınıflandırılması.....	10

1.1.3. Yatçılığın Tanımı ve Tarihsel Gelişimi	11
1.1.3.1. Yatçılığın tanımı	11
1.1.3.2. Yatçılığın tarihsel gelişimi.....	11
1.1.4. Yat İşletmeleri Faaliyet Alanları ve İstihdam Yapıları.....	15
1.1.4.1. Yat işletmeleri ve faaliyet alanları	15
1.1.4.2. Yat işletmelerinin istihdam yapısı	18
1.2. YAT LİMANI İŞLETMELERİ (MARİNALAR)	21
1.2.1. Marina Tanımı ve Kapsamı	21
1.2.2. Marinalarda Sunulan Hizmetler	23
1.2.3. Marinaların Organizasyon Yapısı ve Marinalarda Yürütülen İşler	25
1.2.3.1. Marina işletmelerinde yürütülen işler	26
1.2.3.2. Marina işletmelerinin organizasyon yapısı	28
1.2.4. Dünya’da Marina İşletmeciliği	30
1.2.5. Türkiye’de Marina İşletmeciliği	32
1.3. MARİNA ve YAT İŞLETMECİLİĞİ EĞİTİMİ	37
1.3.1. Marina ve Yat İşletmeciliği Eğitiminin Kapsamı	37
1.3.2. Türkiye’de Ön Lisans Düzeyinde Marina ve Yat İşletmeciliği Eğitimi	39
1.3.3. Dünya’da Marina ve Yat İşletmeciliği Eğitimi	44
BÖLÜM II KARIYER KAVRAMI ve KARIYER SEÇİMİ.....	54
2.1. KARIYER KAVRAMI, ÖNEMİ ve BOYUTLARI	54

2.1.1. Kariyer Kavramı ve Tanımı	54
2.1.2. Kariyer Kavramının Ortaya Çıkışı ve Gelişimi	58
2.1.3. Kariyerin Önemi	60
2.1.4. Kariyerin Boyutları	61
2.1.4.1. Kariyerin dışsal (objektif) boyutu	61
2.1.4.2. Kariyerin içsel (sübjektif) boyutu	62
2.2. KARİYER SEÇİMİ	62
2.2.1. Kariyer Seçimi İle İlgili Geliştirilen Farklı Yaklaşımlar	63
2.2.2. Kariyer Seçimini Etkileyen Unsurlar	64
2.2.2.1. Kariyer seçimini etkileyen psikolojik faktörler	66
2.2.2.1.1. Yetenek ve ilgi	67
2.2.2.1.2. Tutumlar ve değerler	67
2.2.2.1.3. Kişilik özellikleri	68
2.2.2.1.4. Bireysel beklentiler	68
2.2.2.1.5. Mesleki değerler	69
2.2.2.2. Kariyer seçimini etkileyen demografik kültürel ve sosyal unsurlar	70
2.2.2.2.1. Aile	70
2.2.2.2.2. Demografik özellikler	70
2.2.2.2.3. Sosyal ve kültürel çevre	71
2.2.2.2.4. Ekonomik ve politik unsurlar	72

2.2.3. Kariyer Seçim Kuramları.....	73
2.2.3.1. Özellik- faktör yaklaşımli kuramlar.....	74
2.2.3.1.1. Parsons’ın özellik ve etmen kuramı.....	74
2.2.3.1.2. İş uyumu kuramı	75
2.2.3.1.3. Holland’ın tipoloji kuramı	75
2.2.3.1.4. Schein’in kariyer değerleri	77
2.2.3.2. Psikodinamik yaklaşımlar.....	78
2.2.3.2.1. Psikanalitik yaklaşım	78
2.2.3.2.2. Adler’in yaklaşımı	78
2.2.3.2.3. Ann Roe’nun yaklaşımı	78
2.2.3.2.4. Myers- Briggs tip teorisi	78
2.2.3.3. Gelişimsel yaklaşımlar.....	79
2.2.3.3.1. Ginzberg ve arkadaşlarının mesleki gelişim kuramı	79
2.2.3.3.2. Super’ın gelişimsel benlik kuramı	80
2.2.3.3.3. Gottfredson’ın daraltma- uzlaşma kuramı	81
2.2.3.4. Sosyal- bilişsel yaklaşımlar	81
2.2.3.4.1. Sosyal öğrenme kuramı	82
2.2.3.4.2. Sosyal bilişsel kariyer kuramı.....	82
2.2.3.4.3. Bilgi işleme kuramı.....	82
2.2.4. Kariyer Seçimi İle İlgili Yapılan Örnek Çalışmalar	83

2.2.4.1. Kariyer seçimi ile ilgili yurt içinde yapılan örnek çalışmalar..... 83

2.2.4.2. Kariyer seçimi ile ilgili yurt dışında yapılan örnek çalışmalar
..... 85

**BÖLÜM III MARİNA ve YAT İŞLETMECİLİĞİ EĞİTİMİ
ALAN ÖĞRENCİLERİN MESLEĞE KARŞI
TUTUMLARININ ve KARIYER YAPMA İSTEKLERİNİN
BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA..... 88**

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI ve ÖNEMİ 88

3.1.1. Araştırmanın Amacı..... 88

3.1.2. Araştırmanın Önemi 89

3.1.3. Araştırmanın Sınırlılıkları..... 90

3.2. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ..... 90

3.2.1. Araştırmanın Modeli..... 90

3.2.2. Evren ve Örneklem 91

3.2.3. Araştırmanın Hipotezleri 92

3.2.4. Veri Toplama Araçları 93

3.2.5. Verilerin Toplanması 95

3.3 ARAŞTIRMA BULGULARI 95

3.3.1. Verilerin Analizi 96

3.3.2. Öğrencilerin Demografik Özelliklerine İlişkin Veriler 96

3.3.3. Araştırmanın Ölçeklerine Yönelik Güvenirlik Analizleri ve
İfadelerin Güvenirliğe Etkisi 97

3.3.4. Araştırmada Kullanılan Ölçeklere Yönelik Frekans Analizleri.....	99
3.3.5. Araştırmada Kullanılan Ölçeklere Yönelik Faktör Analizleri.....	105
3.3.5.1. Tutum ölçeğine yönelik faktör analizi	105
3.3.5.2. Kariyer yapma isteği ölçeğine yönelik faktör analizi	110
3.3.6. Normallik Dağılımı.....	112
3.3.7. Araştırma Hipotezlerine Yönelik Analizler.....	113
3.3.7.1. Korelasyon analizi	113
3.3.7.2. Regresyon analizi.....	115
3.3.7.3. Mann- Whitney U testi	119
TARTIŞMA.....	125
SONUÇ	132
ÖNERİLER	138
KAYNAKÇA.....	140
EKLER.....	159
Ek. 1. Demografik Veriler İlişkin Anket Soruları	159
Ek 2. Mesleğe Karşı Tutumlar ve Meslekte Kariyer Yapma İsteği Ölçeği İle İlgili İfadeler.....	159

GİRİŞ

Günümüzde yatlar, marinalar ve yat işletmeleri, turizm sektörünün bir alt kolu olarak özellikle kıyı ve ada bölgeleri için önemli bir gelir ve istihdam kaynağı oluşturmaktadır (Diakomihalis, 2007). Üç tarafı denizlerle çevrili Türkiye, özellikle Ege ve Akdeniz bölgesindeki kıyıların girintili çıkıntılı coğrafi yapısı, elverişli rüzgarları, tarihsel zenginliği ve ulaşım kolaylığı, güvenli suları, uygun iklimi gibi nedenlerden dolayı, yatçılığa son derece elverişli konumda bulunmaktadır.

1983 yılından itibaren Türkiye’de yat turizmine çeşitli teşviklerin verilmesi, bu sektörde sayısal olarak hızlı gelişmelere yol açmış ve ülke ekonomisine olan katkısını da önemli ölçüde arttırmıştır (Tandoğan, 1998). Türkiye’de turizm gelirlerinin yaklaşık %20’sini yat turizmi gelirleri oluşturmaktadır ve 2019 yılı yat turizmi geliri 7,2 milyar dolar olarak gerçekleşmiştir (DTO, 2020). Kültür ve Turizm Bakanlığı’nın 2023 hedefi ise bu alandan 10 milyar dolar gelir elde edilmesidir (Muslu, 2017). Yatlarda yapılan harcamalara bakıldığında, bir yatın getirisinin yaklaşık otuz turistin yaptığı harcamaya eşit olduğu görülmektedir (Lett, 1983; Bektaş, 1994; Özkan ve Ayıran 2009; Özer Sarı, 2013, aktaran Sevinç ve Güzel, 2018). Bu bağlamda, yat turizmi, Türkiye’nin turizm gelirlerinde kişi başı harcama tutarını arttırmaya katkı sağlayacak bir turizm türü olarak önem kazanmaktadır.

Yatçılığın gelişimi birçok ülkede önemli bir gelir ve istihdam kaynağı oluşturmuştur. Lüks yatlar, yelkenli tekneler, yüksek sürat tekneleri ve benzeri her türlü geminin kiralandığı yat işletmeleri ağırlıklı olarak yüksek gelir grubuna mensup müşterilere hizmet sunmaktadır (Diakomihalis, 2007). Dünya’da artan gelir ve refah düzeyi ile birlikte lüks yatlara eğilim de artmıştır. Geniş iç mekanlara sahip mega yatlara olan talebin her yıl yaklaşık %20 büyüdüğü belirtilmektedir (Muslu, 2017). Marina ve yat işletmelerinin, kaliteli hizmet beklentisi içinde olan yüksek gelir grubuna mensup müşterilerinin ihtiyaçlarına cevap verebilecek, nitelikli personel yapısına sahip olması gerekmektedir. Verilen hizmetlerin kalitesi, istihdam edilen personelin mesleki donanımına ve teknik öğrenim seviyesinin yüksek olmasına bağlıdır. Bu kaliteli hizmetleri verebilecek, sektörün ihtiyaç duyduğu kalifiye personel, Türkiye’de çeşitli üniversitelerin bünyesinde yer alan Meslek Yüksekokullarının Marina ve Yat

İşletmeciliği Programlarında verilen eğitimlerle yetiştirilmektedir. Bu eğitimleri alan öğrenciler, marinalarda ve yat işletmelerinde orta ve üst düzey yönetici kademesinde görev alabilmektedir. Ayrıca, mezunlar, eğitimleri sonucunda, gerekli sınavları başarı ile verdikten sonra özel ve ticari yatlarda “yat kaptanı” unvanı ile görev yapabilmektedir. Öğrencilerin bu eğitimlerle elde ettikleri kazanımlarını mezun olduktan sonra marina ve yat işletmelerinde kullanmaları zaman içinde yat turizminin gelişimine katkı sağlayacaktır.

Ancak, Türkiye’de ve dünyanın çeşitli ülkelerinde yapılan çalışmalarda (Altman ve Brothers 1995; Kuşluvan ve Kuşluvan 2003; Duman ve diğ. 2006; Roney ve Öztekin 2007), turizm eğitimi alan öğrencilerin önemli bir bölümünün turizm sektöründe çalışmayı tercih etmedikleri ya da bu sektörde çalışmaya başladıktan bir süre sonra sektörde çalışmayı bıraktıkları görülmektedir. Marina ve yat işletmeciliği alanında yapılan akademik çalışmaların ise çok sınırlı olduğu genel olarak alan yazında bu konuda boşluk olduğu görülmektedir. Bu bağlamda turizm sektörünün bir alt kolu olarak marina ve yat işletmeciliği alanında eğitim gören öğrencilerin marina ve yat işletmelerinde çalışmaya karşı tutumlarının ortaya konması ihtiyacı olduğu belirlenmiştir.

Bu araştırmada, marina ve yat işletmeciliği ön lisans eğitimi alan öğrencilerin, mesleğe yönelik tutumlarının neler olduğunun belirlenmesi ve belirlenen bu tutumlarla mezun olduktan sonra meslekte kariyer yapma (çalışma) isteği arasındaki ilişkilerin ortaya konulması amaçlanmıştır. Araştırmada ayrıca mesleğe yönelik tutumlar ve meslekte çalışma isteğinin kız ve erkek öğrenciler ile staj yapan yapmayan öğrenciler açısından farklılıklar olup olmadığının da test edilmesi amaçlanmaktadır. Yapılacak bu araştırma Türkiye’de, gelişmesi gereken bir alan olan yat ve marina işletmeciliğine dikkat çekmesi açısından önemlidir. Ayrıca bu alanda çok az çalışma yapılmış olması konunun önemini arttırmaktadır. Bu araştırma ile marina ve yat işletmeciliği eğitimi alan öğrencilerin, bu mesleğin çalışma şartlarına yönelik tutumları ile bu alanda kariyer yapma (çalışma) isteklerinin belirlenmesi, gelecekte olası eğitimli işgücü kayıplarının tahmin edilebilmesine, nedenlerinin belirlenmesine yardımcı olabilecek ve bu kapsamda sektörel gelişime katkı sağlayabilecektir.

Üç bölümden oluşan araştırmanın birinci bölümünde, yatlarla ilgili bilgilere yer verilmiş, yatların sınıflandırılmasına ve yatçılığın Dünya’da ve Türkiye’de tarihsel gelişimine değinilmiştir. Yat işletmelerinin faaliyet alanları ve istihdam yapıları ile birlikte marinalar ve buralarda sunulan hizmetler de bu bölümde yer almaktadır. Bu kapsamda marinaların organizasyon yapısı ile Dünya’da ve Türkiye’de marina işletmeciliğinin genel durumuna da değinilmiştir. Birinci bölümün sonunda da, marina ve yat işletmeciliği eğitimi ile ilgili bilgilere yer verilmiş Dünya’da ve Türkiye’de verilen eğitimlerin içerikleri anlatılmıştır.

İkinci bölümde kariyer kavramı, kapsamı, gelişimi ve önemi yer almaktadır. Kariyer seçimi ve kariyer seçimini etkileyen faktörlerin de yer aldığı bu bölümde, kariyer seçim kuramlarından da bahsedilmiştir. Bölümün sonunda ise Dünya’da ve Türkiye’de kariyer seçimi ile ilgili yapılmış çalışmalardan örnekler verilmiştir.

Üçüncü bölümde ise araştırmada gerçekleştirilen anket uygulamasından elde edilen veriler doğrultusunda, marina ve yat işletmeciliği eğitimi alan öğrencilerin mesleğe yönelik tutumları ile kariyer yapma isteklerinin belirlenmesine yönelik analizler ve değerlendirmeler yer almaktadır. Bu kapsamda öncelikle öğrencilerin demografik özelliklerine ilişkin bulgular değerlendirilmiş, ardından kullanılan ölçeklere yönelik güvenilirlik analizi yapılmıştır. Frekans analizlerinin ardından araştırmada kullanılan ölçeklere yönelik faktör analizleri yapılmıştır. Analiz sonuçları, öğrencilerin mesleğe yönelik tutumlarının belirlenmesine amacıyla kullanılan tutum ölçeği ile mezun olduktan sonra bu alanda çalışma isteklerinin belirlenmesine yönelik kullanılan kariyer yapma isteği ölçeğinin, yapı geçerliliğinin olduğunu göstermiştir. Tutum ölçeğinin dört faktörlü yapısı ile kariyer yapma isteği değişkeni arasındaki ilişkilerin belirlenmesi için oluşturulan hipotezlerin test edilmesi için değişkenlere çoklu regresyon analizi uygulanmıştır. Sonuçlar tutum değişkeninin tüm alt boyutları ile kariyer yapma isteği değişkeni arasında pozitif anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bu bölümde ayrıca öğrencilerin, mesleğe yönelik tutumlarının alt boyutları ile kariyer yapma isteklerinin, kız ve erkek öğrenciler açısından ve staj yapan yapmayan öğrenciler açısından farklılık olup olmadığının analiz edilmesi amacıyla Mann-Whitney U testleri de yapılmıştır. Test sonucunda kız ve erkek öğrenciler açısından farklılık olmadığı sonucuna ulaşılırken, staj yapan öğrencilerle yapmayan

öğrenciler arasında ise işin doğası boyutunda farklılık olduğu diğer tüm boyutlarda ise anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Elde edilen tüm bu bulgular, bu bölümün sonunda değerlendirilip ilgili alan yazınla desteklenmiştir. Sonuç bölümünde ise genel bir değerlendirme yapılmıştır.

BÖLÜM I MARİNA ve YAT İŞLETMECİLİĞİNİN GENEL YAPISI ve EĞİTİMİ

1.1. YAT YATÇILIK ve YAT İŞLETMELERİ

1.1.1. Yat Sözcüğünün Tanımı ve Yatların Nitelikleri

Yat teriminin kökeni, Hollanda dilinde *jacht* (hunt) kelimesine dayanır. 17. yüzyılda, Hollanda donanmasının, korsanlarla savaşmak için geliştirdiği hafif ve hızlı bu tekneler, daha sonra eğlence amaçlı gemiler haline gelmiştir (Chen, Balomenou, Nijkamp, Poulaki ve Lagos, 2016). Özellikle hükümdarlar, komutanlar ve zengin kişiler, boş zamanlarını geçirmek için yatlar inşa ettirmiştir. Yat bir gemi olarak sadece hoş vakit geçirmek, spor ve eğlence amaçlı kullanılmaktadır. Aynı zamanda kiralanabilen yatlar, yine aynı amaçlarla kullanılmaktadır (Grdinic, 2013).

Bir başka tanıma göre yatlar, gezi ve spor amacıyla yararlanılan, taşıyacakları yatçı sayısı 36'yı geçmeyen, yük veya yolcu gemisi niteliğinde olmayan, ticari veya özel olan, yat tipinde inşa edilmiş gemi araçlarıdır (Kapucu, 1999). Yat tanımı, 2434 sayılı Turizmi Teşvik Kanunu'nda (1982) ise aşağıdaki şekilde yapılmıştır;

Yat, kamarası, tuvaleti, lavabosu, mutfaklı olan, ticari olarak veya ticari olmadan kullanılan, yük, yolcu ve balıkçı gemisi niteliğinde olmayan, taşıdığı yolcu sayısı on ikiyi geçmeyen veya kabotaj seferinde, yüz mille sınırlı olan en yakın karadan yirmi milden fazla uzaklaşmamak kaydıyla, taşıdığı yolcu sayısı otuz altıyı geçmeyen ve tonilato belgesinde yat olduğu belirtilen gemidir (2634 Sayılı Turizm Teşvik Kanunu).

Yatların sahip olması gereken nitelikler, Deniz Turizmi Yönetmeliği'nde, aşağıdaki maddeler halinde sıralanmıştır (T.C. Resmi Gazete, 2009);

- a) Yatçı sayısına uygun yemek masası, mini bar, oturma ve güneşlenme gruplarının bulunması.
- b) Bulaşık makinası, fırın, buzdolabı veya buz kutusu, yiyecekler için yeterli depo alanı, yiyecek hazırlamak ve bulaşık yıkamak için yeterli büyüklükte mutfakın olması,

- c) Teknik normlara uygun yatak ve temel kişisel malzemelerin bulunduğu, elverişli kullanıma göre düzenlenmiş, suyun yayılımını önleyici tedbirlerin alınmış olduğu duşlu ve tuvaletli kamaraların bulunması.
- d) Mürettebatsız kullanılacak yatlar dışındakilerde, personel için ayrı kabin, duş ve tuvaletin olması.

1.1.2. Yatların Sınıflandırılması

Yatlar çok çeşitli olduğundan, literatürde farklı sınıflandırmalar yapılarak değerlendirilmiştir. Yıldırım (2016) yaptığı çalışmada yatları, kullanım amaçlarına, gövde yapılarına, itme gücü sistemine ve boyutlarına göre sınıflandırarak incelemiştir. Işık (2010) ise yaptığı çalışmada yatları, üretimde kullanılan malzemeye göre yatlar ve kullanılan itici güce göre yatlar olarak sınıflandırmıştır. Fricke ve Bronsart, (2012) ise yaptıkları çalışmada yatları, motor yatlar ve yelkenli yatlar diye iki ana gruba ayırmış ve her bir grubu da kendi içinde, yat türlerine göre, farklı sınıflandırmalara tabi tutmuştur. Chen ve diğerleri (2016) yaptıkları çalışmada, kullanımlarına ve boyutlarına bağlı olarak birçok farklı yat türü olduğunu bu türlerin de Fotoğraf 1’de görüldüğü gibi yelkenli yatlar, motorlu yatlar, mega yatlar gibi isimlendirildiğini belirtmişlerdir.



Fotoğraf 1. Yelkenli Yat – Motor Yat – Mega Yat
Kaynak: (WEB 1)

1.1.2.1. Yatların kullanım amacına göre sınıflandırılması

Bu sınıflandırma, “ticari yat”, “özel yat” şeklinde yapılmaktadır. Ticari yat, yat tipinde inşa edilmiş, kamarası, lavabosu, tuvaleti, mutfaklı olan, ticari olarak gezi ve spor amacıyla kullanılan ve taşıdığı yolcu sayısı otuz altıyı geçmeyen gemilerdir. Özel yat, yat tipinde inşa edilmiş, kamarası, lavabosu, tuvaleti, mutfaklı olan gezi ve spor

amacıyla kullanılan ve taşıdığı yolcu sayısı on ikiyi geçmeyen gemilerdir (T.C. Resmi Gazete, 2002).

1.1.2.2. Yatların gövde yapılarına göre sınıflandırılması

Genel olarak 24 metrenin altında olan bu yatlar tek gövdeli yatlar ve çok gövdeli yatlar olarak ayrılmaktadır. Çift gövdeli yatlar Katamaran, üç gövdeli yatlar Trimaran (Fricke ve Bronsart, 2012) ve beş gövdeli yatlar Pentamaran olarak sınıflandırılmaktadır. Tek gövdeli yatlar, daha yavaş ama hava koşullarına daha dayanıklıdır. Çok gövdeli yatlar ise, tek gövdeli yatlara göre çok daha hızlıdır. (Yıldırım, 2016). Fotoğraf 2’de katamaran, trimaran ve pantamaran yatlar sırasıyla görülmektedir.



Fotoğraf 2. Katamaran – Trimaran – Pentamaran Yatlar
Kaynak: (WEB 2)

1.1.2.3. Yatların yapım malzemelerine göre sınıflandırılması

Tarihsel gelişim sürecine bakıldığında, ilk teknelerde yapım malzemesi olarak ahşap kullanıldığı görülmektedir. Daha sonraları, gelişen teknolojiler ve ihtiyaçlar doğrultusunda yatların yapımında ahşap, polyester (fiber) ve metal gibi farklı malzemeler kullanılmıştır.

- **Ahşap yatlar:** Ahşabın yatlarda kullanımı, insanların denize açılmaya başladığı eski zamanlara kadar dayanmaktadır. Hafifliği, sağlam oluşu, kolay işlenebilmesi, soğuğa ve sıcağa karşı yalıtım özelliği gibi nedenlerle ahşap yatlar uzun yıllar boyunca tercih edilmiştir. Zaman içinde azalan doğal kaynaklarla birlikte artan maliyetler ve periyodik bakımlarının zor olması nedeniyle günümüzde az sayıda üretilmektedir (Tokol, 2013). Fotoğraf 3’de

Türkiye’de özellikle mavi yolculukta kullanılan ahşap yat örneği görülmektedir.



Fotoğraf 3. Ahşap Yat
Kaynak: (WEB 3)

- **Polyester yatlar:** Deniz ortamında paslanma ve çürümeye karşı dayanıklı olmaları, bakım maliyetlerinin düşük olması, seri üretime uygunluğu, iç hacimlerde farklı imkanlar sağlaması ve bakım kolaylığı gibi nedenlerden dolayı, yaygın olarak üretilmektedir (Işık, 2010). Fotoğraf 4’de ısı direncine ve darbe dayanımına sahip polyester tekne görülmektedir.



Fotoğraf 4. Polyester Tekne
Kaynak: (WEB 4)

- **Metal yatlar:** Özellikle II. Dünya savaşındın sonra, gelişen teknoloji ile birlikte metal yatlar üretilmeye başlanmıştır. Denizde paslanmaya karşı dirençli olması, sağlamlığı ve ucuzluğu gibi nedenlerden dolayı tercih edilmektedir. Büyük yatlarda, karinasının (gemi omurgasının) sacdan, kamara ve diğer bölümlerin üst yapılarının alüminyumdan üretildiği yatlardır (Tokol, 2013). Fotoğraf 5’de metal ve alüminyumdan yapılmış yat örneği gösterilmektedir.



Fotoğraf 5. Metal Yat
Kaynak: (WEB5)

1.1.2.4. Yatların itici güce göre sınıflandırılması

Yatlar, kullanılan itici güce göre yelkenli, motorlu ve karma yatlar olarak sınıflandırılmaktadır.

- **Yelkenli yatlar:** İyi yelken yapabilme amacına göre tasarlanmış, yüksek hızdan çok, mesafe kat etmeyi amaçlayan, mimari olarak da lüksten daha çok, temel ihtiyaçların karşılanmasının hedeflendiği teknelerdir (Yıldırım, 2016). Yelkenli yatlarda ana güç kaynağı olarak rüzgar gücü kullanılmaktadır. Bu teknelerin kullanımında ilave güç ve emek gerekmektedir. Rüzgar gücünün kullanımından dolayı bu tekneler sessiz ve ekonomik olmakta ancak diğer teknelere göre de yavaş hareket etmektedir (Kan ve Nas, 2014). Günümüzde yelkenli teknelerde hem yelken hem de gelişmiş motor sistemleri de kullanılmaktadır (Aydın ve Aydın, 2016).
- **Motorlu yatlar (motor yat):** Motor yatlar, kendi motorları ile hareket eden yatlardır. Hızlı ve konforlu olan bu yatlarda geniş yaşam alanları bulunmaktadır (Kan ve Nas, 2014). Yakıt sarfıyatı açısından ekonomik olmamakla birlikte, motor yatların, daha büyük, daha konforlu, daha hızlı olması ve daha ileri düzeyde teknolojik donanımına sahip olması, bu teknelerin birçok kişi tarafından tercih edilmesine neden olmaktadır. İlk üretildiklerinde gövdesi ahşap ve 8-9 metre civarında olan motor yatlar, sonraları fiberden ve 12 metreye kadar üretilmiştir. Bu şekilde yatlar, daha lüks, konforlu ve sağlam olmuştur (Fricke ve Bronsart, 2012).

- **Karma yatlar:** Karma yatlar hem rüzgar gücü hem de motor gücü ile hareket edebilen yatlardır. Bu tarz yatlarda hem yelken donanımı hem de motor donanımı bulunduğundan, tekneler, her iki tür yatın da özelliklerini taşırlar (Işık, 2010).

Guletler Türkiye'ye özgü tekneler olup, yelkenli yat sınıfına girmektedirler. Motor ve yelken donanımına sahip özel tasarım ahşap teknelerdir (Yüksek, 2013). Fotoğraf 6'da Türkiye'de Bodrum Guleti olarak bilinen bir gulet tekne örneği görülmektedir.



Fotoğraf 6. Bodrum Tipi Gulet
Kaynak: (WEB 6)

1.1.2.5. Yatların boyutlarına göre sınıflandırılması

Sürekli gelişen teknoloji, artan rahatlık ve konfor beklentisi ile her geçen gün daha büyük gezinti teknelerinin yapılması, yatların boyutlarına göre sınıflandırıldığı farklı terimlerin ortaya çıkmasına neden olmuştur (Aydın ve Aydın, 2016). Sınıflandırması en güç yapılabilen bu grup yatlar, literatürde “özel amaçlı yatlar” olarak da geçmektedir. Boy büyüklüğünün yanında, tonajı ve maliyetleri de dikkate alınarak, bu gruptaki yatlar, “Süper”, “Mega”, ve “Giga” yatlar olarak sınıflandırılmaktadır (Yıldırım, 2016). Ancak bu konuda bir standart olmasa da süper yatlar, 24 metrenin üzerinde üretilen, çok büyük iç mekanlara ve birden fazla güverteye sahip olan, aşırı lüks yatlardır (Aydın ve Aydın, 2016). Dünyada 100 metrenin üzerinde yirmi beş adet süper yat bulunmaktadır. Şu ana kadar üretilen en büyük süper yat Alman yapımı olup 164 metredir (Fricke ve Bronsart, 2012). Mega yatlar ise süper yatlardan daha geniş iç mekanlara, daha geniş mürettebat alanlarına sahip daha lüks teknelerdir ve genellikle 50 metre üzerinde üretilmektedir (Yıldırım, 2016). Mega yat ile süper yat terimleri bazı kaynaklarda birbirinin yerine kullanılmaktadır. Kimi kaynaklarda ise süper yat, mega yata göre daha uzun veya daha büyük olarak kabul edilse de bu iki terimin benzer

çağrışımı yaptığı kabul edilmektedir (Karabulut, 2011). Giga yatlar ise, yatların boyutlarına göre sıralanmasında, karşımıza çıkan en son terim olmuştur (Aydın ve Aydın, 2016). Genel olarak boyları 100 metreyi geçen, hatta 200 metreyi zorlayan yatlar için “giga yat” terimi kullanılmaktadır (Karabulut, 2011). Fotoğraf 7’de süper yat, mega yat ve 136 metre boyundaki bir giga yat örneği görülmektedir.



Fotoğraf 7. Süper Yat - Mega Yat - Giga Yat
Kaynak: (WEB 7)

1.1.3. Yatçılığın Tanımı ve Tarihsel Gelişimi

1.1.3.1. Yatçılığın tanımı

Yatçılık, gezi, spor ve eğlence amacıyla, limanlar arasında düzenli ulaşım sağlayarak, az sayıda kişi ile ve görece pek büyük olmayan gemilerle yapılan, turistik faaliyettir (Yüksek, 2013). Bir başka tanımlamada ise yatçılık, gemi kullanmaya ve aynı zamanda spor ve eğlence aktivitelerine dayanan bir turizm dalıdır (Brodaric, Krcum ve Kalebota, 2013). Sarıışık, Türkay ve Akova (2011) yatçılığı, genellikle orta büyüklükteki ticari ve özel teknelerle, eğlence, dinlenme ya da spor amaçlı yapılan, heyecan verici bir turizm faaliyeti olarak tanımlamışlardır. Diakomihalis (2007) ise yatçılığı, bir grup insanın, boş zamanlarını geçirmek amacıyla, deniz turu programı planlayarak, konaklama, eğlence, ulaşım amaçlı, aynı zamanda dinlenme yeri olarak da kullanabilecekleri, profesyonel eğlence teknelerini kullanma olarak tanımlamaktadır.

1.1.3.2. Yatçılığın tarihsel gelişimi

Yatçılığın tarihi, yatların keyif amacıyla kullanıldığı Mısırlılar, Yunanlılar ve Romalılar dönemine kadar dayanmaktadır (Garrison, 1961). Mısırlılar, yelken donanımına sahip teknelerin ilk kullanıcılarıdır (Tokal, 2013). Bu tekneler, M.Ö. 4000’li yıllarda Nil nehrinde, kralların zevk amacıyla yaptıkları gezintilerde

kullanılmıştır (İlgar, 2019). Fotoğraf 8’de, kütüklerin içi oyularak ve üzerine bez eklenerek yapılan ilk yelkenli örneği görülmektedir. Yapım şekilleri nedeniyle bu tekneler, sadece rüzgarı arkadan alma koşulu ile yol alabilmekteydi.



Fotoğraf 8. İlk Yelkenli Tekne Modeli
Kaynak: (WEB 8)

Mısırlılardan sonra Fenikeliler Akdeniz’de hem yelkenli hem de kürekli tekneleri ile ticaret yapmışlardır. Romalılar ve Yunanlılar da yaptıkları yelkenli ve kürekli gemileri Akdeniz’de kullanmıştır (Tokal, 2013).

Modern yatçılığın temeli ise Hollandalılara ve İngilizlere dayanmaktadır. Hollandalılar ticaret yollarını korsanlardan temizlemek ve kendi karasularında devriye görevi yapmak için hızlı tekneler yapmış ve bunları zaman içinde sürekli geliştirmiştir (Gezginci, 2012). İngiltere’de yatçılık, II. Charles’ın kraliyet soyunu korumak amacıyla, Kanal Adaları ve Hollanda’ya sürgüne gittiğinde, burada spor amacıyla tekne kullanması ve 1660 yılında ülkesine dönerken de bu kültürü getirmesi ile başlamıştır (Herreshoff, 2007). 1661 yılında ise ilk kraliyet yatı denize indirilmiştir (Işık, 2010). Yine bu tarihte, Thames Nehri üzerinde Catherine ve Anne isimli yatlar arasında ilk yat yarışı yapılmıştır (İlgar, 2019). II. Charles, hükümdarlığı döneminde yirmi altı yat inşa ettirmiş ve seyir bilimini geliştirmiştir. Bu tarihten itibaren de yatlar keyif amacıyla ve yarışlarda kullanılmaya başlanmıştır. Birinci sanayi devriminin ilk yarısında yatçılık altın çağını yaşamıştır (Rothera, 2019). İlk yat kulübü 1720 yılında İrlanda’nın Cork şehrinde “Cork Water Club” ismi ile kurulmuştur (Brodaric ve diğerleri, 2013).

19. yüzyıla kadar büyük ölçüde aristokrat sınıfının kullanımında olan yatçılık, büyüyen orta sınıfın da dahil olması ile birlikte gittikçe gelişmiş ve 1880- 1900 yılları

arasında ikinci altın dönemini yaşamıştır (Rothera, 2019). 19. yüzyılın sonlarında başta İngiltere olmak üzere birçok ülkede çok sayıda yat üretilmiştir (Tokal, 2013). Seçkin bir hobi olarak algılanan yatçılığın, ABD ve Kanada’da kullanımı da bu tarihten itibaren kitlesel bir fenomen haline gelmiştir (Brodaric ve diğerleri, 2013). Amerika’da yatçılıkla ilgili organizasyonlar, 1840 yılında ilk yat yarışlarının yapılması ve ilk yat kulüplerinin kurulması ile başlamıştır. Özellikle yat kulüplerinin kurulması, yatçılığı hobi ve spor amicaçlı yapanları bir araya getirmiş ve yaygınlaşmasını sağlamıştır. 1830- 1840 yılları arasında yelkenliler ve yarış tekneleri, erkekler arasında yaygınlaşmış ve New York sularında tekne filosu oluşmuştur. 1844 yılında kurulan “New York Yat Kulübü” yatçılığın gelişiminde önemli rol oynamıştır (Garrison, 1961).

Yatçılığın yaygınlaşmasıyla, dünyada yat yarışları büyük ün kazanmış ve ünlü yarışlar sosyal aktivitelerin önemli bir parçası haline gelmiştir. 1907 yılında Ohio ve Monte Carlo yarışları düzenlenmiştir. Birinci ve İkinci Dünya Savaşları arasında da denizlerde, okyanuslarda keyif ve keşif amaçlı çeşitli yatçılık faaliyetleri düzenlenmiştir (Rothera, 2019).

İlk yat limanları 1928 yılında inşa edilmeye başlanmıştır (Brodaric ve diğerleri, 2013). Amerika’da 1960 yılı itibari ile 350 marina inşa edilmiştir (Herreshoff ve Spectre, 2007, aktaran Karancı, 2011).

II. Dünya savaşına kadar gelişimi yavaş olan yatçılık, savaştan sonra yaşanan teknolojik gelişmelerle daha kolay ve güvenli hale gelmiştir. 1965- 1990 yılları arasında yatçılık III. Altın çağını yaşamış ve pek çok maceracı insanların tekneyle dünyayı gezdiği haberleri birinci sırada yer almıştır (Rothera, 2019).

20. yüzyılda Akdeniz’in doğal, korunaklı koyları daha sakin ve ucuz yerler arayan yatçıların ilgisini çekmiştir. Bu dönemde yatçıların sıklıkla tercih ettikleri yerler arasında ilk sırada Fransa, İtalya ve İspanya kıyıları yer almaktadır. Daha sonra ise eski Yugoslavya ve Yunanistan yat kiralama piyasasını başlatarak bu sektörde yer almıştır. Aynı dönemde, bu konuda yeterli bilgi ve deneyimi olmayan Avrupa ülkeleri, geçici olarak Fransa modelini benimseyerek, hızlı altyapı çalışmalarını tamamlamışlar ve kendi yat turizmi politikalarını belirlemişlerdir (T.C. Ulaştırma Bakanlığı, 2009).

Türkiye'nin yat geçmişi, 1912- 1914 yılları arasında ülkeye yerleşmiş İngiliz ailelerinin kendi aralarında yaptıkları yelkenli yarışlarına dayanmaktadır. İlk yelken kulüpleri de bu tarihlerde Moda, Büyükaada ve Bakırköy'de kurulmuştur. İlk resmi yelken yarışı, 1932 yılında yapılmıştır. 1957 yılından sonra da çeşitli yelken sınıfları ile yarışlar düzenlenmiştir (Tokal, 2013).

1960'lı yılların ikinci yarısından itibaren ise Türkiye'de yatçılık, uluslararası düzeyde oluşmaya başlamıştır. Bu tarihte Yunanistan'ın Ege kıyılarını kapsayan yat turlarının düzenlemesi ile yatçılık yeni bir turizm çeşidi olarak dikkat çekmeye başlamıştır. İlk yatçılık faaliyeti 1965 yılında gerçekleşmiştir. İstanbul Yelken Kulübü'nün kurulması yatçılığın gelişiminde önemli bir basamak olarak değerlendirilmektedir (İlgar, 2019).

1970'li yıllardan itibaren de yatçılık hızla gelişmeye başlamıştır. Bu tarihlerde Türkiye'nin güney ve güneybatı kıyılarında "Mavi Yolculuk" adı ile konfor ve lüksten uzak süngercilerin tekneleriyle, yapılan turlar başlamıştır. Daha sonra ise Bodrum Tipi Gulet adı verilen teknelerle turlar yapılmaya devam edilmiştir (Güner ve Güler, 2000).

1983 yılında yürürlüğe giren Turizm Teşvik Kanunu, 815 sayılı Kabotaj Kanunu'nda değişikliğe yol açmış ve bu değişikliklerle, yabancı yatların, gezi ve spor amacıyla Türk karasularında seyretmelerine izin verilmiştir. Yunanistan'da faaliyet gösteren yabancı bayraklı yat işletmeleri de bu yasa ile birlikte, yatları ile beraber Türkiye'de yerleşme izinleri almıştır. Bu uygulamaların bir sonucu olarak da Türkiye'de yatçılık, zaman içinde nicelik ve nitelik yönünden uluslararası standartlara yükselmiştir (Maviş, Ahıpaşaoğlu ve Kozak, 2002).

Kültür ve Turizm Bakanlığının, 2019 yılı verilerine göre Türkiye'deki Bakanlık belgeli yat ve yatak sayıları Tablo 1 'de gösterilmiştir.

Tablo 1. Türkiye'deki Belgeli Yat ve Yatlardaki Yatak Sayıları

YAT ORJİNİ	YAT SAYISI	YATAK SAYISI
Türk bayraklı yat	1819	17.917
Yabancı bayraklı yat	160	1.219
Toplam	1.979	19.136

Kaynak: T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı (2019)

Tablo 1'deki verilere göre, Türk bayraklı belgeli yat sayısı 1819, yatak sayısı ise 17.917'dir. Yabancı bayraklı belgeli yat sayısı 160 ve yatak sayısı da 1219 'dur.

Dünya’da yatların farklı amaçlar için kullanımı millat önceki dönemlere dayansa da keyif ve spor amacıyla kullanımı çok daha sonraları gerçekleşmiştir. Başlangıçta sadece aristokrat sınıfı tarafından gerçekleştirilen yatçılık faaliyetlerine, zaman içinde değişen ekonomik dengelerle birlikte artan orta sınıf da dahil olmuştur. Bu sayede yaygınlaşan yatçılık birçok ülkede önemli hale gelmiştir. Türkiye’de 20. yüzyılın başlarında gündeme gelmeye başlayan yatçılık faaliyetleri, 1983 yılında yürürlüğe giren Turizm Teşvik Kanunu ile birlikte hız kazanmış ve giderek yaygınlaşmaya başlamıştır.

1.1.4. Yat İşletmeleri Faaliyet Alanları ve İstihdam Yapıları

Yatçılığın gelişimi birçok ülkede önemli bir gelir ve istihdam kaynağı oluşturmıştır. Bu alanda faaliyet gösteren işletmeler, yatları kiralayarak, turistlere deniz gezileri yapma imkanı sunmaktadır. Turistler tarafından kiralanın yelkenli ya da motorlu yatlar, denizde bir eğlence seyahati gerçekleştirmek için kullanılmakta ve çeşitli limanlarda, kıyılarda turistlerin farklı deneyimler yaşamalarına olanak tanımaktadır. Lüks yatlar, yelkenli tekneler, yüksek sürat tekneleri ve benzeri her türlü geminin kiralandığı yat işletmeleri ağırlıklı olarak yüksek gelirli müşterilere hizmet sunmaktadır (Diakomihalis, 2007).

Yat işletmelerinin, kaliteli hizmet beklentisi içinde olan yüksek gelirli müşterilerinin ihtiyaçlarına cevap verebilecek, nitelikli personel yapısına sahip olması gerekmektedir.

1.1.4.1. Yat işletmeleri ve faaliyet alanları

Yat işletmeleri, sahip oldukları veya kiraladıkları yatları, eğlence, gezi ve spor amacıyla, mürettebatlı veya mürettebatsız, geçici olarak yatçıların kullanımına verme faaliyetinde bulunan işletmelerdir (Kapucu, 1999). Lapko (2018), yat işletmelerini belli bir zaman diliminde yatları kiralayan işletmeler olarak tanımlamaktadır. Bu kiralamalar üç farklı şekilde yapılmaktadır; a) mürettebat olmadan sadece teknelerin kiralanması, b) yatların uygun lisansa sahip kaptan ile birlikte kiralanması ve c) teknelerin yalnızca kaptan ile değil, aynı zamanda aşçı, yelken ve manevra personeli gibi tüm mürettebat ile birlikte kiralanması. Kiraladıkları yatlarda daha fazla lüks ve

konfor arayan, yatçılık konusunda ise sınırlı tecrübesi olan turistler mürettebatlı kiralama yapmayı tercih etmektedirler. Ülkemizdeki yat işletmelerinin yaklaşık %80'i bu tür kiralamaları yapmaktadır (Türker, 1996, aktaran Muslu, 2015).

Mürettebatsız kiralamalar için, sektörde “bareboat” terimi yaygın şekilde kullanılmaktadır. Seyir teknolojilerinin, elektronik cihazların gelişmesi, ucuzlaması, yaygınlaşması, bir yatı kullanabilecek sertifikalı, bilgi ve becerisi olan insan sayılarının artması gibi unsurlar, bareboat kiralamaları ön plana çıkarmaktadır (Paker ve Paker, 2016). Bu tarz kiralamalarda ise hizmet kalitesini, tekne nitelikleri, personelin sunduğu hizmetler ve işletmenin organizasyon kalitesi belirlemektedir (Muslu, 2015).

Diğer yandan ise, yatların mürettebatsız kiralınmasında, tekneleri kullanan kişilerin tecrübelerinin az olması durumunda, büyük onarım gerektiren arızalar oluşabilmektedir. Bu durum, yat işletmelerinin gelirlerini azaltabilmekte ve sigorta primlerinin artmasına sebep olmaktadır (Lapko, 2018). Yat işletmeleri, bir yatın kiralınarak ya da satın alınarak temininden sonra, o yatın, bakım, onarım ve ihtiyaçlarının karşılanmasından sorumludur. Ayrıca yatın temizliği, müşteriler için konforlu hale getirilmesi de yat işletmelerinin faaliyetleri arasında yer almaktadır (Işık, 2010).

Yat işletmelerinin, sahip oldukları yatlarının iyi durumda olması, müşterilerine farklı teklifler sunabilmesi ve yüksek kalitede hizmetler verebilmesi gerekir. Yat işletmelerinin, kiralama yapabilmeleri, bulundukları bölgedeki yat limanlarının alt yapısının durumu ile de ilgilidir. Kötü alt yapıya sahip yat limanlarının bulunduğu bölgelerde, yat işletmelerinin kiralamaları daha düşüktür (Lapko, 2018).

Türkiye’de, sahip olunan doğal güzellikler, kültürel yapının çeşitliliği, bulunulan coğrafi yapı gibi unsurlar nedeniyle, özellikle 80’li yıllardan sonra, kendine özgü bir yat işletmeciliği pazarı gelişmiştir. Önceden babadan oğula aktarılacak yapılan bu meslek, eğitim almış ve denize meraklı yeni neslin elinde, daha iyi hizmet anlayışı ile daha geniş kitlelere yayılarak gelişmesini sürdürmektedir (Paker ve Paker, 2016). Avrupa’da Yunanistan, Türkiye ve Hırvatistan en popüler yat kiralama destinasyonları arasında yer almaktadır. Buralardaki doğal güzellikler ve çekiciliklerin yanı sıra yat

kiralama şirketlerinin sundukları özel teklifler, bu destinasyonları avantajlı duruma getirmektedir (Wolf, 2013, aktaran, Kalcic, 2016).

Tablo 2’de Kültür ve Turizm Bakanlığı’nın deniz turizm istatistiklerinde, 2002- 2019 yılları arasındaki, belgeli yat işletmelerinin sayısı, bu işletmelere ait yat ve yatak sayıları gösterilmiştir.

Tablo 2. Belgeli Yat İşletmelerinin Yat Ve Yatak Sayıları

	İŞLETME SAYISI			YAT SAYISI			YATAK SAYISI		
Yıllar	Yerli	Yabancı	Toplam	Yerli	Yabancı	Toplam	Yerli	Yabancı	Toplam
2002	96	10	106	725	369	1094	6774	2457	9231
2003	97	9	106	725	333	1058	6905	2329	9234
2004	83	8	91	699	294	993	6377	2110	8487
2005	76	10	86	723	345	1068	6394	2486	8880
2006	60	11	71	666	395	1061	5398	2764	8162
2007	58	11	69	845	381	1226	6764	2748	9512
2008	61	15	76	990	431	1421	8051	3116	11 167
2009	53	18	71	943	433	1376	7443	3191	10 634
2010	59	17	76	521	438	959	4851	3240	8091
2011	308	18	326	992	868	1860	10292	7199	17491
2012	944	10	954	1246	829	2075	13203	6567	19770
2013	857	26	883	1529	871	2400	15312	6911	22223
2014	857	27	884	1529	838	2367	15312	6674	21986
2015	857	27	884	1529	826	2355	15312	6626	21938
2016	1141	26	1167	1537	608	2145	15994	5100	21095
2017	1150	20	1170	1557	312	1869	16153	2532	18685
2018	1159	18	1177	1572	251	1823	16150	2043	18193

2019	1344	11	1355	1819	160	1979	17917	1219	19136
------	------	----	------	------	-----	------	-------	------	-------

Kaynak: T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı (2019)

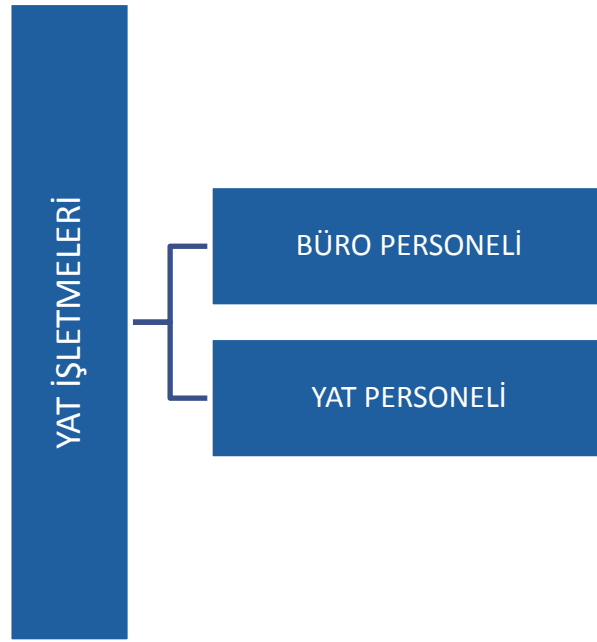
Tablo 2’deki verilere göre, Türkiye’de 2019 yılı itibarı ile belgeli yat işletmelerinin sayısı 1355’dir. Bunların 1344 adedi yerli 11 adedi ise yabancı işletmelerdir. Bu işletmelere ait yat sayıları ise, 1819’u yerli, 160 adedi yabancı olmak üzere toplamda 1979’dur. Yatak sayıları ise, 17.917’si yerli, 1219’u yabancı olmak üzere 19.136’dır.

Yatçılığa olan talebin her geçen gün artması, yat işletmelerinin de sayılarında artışlara sebep olmaktadır. Çoğunlukla yatçılık faaliyetlerinin yoğun olduğu bölgelerde yer alan yat işletmeleri, sahip oldukları yatların donanımına, istihdam ettikleri personelin yapısına bağlı olarak rekabet avantajı elde edebilmektedir. Yat işletmelerinin yat limanlarına yüksek bağlılığı bulunması sebebiyle, işletmelerin yer aldığı bölgedeki yat limanlarının durumu da onların verdikleri hizmetleri etkilemektedir.

1.1.4.2. Yat işletmelerinin istihdam yapısı

Yat işletmelerinin, hitap ettikleri üst gelir grubuna mensup müşterilerine, iyi kalitede hizmet sunmaları, pazarda sahip oldukları konumlarını korumada önemli bir gerekliliktir (Yüksek, 2013). Bir başka ifadeyle, tüketicinin beklentilerini karşılamak, memnuniyetini sağlamak, yat işletmelerinin  ncelikleridir. Bu nedenle yatlar için, tutku ve heyecanı paylaşan, motivasyonu yüksek ve üstün hizmet sorumluluğu olan çalışanlar büyük önem taşımaktadır (Kalcic, 2016). Yatlarda görev yapan ekip, son derece deneyimli, yat yolcularına kaliteli hizmet veren, onların sahip oldukları mutfak kültürü doğrultusunda tercihlerini yerine getiren, su sporları konusunda yolculara eğitimler verebilen niteliklere sahip kişilerden oluşmaktadır. Ayrıca, görevli personeller, yolcuların, yolculukları boyunca rahat etmeleri ve memnun olmaları konusunda da son derece  zenlidirler (Diakomihalis, 2007). Yatlarda  alışan personelin görev kapsamı oldukça geniştir. Kişiler, genellikle, müşterilerin karşılaştığı, şirketin tek temsilcileridir. Bu nedenle kişilerin tutum ve becerileri, müşteri memnuniyetinin sağlanması önemli bir rol oynamaktadır. Personelin iyi ve üstün kalitede hizmet vermesi beklenir bu ise eğitimi personel ile mümkün olabilmektedir. Yat işletmelerinin, bu tarz donanımlara ve eğitime sahip, uygun çalışan bulması sorun olmaktadır (Lapko, 2017).

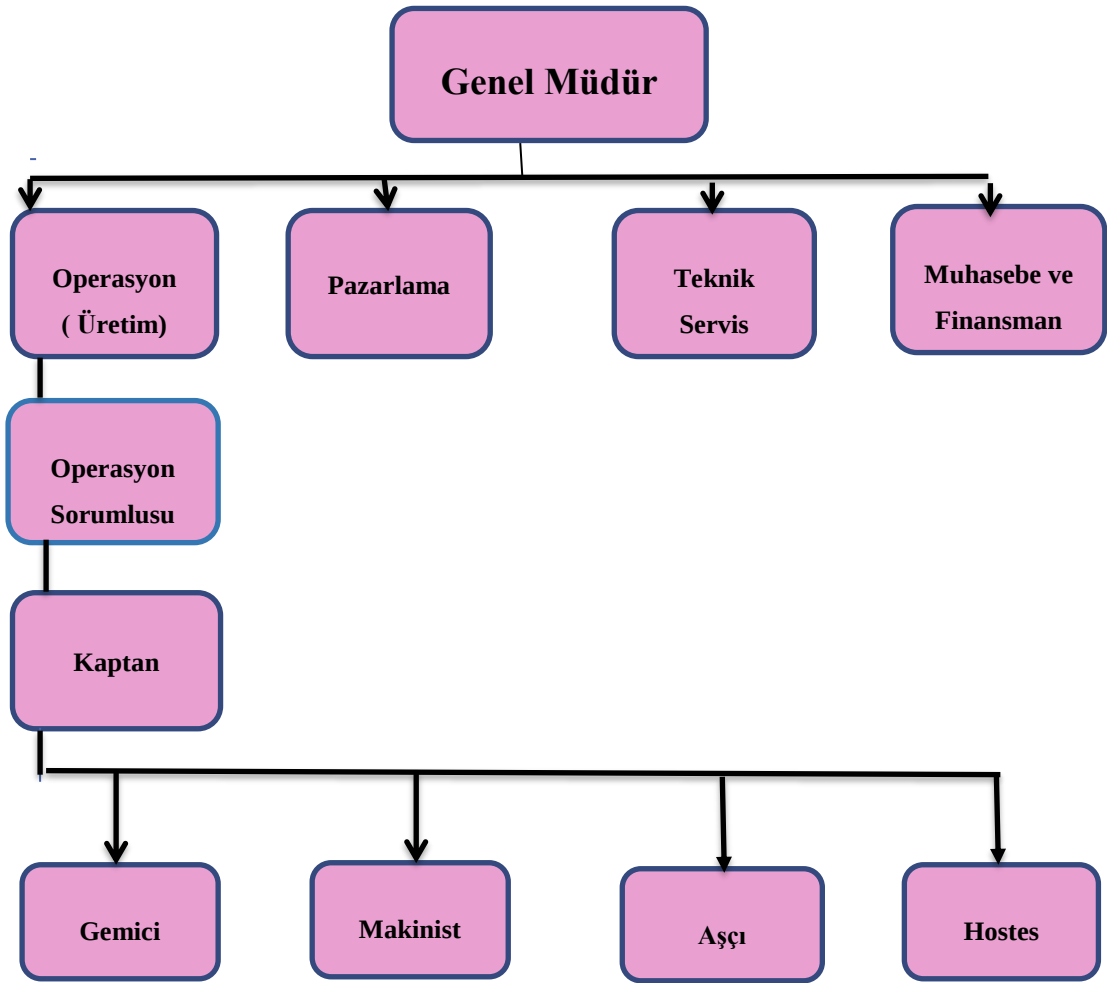
Şekil 1’de yat işletmelerinde çalışan personel yapısı görülmektedir. Bu personel büro personeli ve yat personeli olarak ikiye ayrılmaktadır. Büro personeli, işletmenin yönetimi ve diğer tüm bağlantıları ile ilgili görevleri yerine getiren personellerden oluşmaktadır. Yat personeli ise, mürettebatlı yatlarda çalışan, kaptan, aşçı, gemici gibi personellerden oluşmaktadır. Bu personellerin, temel denizcilik bilgisi ve tecrübesine ek olarak, turizmin gerektirdiği müşteri ilişkileri, servis gibi konulara da hakim olması gerekmektedir (Işık, 2010).



Şekil 1. Yat İşletmelerinde Çalışan Personel Yapısı
Kaynak: (Işık, 2010)

Yat işletmelerinin organizasyon yapısı incelendiğinde, genel olarak, pazarlama, muhasebe/finansman, personel, operasyon vb. birimlerin bir yöneticiye bağlı olarak çalıştığı görülmektedir (Işık, 2010). Şekil 2’de yat işletmelerinde çalışan personelin organizasyon şeması örneği gösterilmektedir. Pembe renkteki kutular yat işletmelerinde büro bölümünde çalışan personelleri, mavi kutular ise yatlarda çalışan personelleri göstermektedir. Yatlarda çalışan personelin görev tanımları ise şöyledir; Kaptan: Yatı seyre hazırlayan, yolcu alma, limana yanaşma, limandan ayrılma gibi seyirle ilgili işlerin yanında, teknenin günlük temizlik ve bakım işlerini de yapan, bilgi ve becerisi tam, tekne kullanım belge/ sertifikası olan kişidir. Gemicisi: Yatla ilgili, her türlü temizlik, bakım, tutum işlerini yapan ve seyir esnasında kaptana yardımcı olan kişidir. Makinist: Yatın makine bölümüyle ilgili ehliyeti, mekanik ve elektronik bilgisi

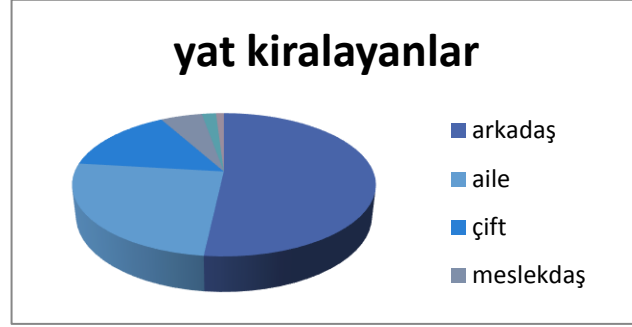
olan kişidir. Aşçı: Öğünleri planlayan, yemekleri hazırlayan ve mutfaktaki çalışmalarını organize eden kişidir. Hostes: Seyahatlerde servis hizmeti veren kişidir (Yüksek, 2013). Büro bölümünde ise, gerekli araştırmaların yapılarak, yatın temin sürecinin yönetimi, operasyon bölümünün görevidir. Temin edilen yatın kiralama öncesi ve sonrası, bakım ve onarımının yapılması teknik servis biriminin görevidir. İşletme için uygun fonların sağlanması, işletmenin finansal yapısının oluşturulması ve finansal kaynakların değerlendirilmesi ise muhasebe ve finans bölümünün görevidir. Pazarlama bölümü ise, ürün, fiyat, dağıtım ve tutundurma gibi pazarlama karmasının oluşturulmasından ve uygulanmasından sorumludur (Işık, 2010).



Şekil 2. Yat İşletmelerinde Çalışan Personelin Organizasyon Şeması
Kaynak: (Tunç ve diğerleri, 2010, aktaran Yüksek, 2013)

Şekil 2’de yatlarda çalışan personelin genel durumuna baktığımızda ise, örneğin, yatlarda çalışacak aşçı bulmak güçleşmiştir. Genel olarak, aşçı görevindeki kişiler altı yıl gibi bir sürenin sonunda yat kaptanlığına geçiş yapma eğilimindedirler. Bunun

yanında, yat işletmelerinin, yatlarda çalışacak kadın personel tercihleri artmıştır. İşletmeler, özellikle, çok lüks özellikleri olan yatlarda en az bir adet kadın çalışan istihdam etmektedirler. Bunun en önemli nedeni ise, yatlarda ailece seyahat eden müşterilerin tercihlerinin bu yönde olmasıdır (Paker ve Paker 2016).



Grafik 1. Yat Kiralayan Müşterilerin Yapısı
Kaynak: (WEB 9).

Yat kiralama şirketlerinin çevirim içi rezervasyon platformu “yachtSys”nin 2013 yılında, sisteminde kayıtlı beş bin yat verilerinden derlemiş olduğu yat kiralayan müşterilerin genel yapısı Grafik 1’de gösterilmektedir. Bu araştırmaya göre, kiralama yapanların %51,7’si arkadaş, %25,1’i aile, %15’i çift, %5,3’ü meslek arkadaşı, %1,8’i okul seyahatindekiler, %1’i ise tek başına seyahat edenlerden oluşmaktadır. Yat kiralayanların yaş ortalamalarına bakıldığında ise, en düşük yaş ortalaması 31, en yüksek yaş grubu ortalaması da 51’dir (WEB 9).

1.2. YAT LİMANI İŞLETMELERİ (MARİNALAR)

1.2.1. Marina Tanımı ve Kapsamı

Marina kelimesi İtalyanca kökenli olup “küçük liman” anlamını taşımaktadır (Sarı, 2011). Türk Dil Kurumu kaynaklarında ise marina kelimesinin karşılığı “Yat Limanı” olarak belirtilmektedir (WEB 10). Bu sektörde faaliyet gösteren pek çok kuruluş tarafından, dünya ile ortak bir kavram olması sebebi ile “marina” kelimesi kullanılmaktadır. Türkçe literatürde ise her iki şekli ile de yer almaktadır. Bu çalışmada ağırlıklı olarak marina kelimesi kullanılmakla birlikte, zaman zaman yat limanı ifadesine de yer verilmiştir

Uluslararası Marina Enstitüsü (International Marina Institute IMI) (1998)'nün yaptığı tanıma göre, marinalar, karadan ve denizden ulaşılabilen, ziyaretçiler için tekne yanaşma yeri, konaklama, yüzme havuzu, yemek tesisleri ve diğer eğlence, dinlence tesisleri sunan yerlerdir (Sarı, Bulut ve Pirnar, 2016). Kısa ve öz bir ifade ile ise, marina, eğlence amaçlı küçük yatların, barınması ve demirlemesi için yapılmış yerdir (Oxford Dictionaries, 2020). Muslu'nun (2017) yaptığı çalışmaya göre marinalar, yatların bağlanabileceği, yatçıların yatlardan yürüyerek çıkmasına imkan sağlayacak iskelelere ve yürüyüş yollarına sahip olan, içerisinde dinlenme, konaklama, alışveriş olanaklarının ve yatlar için bakım onarım gibi ünitelerin bulunduğu tesislerdir.

Deniz Turizm Yönetmeliği'nin (2009) beşinci maddesine göre, yat limanları, deniz araçlarına, yanaşma, bağlanma, barınma ve karaya çekme hizmetleri sunan, bu hizmetlerle ilgili gerekli emniyeti sağlayan, tesisten beklenen turizm hizmetlerini en iyi şekilde verebilecek alt yapıya sahip işletmelerdir. Yat limanlarında, bağlama kapasitesinin %30'una kadar konaklama tesisleri yapılabilir. Yine aynı yönetmeliğin dokuzuncu maddesine göre ise; yat limanları, yatların bağlanabileceği ve yatçıların yattan yürüyerek çıkabilecekleri iskeleleri olan, yatçıların dinlenme, konaklama ve alışveriş ihtiyaçlarını karşılayacak tesisleri bulunan yerlerdir. Buralarda ayrıca yatlara, bakım, onarım, karaya çekme ve teknik hizmet sunan birimler de yer almaktadır (Deniz Ticaret Odası Dergisi - İMEAK, 2019).

Marinalar temelde benzer hizmetleri sunan tesisler olsa da bu hizmetlerin kapsamı ve nitelikleri, marinadan marinaya farklılık gösterebilmektedir. Bu nedenle, dünyada marinaların sınıflandırılmasında kullanılan, uluslararası sertifika ve standardizasyon sistemleri vardır. Bunlardan en tanınmış olanı, The Yacht Harbour Association (TYHA) tarafından belirlenen "Altın Çıpa Ödülü" sınıflandırmasıdır. 25 yılı aşkın bir süredir devam eden bu sınıflandırmada, marinalar denetlenmekte, bir dizi teste tabi tutulmakta ve belli kriterleri sağlamaları beklenmektedir. Bu denetlemeler sonucunda ise marinalar, sağladıkları kriterlerle bağlantılı, bir ile beş altın çıpa ödülü alma hakkı kazanmaktadırlar (Sarı ve diğerleri, 2016). Türkiye'de on dört marina "5 Altın Çıpalı" tesis olarak hizmet vermektedir. Bu tesisler sadece bir marina değildir, aynı zamanda bakım ve onarım merkezleridir, ayrıca su sporlarının yapıldığı, alışveriş merkezlerinin

bulunduğu, sosyal ve kültürel aktivitelerin merkezi durumunda bir “marina village” yani deniz tatil köyüdür (IMEAK, 2019).

1.2.2. Marinalarda Sunulan Hizmetler

Marinalar birer hizmet işletmesidir. Bu hizmetin iki ana boyutu vardır. İnsan boyutunu, çalışan personel ve tekne sahipleri, araç boyutunu ise tekneler oluşturmaktadır. Marina işletmeleri de ticari ya da özel, motorlu ya da yelkenli teknelere ve onların sahipleri ile kaptanlarına hizmet sunmaktadır (Arlı, 2012). Marinaların temel görevi tekneler için emniyetli bağlama yeri oluşturmak, gerekli emniyeti sağlamak, yatçıların her türlü hizmet taleplerini karşılamaktır (Muslu, 2017).

Günümüzde marinalar, teknelerin barınmasının çok ötesinde hizmet veren tesisler haline gelmiştir. Marinaların, yatlara güvenli alan sağlamasının yanında, yat personeli ve diğer kişiler için dinlenebileceği, hoşça vakit geçirebileceği alanlar ve tesisler sunması önemlidir. Marinalarda yapılacak ağırlamalar, geceleme yapmanın çok ötesinde, misafirperverlik anlayışı ile yapılmalıdır. Yatların marinada kaldığı süre boyunca ihtiyacı olan yakıt, elektrik, su, ikmal malzemeleri, yiyecek içecek gibi erzak malzemeleri ile çeşitli diğer ihtiyaçlarının karşılandığı perakende tesislerindeki harcamalar, marinaların bütçelerinde önemli bir yere sahiptir. Dünya genelinde, sayıları giderek artan mega ve süper yatlarla birlikte, marinalarda sunulan hizmetlerin kapsamı ve kalitesi de giderek artmaktadır. Marinaların, yüksek gelir grubuna sahip bu kişilerin ihtiyaçlarına cevap verecek donanım ve bu yatların barınabileceği özel alanlara sahip olması önemlidir (Heron ve Juju, 2012).

Genel olarak marinalarda sağlanan hizmetler dört kategoriye ayrılır (Gonzalez, Gonzalez ve Leon, 2015);

- Temel hizmetler.
- Çevresel hizmetler: Doğrudan yatlarla ilgili (elektrik, su) ve araç gereç (yakıt, bakım vb.) gibi hizmetler.
- Temel hizmetler dışındaki ihtiyaçlar için sunulan hizmetler (tuvalet, yüzme havuzu, kuru temizleme ve eğitim hizmetleri).
- Tamamlayıcı hizmetler (denizcilik faaliyeti ile bağlantılı olmayan, eğlence ve boş zaman faaliyeti ile ilgili hizmetler).

Yapılan araştırmalar, özellikle marina yöneticilerinin, tekne kullanıcılarının ihtiyaçları ile ilgili hizmetleri (güvenli içme suyu, elektrik, tuvalet, yakıt vb. gibi) ön planda tuttuklarını, diğeri hizmetleri daha az önemli gördüklerini, ortaya koymaktadır (Chapapria, 2000, aktaran Gonzalez ve diğeri, 2015).

Dikeç ve Töz (2015) ise, Teos Marina, D-Marin Didim ve Setur Kuşadası Marina verilerinden yola çıkarak yaptıkları çalışmada, marina hizmetlerini Tablo 3’de gösterildiğı şekilde sınıflandırmışlardır.

Tablo 3. Marinalarda Sunulan Hizmetler

Marina Ofis Hizmetleri
▪ Ön büro hizmeti, günlük hava tahmini hizmeti ▪ Deniz servisi haberleşme ve dinleme hizmeti ▪ Posta ve kargo servisi ▪ Hava limanı transfer ve araç kiralama hizmetleri ▪ Rezervasyon, gümrük, sigorta ve döviz işlemleri ▪ Depo kiralama hizmeti
Marina Liman Hizmetleri
▪ Tekne yanaştırma, giriş çıkış işlemleri (yönlendirme ve kılavuz bot hizmetleri) ▪ Dalgıç tüpü dolum ve dalgıçlık hizmeti ▪ Tekne yıkama ve temizlik hizmeti ▪ Akaryakıt hizmeti ▪ Atık alım hizmetleri (atık su toplama arıtma, atık motor yağları toplama, katı atık toplama istasyonları, liman içi su sirkülasyon istasyonu, atık su sintine boşaltma sistemi biyolojik arıtma tesisi)
Marina Genel Hizmetleri
▪ Elektrik, su, duş, tuvalet, LPG tüp ve içme suyu hizmetleri ▪ Çamaşır, bulaşık ve yelken yıkama alanları ▪ Kablosuz internet ve TV hizmetleri ▪ Yangın ikaz, alarm ve söndürme hizmetleri ▪ Sağlık hizmetleri ▪ Otopark hizmetleri ▪ Güvenlik hizmetleri (yeterli yükseklikte tel çit, kapı ve geçişlerin kilitlenmesi, aydınlatma, kapalı devre kamera sistemi ve alarm, güvenlik elemanları, gözetleme kulesi)
Marina Teknik Hizmetleri
▪ Motor, makine, şişme bot, can salı tamir ve bakım hizmetleri

▪ Yelken-branda üretim, tamir ve bakım hizmetleri ▪ Elektrik, elektronik, havalandırma, soğutma sistemlerinin tamir ve bakımları ▪ Ahşap- mobilya, arma donanım, boya- polyester, torna- metal hizmetleri ▪ Kışlık bakım hizmetleri
Marina Sosyal Hizmetleri
▪ Deniz malzemeleri satış yerleri, mağazalar, kuru temizleme, kuaför, süpermarket, yat market. ▪ Helikopter pisti, tenis kortu, yüzme havuzu, festival alanı ▪ Sauna, spa, voleybol, basketbol, bilardo, fitness alanları ▪ Restoran, kafe, barlar, gemici restoranı ve barı, otel konuk evi tesisleri ▪ Araç kiralama, banka, döviz bozdurma, yat broker ve sigorta hizmetleri ▪ Çamaşır yıkama, park ve gezi alanları ▪ Charter ve seyahat acenteleri ▪ Business Lounge ▪ Yat ve yelken kulübü ▪ Plaj

Kaynak: Dikeç ve Töz, 2015

Marinalarda verilen hizmetler Tablo 3’de “Marina ofis hizmetleri, liman hizmetleri, genel hizmetler, teknik hizmetleri ve sosyal hizmetler” olarak belirlenen başlıklar altında detaylandırılmıştır. Marinaların sundukları hizmetler büyüklüklerine ve sahip oldukları alanlara göre farklılık gösterebilmektedir. Bazı marinalar, çekme, denize indirme, mekanik hususlar, gövde bakımı gibi konularda hizmetler verirken, özellikle zincir şeklindeki büyük marinalar, artan tesis sayıları ile birlikte çok geniş kapsamlı hizmetlerde bulunmaktadır. Daha fazla gelir elde etme çabasında olan büyük marinalar, özellikle mega ve süper yatlarla hizmet verebilmek için alanlarını genişletmekte ve hizmet standartlarını iyileştirmektedir. Dünya’da Yat Limanları Birliği (TYHA) gibi kuruluşlar, marinalarda tutarlı ve yüksek kaliteli hizmet olanaklarının sağlanması için uluslararası standartlar belirleyip uygulanması için çalışmalarda bulunmaktadır.

1.2.3. Marinaların Organizasyon Yapısı ve Marinalarda Yürütülen İşler

Hizmet işletmelerinde, verilen hizmetin kalitesi, işletmeler için giderek artan ayırt edici bir özellik haline gelmiştir (Sarı ve diğ. 2016). Hizmet kalitesi hem firmalar hem de tüketiciler için son derece önemlidir (Parasuraman, Zeithaml ve Berry, 1985). Marina işletmeciliği sektörü de hizmet yoğun bir sektördür (Yüksek, 2013). Tüm hizmet işletmelerinde olduğu gibi marinalarda da personel yapısı, işletmelerin, hizmet

kalitesini belirleyen önemli bir unsurdur. Bu nedenle de, marinalar, nitelikli insan kaynağı ile iyi örgütlenmiş bir organizasyon yapısına sahip olmalıdır (Muslu, 2017). Başarılı bir marina için, konum, tasarım, hizmetler, yönetim ve organizasyon gibi unsurların dengeli ve başarılı kombinasyonu gerekmektedir (Ross, 2002).

1.2.3.1. Marina işletmelerinde yürütülen işler

Marina işletmelerinde, temel, tamamlayıcı, çevresel gibi çok çeşitli hizmetlerin olması, farklı departmanlaşmayı da beraberinde getirmektedir. Verilen bu hizmetler, marina işletmelerinin farklı departmanlarınca yürütülen işler kapsamında gerçekleştirilmektedir. Marinalarda yer alan bu farklı departmanlar ve bunların bağlı oldukları yöneticiler, marinadan marinaya farklılık gösterse de temelde yapılan işler benzerlik göstermektedir. Tablo 4’de genel olarak marinalarda bulunan departmanlar ve bunların yaptıkları işler gösterilmiştir (Çetin, 2016).

Tablo 4. Marinalarda Yürütülen İşler

Departman	Yürütülen İşler
Yönetim	- Genel koordinasyon ve düzeni - Aylık, haftalık raporlama - Fuarlara katılım, müşteri görüşmeleri - Marinanın temsili ve tanıtımı
Ön Büro	- Rezervasyon ve kayıt - Deniz operasyonu ile ilgili evrak takibi - Genel bilgilendirme - Hizmetlerin fatura ve tahsilatı - Deniz telsizi haberleşme işleri
Ticari İşler	- Kira kontratları - İhaleler - AVM genel düzeni ile ilgili işler
Muhasebe ve Finans	- Genel muhasebe - Bütçeleme, raporlama - Vergilerle ilgili işler
Teknik İşler	- Kara tesislerinin, marina ekipmanlarının bakımı - Teknelere, elektrik su temini - Marina sahasının ve tesislerinin temizliği - Çevresel temizlik ve çevre düzenlemesi
Palamarcı Ekip	- Teknelerin emniyetle bağlanması - Teknelere kılavuzluk edilmesi - Tekne yedekleme işleri - Dalgıçlık - Liman sahası düzeni ve kontrolü - Deniz operasyonu evrak takibi
Çekek Birimi	Teknelerin karaya alınıp-denize indirilmesi

	▪ Tekne altlarının basınçlı su ile yıkanması ▪ Tekne bakım-onarım ▪ Çekrek sahasının genel düzenlenmesi ▪ Operasyonla ilgili evrakların düzenlenmesi
Güvenlik Birimi	▪ Sürekli güvenliğin sağlanması ▪ Yangın sistemlerinin kontrolü ▪ Güvenlik kameraları ile saha takibinin yapılması

Kaynak: Koç ve Çetin, 2016.

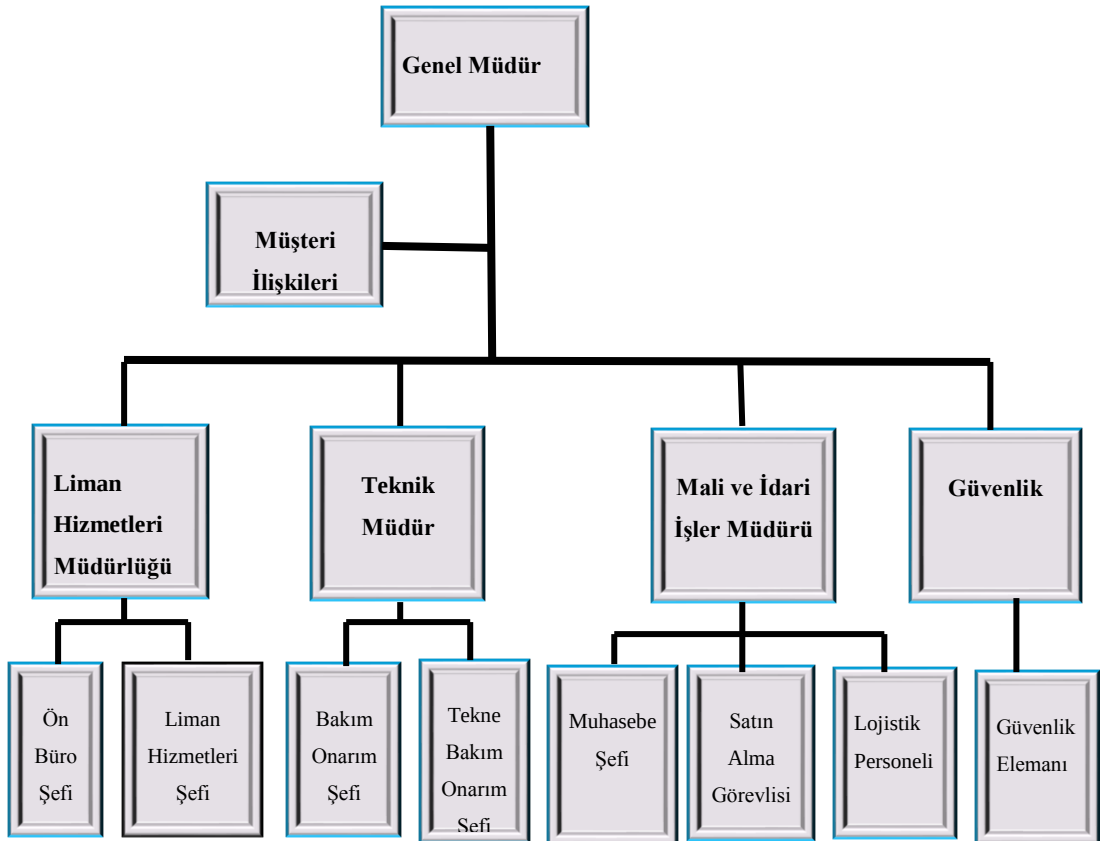
Koç'un (2015) yaptığı çalışmaya göre, Tablo 4'deki departmanlardan "yönetim" bölümü, tüm koordinasyonu sağlayan, marinanın temsil ve tanıtım görevini üstlenen, raporlamaları ve müşteri görüşmelerini yapan birimdir. Tüm marinalarda bulunan "ön büro" birimi, hizmetlerin müşterilere ulaştırılmasında kilit rol oynayan bir birimdir. Rezervasyon, kayıt, evrak takibi, deniz telsizi haberleşme, genel bilgilendirme gibi işleri yürütmektedir. Marinalara gelen tekneleri emniyetle bağlama, kılavuzluk etme, liman saha düzeni ve kontrolünü sağlama, dalgıçlık, tekne yedekleme işleri ise "palamarcı ekip" tarafından yürütülmektedir. "Teknik birim", elektrik, su temini, tesis temizliği, çevre düzenlenmesi, yangın ve can güvenliği mevzuatına uygun düzenlemelerle ilgili işleri yürütmektedir. Güvenlik hizmetlerinin sağlanması, güvenlik kameralarının kontrolü, yangın kontrol sistemlerinin kontrolü gibi işler, güvenlik ekiplerince yerine getirilmektedir. Teknelerin, bakım, onarım işlerinin karada yapıldığı yerler "çekrek sahası" olarak adlandırılmaktadır. Teknelerin, emniyetli ve sağlam bir biçimde karaya alınıp, denize indirilmesi, temizlik işlerinin yapılması, operasyonla ilgili evraklarının düzenlenmesi, çekrek sahasının genel düzeninin sağlanması gibi işler, "çekrek ekibi" tarafından yürütülmektedir. Marinalardaki, restoran, kafe, mağaza gibi tüm sosyal tesislerin yönetimi ile ilgili işleri "ticari departmanı" yürütmektedir. "Muhasebe ve finans departmanı" ise, ödemeler, genel muhasebe, bütçeleme gibi işleri yürütmektedir.

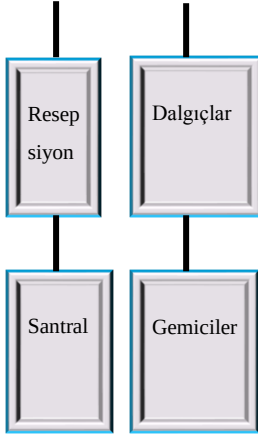
Marinalarda yer alan departmanlar marinadan marinaya değişiyor olsa da bu işletmelerde esas olarak yapılan işler benzerlik göstermektedir. Bu işlerin düzenli ve birbiriyle uyum içinde yürütülmesi başarılı bir marina yönetimi için temel teşkil etmektedir (Koç ve Çetin, 2016).

1.2.3.2. Marina işletmelerinin organizasyon yapısı

Günümüzde, marinalar sadece yatların yanaştığı alanlar değildir. Gerek denizde gerekse karada yatçılara farklı birçok hizmet sunan turizm tesisleridir. Sunulan hizmetin kalitesi, verimli iş gücüne sahip olunması, marinalara rekabette üstünlük sağlamaktadır. Yatçı turistlerin, zaman içinde değişen beklentileri, marinalarda sunulan hizmetleri ve işletme yapılarını da değiştirmektedir. Bu beklentiler doğrultusunda artan hizmetler, çalışan personel sayısında da değişikliğe gitmeyi gerektirir (Sevinç ve Güzel, 2016). Çalışan personel arasında, işbirliği sisteminin oluşturulması, bu sistem içerisindeki alt-üst ilişkisinin belirlenmesi, yapılacak işlerin tanımlanmış görevler halinde düzenlenmesi, organizasyon yapısı ile ilgili unsurlardır. Başarılı bir organizasyon yapısı hem hizmet verenin hem de hizmet alanın konforu için son derece önemlidir. İyi bir organizasyon yapısı, işletmelere, iç barış, verimlilik ve karı da beraberinde getirmektedir (Koç, Koç ve Kokangül, 2015).

Marinalar için tek bir organizasyon yapısı yoktur. Bu yapı, kuruluş yerine, büyüklüğüne, yerleşim planına, sunduğu hizmetlerin türüne, personel ihtiyacına ve izlediği politikalara göre şekillenmektedir. Şekil 3'te, yaklaşık 400- 500 bağlama yerine sahip bir marinanın organizasyon şeması örneği görülmektedir.





Şekil 3. Marina Organizasyon Yapısı Örneği
Kaynak: Hasan Tunç ve diğerleri, 2010, aktaran Yüksek, 2013.

Genel olarak marinaların organizasyon yapısı, genel müdür ve bu genel müdüre bağlı, müşteri ilişkileri bölümü, liman hizmetleri müdürlüğü, teknik müdür, mali ve idari işler müdürü gibi yönetim kademesi ile bu yönetime bağlı farklı birimlerden oluşmaktadır (Sarı, 2011).

Bu birimlerin sorumluluk alanları ve görevleri ise şu şekildedir; yıllık bütçelerin hazırlanması, uzun vadeli işletme planlarının oluşturulması, şirketin çeşitli kuruluşlarla koordinasyonunun düzenlenmesi, bağlı müdürlüklerin koordinasyon ve denetiminin yapılması, iletişim ve iç koordinasyonun planlaması vb. görevler marina genel müdürünün sorumluluğu alanındadır. Mali ve idari işler müdürü ise, şirketin tüm mali ve idari konularının düzenini, takibini yapan birimdir. Belirli zaman aralıkları ile raporlar hazırlayıp yönetim kuruluna sunmak, yıllık bütçelerin karşılaştırmasını yapmak ve gerçekleştirme durumunu takip edip, yönetim kuruluna raporlamak, şirketle ilgili kanunun gerektirdiği beyannameleri hazırlamak, personel bordrolarını hazırlamak vb. işler mali ve idari işler müdürünün görevleri arasındadır (Oktar, 2013). Liman hizmetleri müdürlüğü, teknelerin limana giriş çıkışı ile ilgili işlemlerin yapılması, kılavuz bot verilmesi, akaryakıt hizmetlerinin koordinasyonu, atık alımı ile ilgili işlerin yürütülmesi, tekne yıkama ve temizliği gibi işlerden sorumludur (Dikeç ve Töz, 2019). Marinadaki ekipmanların ve teknelerin bakım- tutum-onarım işlerinin koordinasyonu teknik müdürün görev alanı içindedir (Yüksek, 2013). Güvenlik

bölümü, tüm marina işletmesinin, tekne sahipleri, mürettebat ve misafirlerin güvenliğinin sağlanmasından sorumludur. Marina giriş çıkışlarının kontrolü, gümrük işlemlerinin yapılması, demirli teknelerin güvenliğinin sağlanması, bu birimin başlıca sorumluluk alanındadır (Altinkaya ve Atik, 2016).

1.2.4. Dünya’da Marina İşletmeciliği

Dünyada en gelişmiş yat endüstrisine sahip ülke Amerika’dır ve onu Akdeniz ülkeleri takip etmektedir. Yat sektörü kapsamında değerlendirildiğinde, Akdeniz bölgesi, Fransa, İspanya ve İtalya’nın başı çektiği batı sahil bölgesi ile Yunanistan, Hırvatistan ve Türkiye’nin içinde bulunduğu doğu sahil bölgesi olarak ikiye ayrılmaktadır. Yat sayısına göre ise, en önemli Avrupa ülkeleri, İsveç, Fransa, Finlandiya, Norveç, Britanya, Almanya ve İtalya’dır. Örneğin Fransa’da 222.600 bağlama yeri, İspanya’da 130.555, İtalya’da 130.000, Hırvatistan’da 13.416, Yunanistan’da ise 8.924 bağlama yeri bulunmaktadır. Akdeniz’de Fransa, İtalya ve İspanya, tersaneleri, altyapıları ve gelişmiş hizmetleri ile yatçılık endüstrisindeki talebin %80’ini karşılarken, Yunanistan, Türkiye ve Hırvatistan %14’ünü, Fas, Cezayir, Kıbrıs ve Mısır ise %6’sını karşılamaktadır (Chen ve diğerleri, 2016). Bu ülkeler ve Türkiye, marinaların alt yapılarının geliştirilmesi ve son teknoloji ile donatılması için sektöre, yoğun bir şekilde yatırım yapmaktadır (Dimou ve Vandorou, 2018).

Yat destinasyonları olarak Karayip Denizi ve Akdeniz iki önemli nokta olarak öne çıkmaktadır. Uygun iklim koşulları, elverişli rüzgarlar, doğal ortamların çekiciliği ve tarihi yerlerin cazibesi, yatçılık faaliyetlerinin bu iki bölgede gelişmesine sebep olmaktadır. Akdeniz kıyılarını, yılda 600.000’den fazla yat ziyaret ederken, kış aylarında Karayipleri 650.000 ‘den fazla yat ziyaret etmektedir. Ayrıca her iki bölgenin sezonlarının farklı olması ve aralarında uzun mesafenin olması birbirlerine rakip olmalarını da engellemektedir (Karancı, 2011). Tablo 5’de dünyada yatçılık faaliyetlerinin gerçekleştiği destinasyonlar ve bunların hangi aylarda gerçekleştiği görülmektedir.

Tablo 5. Dünyada Önemli Yat Destinasyonları Ve Sezonu

Kuzey Avrupa	Danimarka-İsveç- İngiltere (Mayıs- Eylül) Norveç (Haziran- Ağustos)
Batı Avrupa	Hollanda (Mayıs- Eylül)

	Fransa – Almanya (Nisan- Kasım)
Güney Avrupa	İspanya (Mayıs- Ekim) İtalya- Malta- Yunanistan- Hırvatistan (Nisan-Ekim)
Doğu Akdeniz Avrupa	Türkiye- Kıbrıs- İsrail (Nisan- Ekim)
Asya Pasifik Bölgesi	Tayland- Malezya- Fiji-Avustralya- Tonga (Bütün yıl boyunca) Yeni Zelanda (Aralık- Ocak)
Kuzey Amerika	Alaska- Kanada (Haziran-Eylül)
Amerika Merkez	Karayip Adaları (Inagua, Abaco, Andros, Grand Bahamas, New Providence), Antiller (Cuba, San Domingo, Haiti, Jamaica, Porto Rico, Guadeloupe, Martinique, Trinidad) ve Virjin Adaları (Kasım- Temmuz)
Güney Amerika	Rio de Janeiro (Aralık- Mart)
Afrika	Tunus- Kanarya Adaları- Seyşeller-Maritus (Bütün yıl boyunca)

Kaynak: Sevinç ve Güzel, 2018

Tablodan 5’de görüleceği gibi, Batı Avrupa’dan Cebelitarık’a kadar, yatçılık faaliyetlerinin gerçekleştiği, yüzlerce nokta bulunmaktadır. Buradan yola çıkarak, yatçılık faaliyetlerinin tüm dünyada yaygınlaştığı ve hemen hemen her kıyıda bu faaliyetlerin yapıldığı söylenebilir (Sevinç ve Güzel, 2018).

Dünya genelinde, yatların barınma, bakım-onarım ve diğer ihtiyaçlarının karşılandığı, 19.000 adet marina bulunmaktadır. Bunun 5000 adedi Avrupa’dadır. (Ivaldi, 2014). Tablo 6’da bazı ülkelerin kıyı uzunlukları, yat limanları sayısı (bağlama yerleri ve çekek yerleri ile birlikte) ile yat demirleme kapasitesi ve yat sayıları görülmektedir.

Tablo 6. Ülkelere Göre Yat Limanı Sayısı- Yat Demirleme Kapasitesi

Ülkeler	Kıyılarının Uzunluğu	Yat Limanı Sayısı (iskeleler dahil)	Yat Demirleme Kapasitesi
İtalya	7.375	379	130.000
İspanya	7.880	356	130.555
Hırvatistan	5.835	159	13.416
Fransa	5.500	303	222.600
ABD	133.342	821	874.100
Yunanistan	14.880	229	8.924
Türkiye	8.333	83	28.361
Norveç	53.200	949	-
Hollanda	451	800	177.000

Kaynak: (Farklı kaynaklardan elde edilen verilerden derlenerek yazar tarafından hazırlanmıştır)

Tablo 6’da görüldüğü gibi İtalya’da 379 adet marina bulunmaktadır ve bu ülkenin kıyı uzunluğu da 7.375 kilometredir. Kıyı uzunluğu, 7.880 kilometre olan İspanya’da 356 adet marina varken, kıyı uzunluğu 5835 kilometre olan Hırvatistan’da 159 adet marina bulunmaktadır. Türkiye’nin kıyı uzunluğu 8333 kilometredir (Anadolu kıyısı, 6480 km. Trakya kıyısı 786 km. Adalar 1067 km.). Bakanlık belgeli yat limanı sayısı ise 83 adettir (IMEAK, 2019). Hırvatistan, Avrupa’da en yüksek kalitede marinalara sahip ülke iken (Lukovic 2013), Yunanistan’da marinalar birliğine üye 21 marina bulunmaktadır (Dimou ve Vandarou, 2018). Avrupa’da marinalar, yatlar ve su sporları 180.000 kişiye istihdam sağlamaktadır (European Boating Industry, 2016)

1.2.5. Türkiye’de Marina İşletmeciliği

Günümüzde yatçılık, Akdeniz’de batıdan doğuya doğru kayma eğilimi göstermektedir. Batı Akdeniz’deki limanların yoğunluğu, artan deniz kirliliği, yüksek fiyatlar ve yatçıların yeni yerler keşfetme arzusu gibi nedenler, Doğu Akdeniz’e olan talebi arttırmaktadır. Bu durum Doğu Akdeniz çanağında yer alan Türkiye için bir fırsat niteliğindedir. Türkiye’nin tarihsel değerlerinin zenginliği, mevcut doğal çevre yapısı (girintili çıkıntılı kıyılar, bitki örtüsü vb.), havayolu taşımacılığı ile marinaların bulunduğu bölgelere ulaşım kolaylığı, yat ile yurt dışına giriş çıkış olanaklarının kolaylığı, uygun rüzgarların varlığı gibi unsurlar ülkemize olan talebi arttırmıştır. Bu durum sonucunda da ülkemizde, yatçılık ve marina işletmeciliği, zaman içerisinde gelişim göstermiştir (Koç, 2015).

Türkiye’de 1976-1977 yılında Bodrum- Kuşadası Marinaları faaliyete geçmiştir. 1978 yılında faaliyete geçen “Setur Altınyunus Marina” ise, ilk özel sektör marinasıdır. Ancak, asıl marina işletmeciliğinin temeli, 1982 yılında çıkarılan, Turizm Teşvik Kanunu ve buna bağlı 1983 yılında yürürlüğe giren “Yat Turizm Yönetmeliği” ile atılmıştır. 1985 yılında Kemer Marina faaliyete geçmiştir. 1988 yılında ise, ilk 5 altın çıpa ödülüne layık görülen Ataköy Marina açılmıştır. Marinalar, başlangıçta, Turizm Bakanlığının kuruluşu olan Turizm Bankası ve buna bağlı Turban şirketi tarafından yapılmıştır. Sonrasında ise yap-işlet-devret modeli ile ya da özelleştirmeler yoluyla pek çok uluslararası düzeyde marinalar yapılmıştır (Deniz Ticaret Odası (IMEAK), 2016).

Türkiye’de 2002 yılında, marina sayısı 25 iken, 2014 yılında bu sayı, yüzde 94 artışla 46’ya yükselmiştir. Yine aynı tarihte 69 adet bağlama tesisi, belediye limanları ve kuru havuzlardaki toplam bağlama kapasitesi 25.199 olarak belirlenmiştir (Paker ve Vural, 2016).

2008 yılı sonunda ise yat limanları sayısı, 86 adede yükselmiştir. Bunların 41 tanesi Kültür ve Turizm Bakanlığı belgeli yat limanlarıdır. 27 tanesi Turizm işletmesi belgeli yat limanları ve rıhtım-iskeleler, 6 tanesi turizm işletmesi belgeli yat çekek yerleri ve 8 tanesi de turizm yatırım belgeli yat limanı ve rıhtım iskelelerdir. 42 tanesi ise, Bakanlıktan belgesiz, diğer yat limanları, iskele ve rıhtımlarıdır (Deniz Ticaret Odası (İMEAK), 2019).

Yat limanı işletmelerinin Kültür ve Turizm Bakanlığından “Turizm Yatırımı Belgesi”, daha sonra da “Turizm İşletme Belgesi” almaları gerekmektedir (T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı, 2019).

Yat Turizmi Yönetmeliğinde, yat limanlarının sınıflandırılması, “Ana Yat Limanı”, “Tali Yat Limanı”, “Yat Yanaşma Yeri” ve “ Çekek Yeri “ olarak yapılmıştır. 24 Temmuz 2009 yılında yürürlüğe giren Deniz Turizmi Yönetmeliği’nde ise yat limanları, sundukları hizmetlerin nitelikleri doğrultusunda, 3, 4 ve 5 çıpalı olarak ayrılmaktadır. Deniz Turizmi Birliği Derneği tarafından hazırlanan “Türkiye Marina ve Çekek Yeri 2015” listesinde ise, yat limanları, ana yat limanı, tali yat limanı, 3, 4 ve 5 çıpalı yat limanı, yat çekek yeri, yat yanaşma yeri ve rıhtım - iskele olarak sıralanmaktadır (Sevinç ve Güzel, 2016).

Tablo 7’de Kültür ve Turizm Bakanlığı belgeli yat limanlarının türleri, bulunduğu il ve kapasiteleri gösterilmiştir.

Tablo 7. T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı’ndan Turizm İşletme ve Yatırım Belgeli Yat Limanları

Yat Limanları				Kapasite	
Belge Türü	Liman Adı	Türü	Bulunduğu İl	Denizd e	Karad a
Turizm İşletmesi	G- Marina Kemer	3 Çıpalı Yat Limanı	Kemer/Antalya	150	150
Turizm İşletmesi	Setur Antalya Marina	3 Çıpalı Yat Limanı	Antalya	200	150

Turizm İşletmesi	Alanya Yat Limanı	4 Çıpalı yat Limanı	Alanya/Antalya	287	160
Turizm İşletmesi	Setur Kuşadası Yat Limanı	Ana Yat Limanı	Kuşadası/Aydın	310	-
Turizm İşletmesi	D-Marin Didim Marina	5 çıpalı Yat Limanı	Didim / Aydın	576	600
Turizm İşletmesi	Ayvalık Marina	3 Çıpalı Yat Limanı	Ayvalık/Balıkesi r	200	150
Turizm İşletmesi	Ayvalık Yat Çekek Yeri	Yat Çekek Yeri	Ayvalık/Balıkesi r		140
Turizm İşletmesi	Ataköy Yat Limanı	5 Çıpalı Yat Limanı	Ataköy/İstanbul	1.040	60
Turizm İşletmesi	West İstanbul Marina	4 Çıpalı Yat Limanı	Beylikdüzü/İstanbul	600	370
Yatırım Belgeli	Ataport Yat Limanı	Ana Yat Limanı	Zeytinburnu/İstanbul	1.000	100
Turizm İşletmesi	Alaçatı Yat limanı	3 Çıpalı Yat Limanı	Çeşme/İzmir	260	100
Turizm İşletmesi	Çeşme Yat Limanı	4 Çıpalı Yat Limanı	Çeşme/İzmir	377	100
Turizm İşletmesi	Teos Marina	5 Çıpalı Yat Liman	Seferihisar/İzmir	480	80
Turizm İşletmesi	Mersin Yat Limanı	5 Çıpalı Yat Liman	Mersin	500	500
Yatırım Belgeli	Tümsağ Kumkuyu Yat Limanı	5 Çıpalı Yat Limanı	Erdemli/Mersin	200	200
Turizm İşletmesi	Turgutreis Yat Limanı	Ana Yat Limanı	Bodrum/Muğla	455	100
Turizm İşletmesi	Milta Bodrum Yat Limanı	3 Çıpalı Yat Limanı	Bodrum/Muğla	425	50
Turizm İşletmesi	Ece Marina	Yat Yanaşma Yeri	Fethiye/Muğla	230	-
Turizm İşletmesi	Skopea Marina	Rıhtım ve İskele	Fethiye/Muğla	80	-
Turizm İşletmesi	D-Marin Göcek Marina	5 çıpalı Yat limanı	Fethiye/Muğla	379	-
Turizm İşletmesi	Club Marina	Yat Yanaşma Yeri	Göcek/Muğla	121	-
Turizm İşletmesi	Marintürk Göcek Village Port	Tali Yat Limanı	Göcek-Fethiye/Muğla	116	200
Turizm İşletmesi	Marmaris Yat Limanı	Ana Yat Limanı	Marmaris/Muğla	676	122
Turizm İşletmesi	Kumlubükü Yat Clup	Yat Yanaşma Yeri	Marmaris/Muğla	10	-
Turizm İşletmesi	My Marina Yat Yanaşma Yeri	Yat Yanaşma Yeri	Marmaris/Muğla	67	15
Turizm İşletmesi	Marmaris Adaköy Marina	Yat Yanaşma Yeri	Marmaris/Muğla	33	-
Turizm İşletmesi	Port lasos	Yat Yanaşma Yeri	Milas/Muğla	100	-

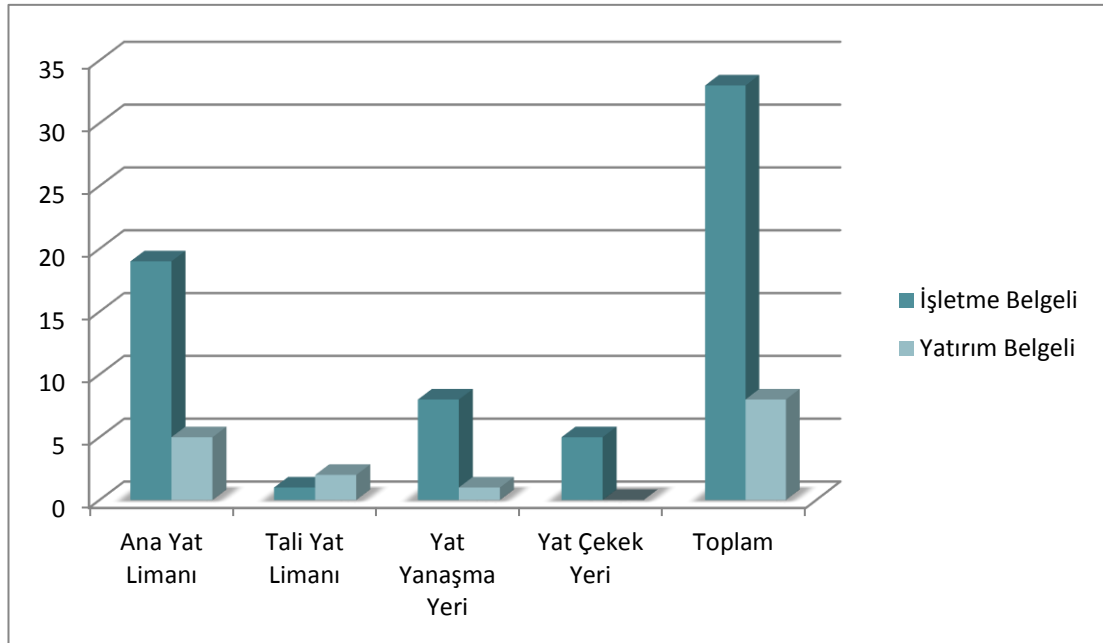
Turizm İşletmesi	Güllük Yat Marin	Yat Yanaşma Yeri	Milas/Muğla	270	-
Turizm İşletmesi	Gökova Ören Marina	3 Çıpalı Yat Limanı	Milas/Muğla	416	130
Yatırım Belgeli	Palmarina Bodrum Marina	5 Çıpalı Yat Limanı	Bodrum/Muğla	710	140
Yatırım Belgeli	Kalkedon Marina	Tali Yat Limanı	Bodrum/Muğla	200	200
Turizm İşletmesi	Yat Lift Çekek Yeri	Yat Çekek Yeri	Bodrum/Muğla		400
Turizm İşletmesi	Ağanlar Yat Çekek Yeri	Yat Çekek Yeri	Bodrum/Muğla		200
Turizm İşletmesi	Neta Marina Yat Çekek Yeri	Yat Çekek Yeri	Bodrum/Muğla		21
Yatırım Belgeli	Meersea Körmen Yat Limanı	Yat Limanı	Datça/Muğla	246	56
Turizm İşletmesi	Göcek Yat Çekek Yeri	Yat Çekek Yeri	Fethiye/Muğla		156
Yatırım Belgeli	Martı Marina	4 Çıpalı Yat Limanı	Marmaris/Muğla	306	70
Yatırım Belgeli	Mandalya Yat Yanaşma Yeri	Yat Yanaşma Yeri	Milas/Muğla	50	-
Turizm İşletmesi	Ege Yat Çekek Yeri	Yat Çekek Yeri	Milas/Muğla		50
Yatırım Belgeli	Alacatur Turistik Tesisleri Yat Limanı	Tali Yat Limanı	Turgutreis/Muğla	40	12
Turizm İşletmesi	Yalova Yat Limanı	3 Çıpalı Yat Limanı	Yalova	240	80
			Toplam	11.350	4.862
			Genel Toplam	16.212	

Kaynak: İMEAK, 2019

Tablo 7’de yat limanlarının türlerine göre il dağılımına baktığımızda; 5 çıpalı yat limanları, Ataköy-İstanbul, Didim-Aydın, Seferihisar-İzmir, Bodrum-Muğla ve Mersin illerinde yer almaktadır. 4 çıpalı yat limanları, Alanya-Antalya, Beylikdüzü-İstanbul, Marmaris-Muğla ve Çeşme-İzmir illerinde bulunmaktadır. 3 çıpalı yat limanlarının bulunduğu iller ise, Milas-Muğla, Fethiye-Muğla, Bodrum-Muğla,

Çeşme-İzmir, Ayvalık-Balıkesir, Kemer-Antalya ve Yalova'dır. Tablodaki yat limanlarının bulunduğu illere baktığımızda ise; Antalya'da üç, Aydın'da iki, Balıkesir'de iki, İstanbul'da üç, İzmir'de üç, Mersin'de iki, Yalova'da bir ve Muğla'da yirmi beş adet yat limanı bulunduğu görülmektedir.

Türk marina sektörü, yat bağlama ve çekek yeri kapasiteleri yönünden Akdeniz'de, Fransa, İtalya, İspanya ve Hırvatistan'dan sonra beşinci sırada yer almaktadır (Deniz Ticaret Odası (İMEAK), 2016). Ayrıca, Türkiye'nin tarihi ve kültürel zenginliklerinin yanında, yat limanlarındaki hizmet kalitesinin yüksekliği, rakiplerinin önüne geçmesine sebep olmaktadır (Deniz Ticaret Odası (İMEAK), 2019).



Grafik 2. Turizm İşletme ve Yatırım Belgeli Yat Limanlarının Türlerine Göre Dağılımı
Kaynak: İMEAK, 2019; Işık, 2010

Grafik 2'de Kültür ve Turizm Bakanlığının turizm işletme ve yatırım belgeli yat limanlarının türlerine göre dağılımları yer almaktadır. Buna göre, ana yat limanlarının on dokuz adedi turizm işletme belgeliyken, beş tanesi yatırım belgelidir. Tali yat limanlarının biri turizm işletme belgeli, ikisi yatırım belgelidir. Yat yanaşma yerlerinin sekiz adedi turizm işletme belgeli, bir tanesi yatırım belgelidir. Yat çekek yerlerinin ise, beş adedi de turizm işletme belgelidir, yatırım belgeli çekek yeri yoktur.

Türkiye, marinaları, yat inşa ve çekek yerleri ile özellikle, Akdeniz çanağında önemli bir yatçılık merkezi olmuştur. Marinalarda verilen hizmetler üst kalitede

gerçekleşirken, burada yapılan harcamalar da diğer turizm faaliyetlerine göre daha fazla kar bırakmaktadır. Kültür ve Turizm Bakanlığı 2023 hedefi, marinalardan on milyar dolar gelir elde etmektir (Muslu,2017). Yatlarda yapılan harcamalar incelendiğinde, bir yatın getirisinin yaklaşık otuz turistin yaptığı harcamaya eşit olduğu görülmektedir (Lett, 1983; Bektaş, 1994; Özkan ve Ayıran 2009; Özer Sarı, 2013, aktaran Sevinç ve Güzel, 2018).

Dünya geneline bakıldığında, marinalarda, en çok gelirin mega yatlardan elde edildiği görülmektedir. Dünyada artan gelir düzeyi ve refahla birlikte mega yatlara olan talep de artmaktadır. Mega yat talebinin her yıl yaklaşık %20 büyüdüğü belirtilmektedir (Muslu, 2017). Bu nedenle dünyada çok büyük mega yatlara hizmet veren “Mega Yat Marinaları” bulunmaktadır. Her yat sahibinin ihtiyaçlarına göre planlanmış, özel bahçe, garaj, su altı ve su üstü ultra modern güvenlik sistemleri ile donatılmış, mükemmel hizmetin ön plana çıktığı, bu marinalardan dünyada çok az sayıda vardır. Miami’de kırk iki mega yat kapasiteli “Island Garden” bu marinalardan bir tanesidir. Türkiye’de ise, bu donanımda, uluslararası standartlara uygun bir marina henüz bulunmamaktadır (Deniz Ticaret Odası (IMEAK), 2019). Ancak Türkiye Turizm Stratejisi 2023 ve Eylem Planında İstanbul, İzmir ve Muğla’daki yat limanlarının, mega yatları kabul edecek şekilde revize edilmesi önerilmiştir. Raporda ayrıca, Karadeniz’deki balıkçı barınaklarının da yatları kabul edecek duruma getirilmesi planlanmıştır (T.C. Ulaştırma Bakanlığı, 2009).

1.3. MARİNA ve YAT İŞLETMECİLİĞİ EĞİTİMİ

1.3.1. Marina ve Yat İşletmeciliği Eğitiminin Kapsamı

Marina ve yat işletmeciliği eğitimi ile ilgili programların temel amacı, mezunlarının yat işletmeleri ile ilgili endüstrilerde bir kariyer sahibi olabilmesini sağlamaktır (Işık ve Cerit, 2008).

Marinalarda, tersanelerde ve yatlarda çalışabilmek için, kişilerin, temel endüstri bilgi ve becerilerini kazanmış ve bazı teknik bilgileri de öğrenmiş olması gerekmektedir. Eğitimler sonucunda, kişiler, marinalarda çalışma yeterliliğine sahip olmakta ve bir yatın başarılı ve verimli bir şekilde yönetimini öğrenmektedir (WEB 11).

Marina ve yat işletmeciliği eğitimi ile marinalarda, yat işletmelerinde ve yatlarda, orta ve üst düzey yönetici kademesinde görev yapacak, eleman yetiştirilmektedir. Yat işletmelerinde çalışacak idari personel, yatlarda çalışacak yat servis elamanları, marinalarda çalışacak büro elemanları ve teknik personel bu eğitimleri almaktadır (WEB 12).

Marina ve yat işletmeciliği eğitiminin amacı, marina ve yat işletmeciliği alanında görev yapacak, özel ve ticari yatlarda yat kaptanı olarak çalışacak personel yetiştirmektir. Mezunlar, eğitimleri sonucunda, gerekli sınavları başarı ile verdikten sonra Yat Kaptanı unvanı almaktadır. Yat kaptanı olarak Gemi Adamları Yönetmeliğinde belirtilen, deniz hizmetini tamamladıktan sonra ise yine bu yönetmelikte belirtilen şartlar doğrultusunda, mega yatlarda, “yat kaptanı” olarak da çalışabilmektedir (WEB 13).

Marina ve yat işletmeciliği eğitimi mezunlarının, “Yat Kaptanlığı” unvanı almak için girmeleri gereken sınavlar Gemi adamları ve Kılavuz Kaptanlar Eğitim ve Sınav Yönergesinde belirtilmiştir. 2018 yılında, 12159 sayılı Bakanlık Makamı Oluru ile yürürlüğe giren bu yönergede, yeterlilik sınavları, kullanılacak gemilerin büyüklüklerine göre ayrı ayrı düzenlenmiştir. Yönergenin 69. Maddesine göre, en küçük boyuttaki bir tekne için “Yat Kaptanı” sınavı, seyir, gemicilik, denizde haberleşme, denizde güvenlik, yük işlemleri ve gemi stabilitesi gibi konuları kapsamaktadır (Ulaştırma Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı, 2018).

Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı’nın “Eğitim ve Sınav Yönetmeliği” ne uygun olan istekleri doğrultusunda, Marina ve Yat İşletmeciliği ön lisans mezunları, üç ay süreli ticari yat stajını tamamlayıp, Gemi Adamları Sınavında başarılı olmaları durumunda, yat kaptanı ehliyetine (499 groston) sahip olmaktadır. Yat kaptanı olarak da Gemi Adamları Yönetmeliğinde belirtilen deniz hizmetini tamamladıktan sonra, Gemi Adamları Sınavına girerek, ehliyetlerini, “sınırsız yat kaptanı” seviyesine kadar yükseltebilmektedir (WEB 14).

Marina ve Yat İşletmeciliği programında, denizcilik kültürüne hakim, marina ve yat işletme ile turizm bilim dallarıyla ilgili eğitim alan, çevre bilinci gelişmiş, turizme çok yönlü bakabilen, kalifiye personel yetiştirilmesi hedeflenmektedir (WEB 15).

1.3.2. Türkiye’de Ön Lisans Düzeyinde Marina ve Yat İşletmeciliği Eğitimi

Dünyada, özellikle son yıllarda, sayıları gün geçtikçe artan süper ve mega yatlar, özellikle Akdeniz bölgesinde, marina ve yat işletmelerinde büyük bir talep artışına neden olmuştur. Buna bağlı olarak, Türkiye’de, başta İstanbul ve Ege bölgesinde olmak üzere, birçok marında, yenileme süreci başlatılmıştır. Amaç, talep doğrultusunda, mega ve süper yatların sığabileceği, üst düzeyde kaliteli hizmetler verebilen, marinalar oluşturmaktır. Bu kaliteli hizmetleri verebilecek, sektörün ihtiyaç duyduğu kalifiye personelin, Meslek Yüksekokullarının Ulaştırma Hizmetleri Bölümü altında yer alan, Marina ve Yat İşletmeciliği Programlarında verilen eğitimlerle, yetiştirilmesi hedeflenmektedir. Bu kapsamda, öğrencilere, marina işletme, marinalarda deniz operasyonları, marinalarda kalite yönetimi, marina yönetimi ve sürdürülebilirlik, marinalarda kara operasyonları gibi zorunlu derslerle birlikte, pazarlama, gemi kiralama, brokerlik, deniz taşıma yönetimi, kişiler arası iletişim, seyir gibi çok geniş yelpazede, seçmeli dersler verilmektedir (Deniz Ticaret Odası - İMEAK, 2017).

2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu’na (1981) göre, ön lisans eğitimi, ortaöğretim yeterliliklerine dayalı, en az dört yarıyılık bir programı kapsayan, nitelikli insan gücü yetiştirmeyi amaçlayan bir yükseköğretimdir. Aynı kanunda Meslek Yüksekokulu, belirli mesleklere yönelik nitelikli insan gücü yetiştirmeyi amaçlayan, iki yıllık eğitim sürdüren, ön lisans derecesi veren bir yükseköğretim kurumudur. Bu kapsamda, Türkiye’nin çeşitli bölgelerinde, toplamda beş üniversitenin bünyesinde yer alan Meslek Yüksekokullarında, Marina ve Yat İşletmeciliği bölümleri yer almaktadır. Tablo 8’de bu üniversitelerin isimleri, bulundukları iller, kontenjanları gösterilmektedir (T.C. Ölçme Seçme ve Yerleştirme Merkezi ÖSYM, 2019).

Tablo 8. Üniversitelerin Marina Ve yat İşletmeciliği Programları Ve Kontenjanları

ÜNİVERSİTE ADI	İLİ	MYO	DEVLET/ VAKIF	KONTENJAN
Bartın Üniversitesi	Bartın	Bartın MYO	Devlet	30
Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi	Muğla	Datça Kazım Yılmaz MYO	Devlet	30
Piri Reis Üniversitesi	İstanbul	Denizcilik MYO	Vakıf	64

Yalova Üniversitesi	Yalova	Yalova MYO	Devlet	70
Yaşar Üniversitesi	İzmir	MYO	Vakıf	30
Toplam				224

Kaynak: ÖSYM, 2019

Tablo 8’de görüldüğü gibi “Marina ve Yat İşletmeciliği” eğitimi veren meslek yüksekokulları, İstanbul, İzmir, Bartın, Muğla ve Yalova illerinde yer almaktadır. Bu üniversitelerin ikisi vakıf üniversitesi, diğer üçü devlet üniversitesidir. Kontenjanlarına baktığımızda ise, en fazla öğrenciyi (70 kişi) Yalova Üniversitesi almakta, bunu Piri Reis Üniversitesi (64 kişi) izlemekte, diğer okullar ise aynı kontenjanda (30 kişi) öğrenci almaktadır.

Bartın Meslek Yüksekokulu Marina ve Yat İşletmeciliği bölümü 2011/ 2012 Eğitim-Öğretim Yılından beri Bartın Üniversitesi bünyesinde, Ulaştırma Hizmetleri Bölümü çatısı altında, eğitim vermektedir (Deniz Ticaret Odası (IMEAK), 2017). Öğrenciler için bir adet denizcilik atölyesi de bulunan kuruma, yat kaptanlığı eğitimi verebilmek için, Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı tarafından yetki verilmiştir. Bölümün 40 gün zorunlu stajı bulunmaktadır (WEB 14).

Datça Kazım Yılmaz Meslek Yüksekokulu 2006 yılından itibaren Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi bünyesinde eğitim vermektedir. Marina ve Yat İşletmeciliği programı ise, Ulaştırma Hizmetleri Bölümü altında 2016/2017 Eğitim- Öğretim Yılında faaliyete geçmiştir. Eğitimlerde, Bologna süreci kapsamında, Avrupa Kredi Transfer Sistemi kullanılmaktadır. Bu sistemle, öğrencilerin yurt dışında gördükleri eğitimlerin, kendi ülkelerinde tanınması garanti altına alınmaktadır. Öğrencilerin bölümden mezun olabilmeleri için, 60 iş günü zorunlu staj yapmaları gerekmektedir (WEB 12).

Piri Reis Üniversitesi 2008 yılında kurulmuştur. Üniversitenin temeli, Türk Deniz Eğitim Vakfının, 1995 yılında kurduğu, Tüdev Deniz Eğitim Merkezine dayanmaktadır. Deniz Ticaret Odasının katkıları ile kurulmuş üniversitenin Denizcilik Meslek Yüksekokulu, aralarında Marina ve Yat İşletmeciliği de bulunan, denizcilikle ilgili on programda ön lisans eğitimi vermektedir. Eğitimlerde, Bologna süreci kapsamında, Avrupa Kredi Transfer Sistemi kullanılmaktadır. Okulun ayrıca, üst

düzey eğitim imkanına sahip, öğrencilerin zorunlu stajlarını yaptıkları, kendine ait, eğitim uygulama gemisi de bulunmaktadır. Burada yapılan uygulamalı eğitimle, denizcilik sektörüne nitelikli eleman yetiştirilmesi hedeflenmektedir (Web 13).

Yalova Meslek Yüksekokulu bünyesinde, önceleri, “Yat İşletme ve Yönetimi” adı altında eğitim veren program, 2018/ 2019 Eğitim- Öğretim yılından itibaren YÖK kararı ile “Marina ve Yat İşletmeciliği” adıyla, Ulaştırma Hizmetleri çatısı altında faaliyet göstermektedir. Eğitimlerde, Bologna süreci kapsamında, Avrupa Kredi Transfer Sistemi kullanılmaktadır (WEB 15).

Yaşar Üniversitesi Meslek Yüksekokulunun, Ulaştırma Hizmetleri çatısı altındaki, Marina ve Yat İşletmeciliği Programı, 2013/ 2014 Eğitim-Öğretim yılından itibaren faaliyet göstermektedir (WEB 16). Üniversitede gerçekleştirilen mesleki gelişim etkinlikleri, mesleki uygulamalar, marina stajı gibi pratiğe yönelik uygulamalarla öğrencilerin mesleki deneyim kazanması hedeflenmektedir (IMEAK, 2007).

Bu üniversitelerin Marina ve Yat İşletmeciliği programlarında verilen dersler Tablo 9’de gösterilmiştir.

Tablo 9. Marina ve Yat İşletmeciliği Ön Lisans Dersleri

ÜNİVERSİTE ADI	MESLEK YÜKSEKOKULU	DERSLER
Bartın Üniversitesi	Bartın Meslek Yüksekokulu	Seyir - II Gemicilik- II Denizde Emniyet ve Gemi Güvenliği Seyahat Acenteciliği ve Tur Operatörlüğü Atatürk İlke ve İnkılapları Emniyet ve Kalite Yönetimi Denizcilik İngilizcesi Türk Dili Yabancı Dil Deniz Turizmi Yat ve Marina İşletmeciliği Deniz Motorları Denizcilik İşletmelerinde Liderlik ve Ekip Çalışması Becerileri Yiyecek- İçecek servis Bilgisi
Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi	Datça Kazım Yılmaz Meslek Yüksekokulu	Temel Denizcilik ve Gemicilik Bilgisi Deniz Turizmi Yat İşletmeciliği Marinalarda Emniyet ve Güvenlik Yatlar ve Yatçılık Lojistik Yönetimi

		Turizm Coğrafyası Meslek Etiği İlkyardım İşletme Yönetimi Bilgi İletişim Teknolojileri Atatürk İlke ve İnkılapları	Dünyada Yat Turizmi Mesleki Matematik Yabancı Dil Marina İşletmeciliği
Piri Reis Üniversitesi	Denizcilik Meslek Yüksekokulu	Yatçılığa Giriş Bilgi ve İletişim Teknolojileri Gemicilik Seyir- I Denizde Acil Durumlar ve Güvenlik Temel Fizik Temel Matematik Atatürk İlke ve İnkılap Tarihi- I Yat ve Kamara Hizmetleri Vardiya Standartları- I Seyir – II Gemi Yapısı ve Dengesi Denizde Emniyet I İş Hukuku Denizcilik Kimyası Yat ve Marina İşletmeciliği Gemi Manevrası	Vardiya Standartları- II Elektronik Seyir- I Denizde Haberleşme Emniyet ve Kalite Yönetimi Denizde Emniyet- II Türk Dili ve Edebiyatı Gemi Makinaları Göksel Seyir Uluslararası Denizcilik Sözleşmeleri Deniz Sigortaları Elektronik Seyir- II Liderlik ve Organizasyon Deniz Meteorolojisi Gemi Manevrası Denizcilik İngilizcesi Tekne Mekaniği İleri Yangınla Mücadele Deniz Teknik işletmeciliği Temel İlkyardım Can Kurtarma Araçlarının Kullanımı
Yalova Üniversitesi	Yalova Meslek Yüksekokulu	Denizcilik Kimyası Seyir Gemicilik- II Yat ve Marina İşletmeciliği- II Deniz Motorları Denizde Emniyet ve Güvenlik II Tekne Yapım ve Bakımı Deniz Turizm Mevzuatı	Yat Kamara Hizmetleri Genel turizm Atatürk İlke ve Devrim Tarihi Türk Dili Yabancı Dil Deniz Meteorolojisi Marinalarda Emniyet ve Güvenlik Deniz Turizmi ve Pazarlama Marinalarda Kara Operasyonları

		Marinalarda Çevre Yönetimi	
Yaşar Üniversitesi	Meslek Yüksekokulu	Temel Gemicilik Marina Yönetimine Giriş Atatürk İlke ve İnkılapları İş Sağlığı ve Güvenliği İşletme Matematiği Seyir Sosyal Sorumluluk	İşletme Türk Dili İngilizce Deniz Turizmi Marinalarda Deniz Operasyonları Marinalarda Kara Operasyonları Marina Yönetimi ve Sürdürülebilirlik Yat Acente Yönetimi

Kaynak: İlgili üniversitelerin resmi web sitelerinden alınan veriler kapsamında yazar tarafından derlenmiştir

Tablo 9’da bu okullarda verilen dersler incelendiğinde; Temel Denizcilik ve Gemicilik, Yat ve Marina İşletmeciliği, Deniz Turizmi, Deniz Meteorolojisi, Denizde Emniyet ve Güvenlik gibi meslek derslerinin, tüm okulların müfredatlarında olduğu görülmektedir. Türk Dili, İngilizce, Atatürk İlke ve İnkılapları gibi temel dersler de tüm üniversitelerin programlarında yer almaktadır. Bunların dışında da her üniversite işletmecilikle ilgili farklı dersler vermekte, Muğla Sıtkı Koçman ve Piri Reis üniversitelerinin programlarında ise bilgi iletişim teknolojileri dersleri de yer almaktadır. Matematik dersleri, Muğla Sıtkı Koçman, Piri Reis ve Yaşar Üniversitelerinin programlarında yer alırken, Fizik dersi yalnızca Piri Reis Üniversitesinin eğitim programında yer almaktadır.

Meslek Yüksekokullarının marina ve yat işletmeciliği programlarında yer alan bazı meslek derslerinin içerikleri aşağıda belirtilmektedir (WEB 12);

- Temel Denizcilik ve Gemicilik Bilgisi Dersleri: Temel gemicilik ve denizcilik terimleri, gemiciliğin tarihsel geçmişi, tekne yapıları ve özellikleri, yelkenli tekne donanımları, halat ve bağlarla yapılan denizcilik işlemleri, tekne manevraları, meteoroloji tahminleri ve denizde olağanüstü durumda yapılması gerekenler gibi konuları kapsamaktadır.
- Yat ve Marina İşletmeciliği Dersleri: Marina kavramı, tanımı, özellikleri, işletilmesi, marinalarda yürütülen işler ve sunulan hizmetler, marina işletmelerinin organizasyon yapısı, Türkiye’de ve Dünya’da Marina

İşletmeciliği, yat ve yatçılık, yat turizmi, yatlarla ilgili genel prosedürler, yatçıların marinalardan beklentileri, marinaya giriş çıkış kuralları, marina yatırımları ve yat işletmeciliği ile ilgili yasal düzenlemeler gibi konuları kapsamaktadır.

- Deniz Turizmi Dersleri: Genel turizm kavramları, deniz turizminin temel unsurları, kruvaziyer turizmi sektörü, yat turizmi ve marinacılık gibi konulardan oluşmaktadır.
- Marinalarda Emniyet ve Güvenlik Dersleri: Marina işletmelerinde iş sağlığı-güvenliği, yangın, hortum, kasırga vb. risklerle, alınacak önlemleri, marina içindeki deniz manevraları ve dalış işlemlerinde alınacak önlemleri, kara tesislerinde oluşabilecek emniyet riskleri ve giderilmesi, emniyet risklerine karşı acil müdahale planı yapılması gibi konuları kapsamaktadır. Derslerde ayrıca yatlarla ilgili emniyet riskleri ve alınacak önlemlerle, bağlama sistemleri de öğretilmektedir.
- Deniz Meteorolojisi Dersleri: Hava sıcaklığı ve atmosfer basıncının ölçülmesi, rüzgar, özellikleri ve çeşitleri, bulut- yağış çeşitleri, görüş mesafesi, sis, meteorolojik gözlem, okyanuslar, denizler, dalga, gel-git ve akıntı kavramları, sinoptik kodlama ve haritalama, hava tahmini yapabilme yöntemleri gibi konulardan oluşmaktadır.

1.3.3. Dünya’da Marina ve Yat İşletmeciliği Eğitimi

Dünya çapında yat eğitimleri veren Uluslararası Yat Eğitimi (International Yacht Training - IYT), uluslararası kuruluşların onayına sahip, yirmi beş farklı ülke tarafından tanınan, “Uluslararası Tekne ve Yelken Pasaportu” veren kurslar düzenlemektedir. Merkez ofisi Kanada’da olan kurumun, Avustralya ve İrlanda’da ofisleri bulunmaktadır. Buralarda düzenlenen kurslardan bazıları, Uluslararası Mürettebat Kursu (International Crew), Günlük Kaptanlık Kursu (Day Skipper / Crew-Sail), Uluslararası Filotilla Kaptanlığı Kursu (International Filotilla Skipper), Uluslararası Bareboat Kaptanlığı Kursu (International Bareboat Skipper), Açık Deniz Kaptanlık Kursları (Yachtmaster Coastal/ Yachmaster Offshore) ve Okyanus Yat Kaptanlığı Kursu (Yachtmaster Ocean) gibi kurslardır. Kurumun ayrıca Süper yat endüstrisi için de eğitim programları bulunmaktadır. Süper yat Güverte Mürettebat

Kursu (Superyacht Deck Crew Course), Süper yat Hosteslik Kursu (Superyacht Hospitality Training) bunlardan bir kaçıdır. Sertifikalar özel ve ticari yat kullanımı için iki ayrı bölümde verilmektedir. Kurum, ayrıca denizcilikle ilgili birçok farklı kurs programlarına sahiptir (WEB 17). Bu kurum tarafından düzenlenen yat eğitim programları ve içerikleri Tablo 10’da gösterilmiştir.

Tablo 10. International Yacht Training Tarafından Düzenlenen Yat Eğitim Programları

KURS ADI	KURS SÜRESİ	KURS İÇERİĞİ	DERS PROGRAMI
Günlük Kaptanlık Kursu (Day Skipper)	3- 4 gün	İç sularda veya kıyıya 5 mil uzaklıktaki bir mesafede, maksimum 10 metreye kadar bir teknenin kullanılması ve mürettebatının güvenle yönetilmesi	Temel Yelken/ Çarpışma Yönetmeliği/ Kaptan ve Sorumlulukları/ Kişisel Güvenlik Ekipmanları / Tekne Güvenlik Ekipmanları / Dökümantasyon / Mürettebat Sorumlulukları / Kat Hizmetleri / Dıştan Takma Motorlar / Güç Şartlarda Tekne Kullanımı / Temel Meteoroloji / Gel-Git Akımlar / Şamandıra/Demirleme / Temel İlkyardım
Uluslararası Mürettebat Kursu (International Crew)	4-5 gün	Boyuna en fazla 24 metreye kadar olan yelkenli veya motorlu yatta görev alabilmek için gerekli teorik ve pratik bilgileri içerir. Kıyıda en fazla 20 mil açığa kadar bir alan içinde kullanım hakkı vardır.	Deniz Terminolojisi/ Güvenlik Brifingi/ Geçiş Planlama / Halat İşleri / Temel Seyir Kuralları / Meteoroloji / Temel Yelken Becerileri / Temel Motorlu Yat Kullanımı / Denize Adam Düştü Eğitimi / Gemi Ekipman ve Aletleri / Motor Kontrol ve Bakım / Güverte
Filotilla Kaptanı (Filotilla Skipper)	5 gün	Bir grup kiralık tekne ile belirli bir rota boyunca, öncü tekne sorumluluğu	Filo Kaptanının Sorumluluğu / Harita ve Kullanımı / Şamandıralar / Motor

		ile seyir yapabilme becerisinin kazanılması En fazla 24 metre uzunluğunda bir tekne ile 20 mile kadar kıyı sularında kullanım. Bu eğitim programına katılım için 10 günlük deniz tecrübesi gerekiyor	Yedek Parça ve Takımları / Mürettebat ve Güvenlik / Motorlu Tekne Kullanım Becerisi / Temel İlk Yardım / Gümrük Konuları ve Hukuki Gerekliklik / Denize Adam Düştü Prosedürleri / Manyetik Pusula / Tekneyi Devir Almak / Güvenlik Ekipmanları / Mutfak ve Kumanya / Yelkenli Kullanma Becerileri / Çarpışma Tüzüğü / Kısa Mesafe Hazırlıkları
Uluslararası Bareboat Kaptanlığı (International Bareboat Skipper)	5 gün	Akdeniz ve Batı Hint Adalarında tekne kiralarken gerekli bir sertifikadır. Maksimum 24 metre bir teknenin 20 mile kadar kıyı sularında, gündüz saatlerinde, ılımlı hava koşullarında kullanımı için geçerlidir.	Bareboat Kaptanının Sorumlulukları / Mürettebat Güvenlik Kontrolü / Tekne ve Teçhizat Kontrolleri / Makine ve Sistem kontrolleri / Yakıt ve Su Kapasitesi / Şamandıra Planı / Meteoroloji / Kılavuzluk ve Geçiş Planlaması / Liman-Gümrük Düzenlemeleri / Demirleme-Bağlama- Halatlar / Güverte İşleri / Gel-Git Teorisi / Kıyı Seyri Rutinleri / Çatışma Tüzüğü
Açık Deniz Kaptanlık Kursları (Yachtmaster Coastal/ Yachtmaster Offshore)	1- 2 hafta	En fazla 24 metre uzunluğundaki bir teknenin açık denizde kullanımı. Bu programlara katılım için 30 ile	Uluslararası Çarpışma Kuralları / Seyir Çizelgeleri ve Yayınlar / Pozisyon Kurma / Gel-Git Akıntı Hesaplamaları / Denizde Güvenlik /

		50 gün arası seyir tecrübesi gerekiyor	Genel Tekne Bilgisi / Durumsal Farkındalık / Denizcilik Terminolojisi / Seyir Planlaması / Yanaşma ve Manevralar / Komuta Yeteneği /Şamandıralar / Gemicilik / Demir Atma / Bağlar
Okyanus Yat Kaptanlığı (Yachtmaster Ocean)	6 gün	En fazla 24 metre uzunluğunda bir teknenin okyanus geçişini planlama ve yönetme için gerekli bilgi ve yeterliliklerin öğrenilmesi Programa katılım için farklı kursların da alınmış olması gerekiyor.	Dünya ve Gökyüzü / Zaman Ölçümleri / Meridyen / Güneş, Gezegen, Yıldız, Yıldız Işıkları, Kutup Yıldızı, Ay İşaretleri / Uydu Navigasyon Sistemleri / Meteoroloji / Geçiş Planlaması / Büyük Daire Seyri
Süper yat Güverte Mürettebat Kursu (Superyacht Deck Crew Course)		Süper yat endüstrisi ile ilgili teorik ve pratik bilgiler	Endüstri Yönergeleri ve Direktifleri / Komuta Zinciri / Genel Kurallar, Sorumluluklar ve Görgü Kuralları / Güvenlik Ekipmanları / Deniz Terminolojisi / Denizcilik Bilgisi / Çarpışma Yönetmeliği / Geçiş Planlama / Meteoroloji / Grafikler Manyetik Pusulalar / Güç Şartlarda Tekne Kullanımı / Telsiz Sistemleri / Motor Kontrolleri ve Bakımı

Süper yat Hosteslik Kursu (Superyacht Hospitality Training)		Süper yatlarda misafir ağırlama ve hizmet endüstrisi ile ilgili bilgiler	Süper yat Endüstrisi/ Bar-Şarap-Yemek Servis Temel Kuralları ve Uygulamaları

Kaynak: <https://www.iytworld.com/courses> adresinden elde edilen veriler doğrultusunda yazar tarafından derlenmiştir.

İngiltere’de yelkenli ve motorlu yatlar için eğitim veren yetkili makam, bu konuda farklı eğitim programları geliştiren, Kraliyet Yat Kuruluşu (Royal Yacht Association-RYA)’dur. Kurumun kaptanlar ve yat alanında uzman olmak isteyen, denizciler için sertifika programları bulunmaktadır (Miskovic, Mohovic ve Rudan, 2017). 1875 yılından itibaren faaliyet gösteren kurumun, İngiltere ve Kuzey İrlanda’da, iç sularda yelkenli ve motorlu yat kullanımı ve seyri için düzenlenmiş, programları bulunmaktadır. Yelkenli yatlar için, Günlük Kaptanlık Kursu (Day Skipper), Açık Deniz Kaptanlık Kursu (Coastal Skipper/ Yachtmaster Offshore) ve Okyanus Yat Kaptanlığı Kursu (Yachtmaster Ocean) bu programlardan bazılarına örnek verilebilir. Katılımcılar eğitimlerde, temel denizcilik bilgilerini, bir yatın kullanımını ve bu yatlardaki mürettebatın yönetimini öğrenmektedir. Motorlu yatlar için ise, Günlük Motorlu Tekne Kaptanlık Kursu (Day Skipper Motor), İleri Seviyede Klavuzluk Kursu (Advanced Pilotage), Açık Deniz Motorlu Yat Kaptanlık Kursu (Coastal Skipper Motor) gibi kurs programları yer almaktadır. Öğrenciler bu programlarda, motorlu bir yatı kullanma becerisini ve mürettebat yönetim konularını öğrenmektedir (WEB 18).

Tablo 11’de Kraliyet Yat Kuruluşu (Royal Yacht Association (RYA)’nın yelkenli ve motor yat eğitimlerinde verdikleri derslerin içerikleri görülmektedir.

Tablo 11. Royal Yacht Association Tarafından Düzenlenen Yat Eğitim Programları

KURS ADI	KURS SÜRESİ	KURS İÇERİĞİ	DERS PROGRAMI
YELKENLİ YAT			
Günlük Kaptanlık (Day Skipper)	40 saat	Bir yatla ilgili temel bilgilerin verilmesi	Gemicilik / Kıyı Deniz yolculuğu ve

		ve gündüz şartlarında bir yatın kullanımının öğretilmesi	Kılavuzluğu / Seyir Planlama / Elektronik Planlama / Bağlama / Dümen Tutma / Hava Tahmini
Açık Deniz Kaptanlığı (Coastal Skipper/ Yachtmaster Offshore)	40 saat	Gece ve gündüz zor şartlarda bir yatın yönetilmesinin öğretilmesi	Bağlama / Rota Belirleme / Deniz Hukuku ve Uygulamaları / Mevcut Teçhizatla İlgili Elektronik Bilgisi / Hava Tahminleme / Hava Durumu Grafiği Oluşturma / Barometre Kullanma
Okyanus Yat Kaptanlığı (Yachtmaster Ocean)	40 saat	Okyanus geçişinde yat kullanımının öğretilmesi.	Yerküre, Gökyüzü ve Açısız Mesafeleri Ölçme Aygıtlarının Kullanılması / Deniz Seviyesi ve Yüksekliklerin Ölçümü / Enlem-Boylam Ölçümleri / Okyanus Geçme Planlaması/ Güneş, Yıldız ve Diğer İşaretler
MOTOR YAT			
Günlük Motor Yat Kaptanlığı (Day Skipper Motor)	4 gün	Motorlu bir yatın, standart ekipmanları ile modern elektronik teçhizatlarının kullanımının öğretilmesi ve gündüz kullanım becerisinin kazandırılması	Denize Hazırlık / Tekne Kullanımı / Navigasyon / Kılavuzluk / Deniz Yolculuğu / Meteoroloji / Yolculuk Kuralları / Motor / Acil Durumlar / Gece Yolculuğu
İleri Düzeyde Kullanım (Advanced Pilotage)	2 gün	Gece Kaptanlık Becerilerinin Kazandırılması	Geçiş Planlaması/ Seyir Hazırlığı/ Kılavuzluk / Kaptan Olarak Geçiş Yapma ve Sorumluluk/ Radar Kullanımı/ Tekne Kullanımı/

			Olumsuz hava Şartları ile Baş edebilme / Acil Durumlarla Baş edebilme/Gece Seyri
Açık deniz Motorlu Yat Kaptanlığı (Coastal Skipper Motor)	5 gün	Daha uzun sürede ve daha karmaşık durumlarda bir motor yatın kullanımının öğretilmesi	Yolculuk Planlama/ Denize Hazırlık / Kaptan Olarak Yolculuk Planlama / Radar/ Motor Yat Kullanımı / Olumsuz Hava Koşulları / Acil Durumlar

Kaynak: <https://www.rya.org.uk> adresinden elde edilen veriler doğrultusunda yazar tarafından düzenlenmiştir.

İngiltere'nin Southampton şehrinde bulunan, Solent Üniversitesi, Warsash Süper Yat Akademisinin Porto Montenegro'daki eğitim tesisinde, süper yat mürettebatı için, uluslararası düzeyde kabul gören eğitimler verilmektedir. Bu eğitimlerde, kaptanlar ve güverte görevlileri için verilen programların yanı sıra, süper yat konukları ve sahiplerine yedi yıldızlı hizmet verebilecek, iç mürettebatlar yetiştiren programlar da yer almaktadır. Bu programlarda, kat hizmetleri, servis, bar hizmetleri gibi eğitimlerle, mükemmel müşteri hizmetleri sunacak, protokol ve görgü kurallarını bilen, iyi İngilizce konuşan, yönetim becerisine sahip, pratik, esnek ve düzenli, personel yetiştirilmesi hedeflenmektedir (WEB 19).

Belçika'daki Antwerp Denizcilik Akademisi (Antwerp Maritime Academy), ticari yatçılık eğitimleri vermektedir. Bu programlarda tekne kullanımı, yangın eğitimleri, telsiz operatörlüğü, tekne manevraları, ilk yardım, kişisel hayatta kalma teknikleri gibi eğitimlere yer verilmektedir (WEB 20).

İngiltere'de Denizcilik Eğitim Akademisinde (Maritime Training Academy) Boatyard ve Marina İşletmeciliği Eğitimi verilmektedir. On iki aylık eğitimde, yat ve marina işletmeciliği, ticari gemi çekek yeri işletmeciliği, proje yenileme ve düzenleme, marinalarda yasal düzenlemeler, marina ve çekek yerlerindeki prosedürler, çekek yeri ve marina geliştirme, başarılı bir marina ve çekek yeri işletme, marina ve çekek yerlerinde meydana gelebilecek kazalara karşı önlemler geliştirme gibi dersler verilmektedir. Kurumda ayrıca, kaptanlar, yat işletmeleri ve yat yöneticileri için

hazırlanmış çeşitli kursların yanında, süper yat işletmeciliği diploması veren programlar da bulunmaktadır (WEB 11).

Polonya'daki Szczecin Denizcilik Üniversitesinde (Maritime University Szczecin) bir buçuk yıllık Marina Yönetimi ve Deniz Turizm Lojistiği eğitimi verilmektedir. Bölgedeki marina işletmelerine personel yetiştiren program, Avrupa standartlarında gerçekleştirilmektedir. Programda, diğer turizm işletmelerinde olduğu gibi, turistlere iyi bir deneyim sağlanması hedeflenmektedir (Hacia ve Lapko, 2019).

Amerika'da 1980 yıllarının ortalarında, mesleki eğitim, öğretim ve sertifikasyonu teşvik etmek amacıyla kurulan Uluslararası Marina Enstitüsü (International Marina Institute- IMI), bir dizi yöneticilik eğitimleri ve küresel çapta kabul gören, Sertifikalı Marina Yöneticisi (Certified Marina Manager - CMM) ve Marina İşletmeciliği (Marina Operator's Courses - MOC) eğitimleri vermektedir. Eğitim programları, Orta Seviyede Marina Yönetimi (Intermediate Marina Management - IMM), İleri Düzeyde Marina Yönetimi (Advanced Marina Management,-AMM) gibi kurslardan oluşmaktadır. Bu eğitim programlarının içerikleri aşağıda detaylı olarak verilmektedir (WEB 21);

1) Orta Seviyede Marina Yönetimi (Intermediate Marina Management - IMM): Bu kursa katılanlar sektörde karşılaşılan genel sorunlar ve zorluklarla başa çıkmanın yöntemlerini öğrenmektedir. Programda, yangın ve acil müdahale planlama becerileri, marina verimliliği ve karı, marina risk ve yükümlülükleri, müşteri hizmetleri, pazarlama, etkili personel yönetimi, kişisel gelişim ve zaman yönetimi, çevre yönetimi politikaları ve yöntemleri gibi dersler yer almaktadır.

2) İleri Düzeyde Marina Yönetimi (Advanced Marina Management - AMM): Program marina profesyonelleri için tasarlanmış, bir kar yönetimi eğitim kursu niteliğindedir. Sertifikalı Marina Müdürü (CMM) ve Sertifikalı Marina İşletmecisi (CMO) olmak için alınan eğitimlerin son adımını oluşturmaktadır. Programda verilen dersler aşağıda gösterilmektedir;

- Karlı bir marina yönetimi
- Marina hizmetlerinin kalitesi ve değerinin arttırılması

- Stratejik planlama
- En iyi kar fikirleri
- Marina işletim teknikleri
- İşletme stratejileri ve finansal yönetim
- Marina hukuku, sözleşmeleri ve yükümlülükleri
- Finansal kıyaslama stratejileri
- İnsan kaynakları yönetimi
- Marina pazarlama, tanıtım ve fiyatlandırma politikaları
- Tesis tasarımı ve sonradan yenilemeler.

Avustralya'nın Sidney şehrinde, Marina Sanayicileri Derneği (Marina Industries Association - MIA) kurumu, Marina Sanayiciler Birliği'nin ihtiyaçları doğrultusunda, Marina İşletmeciliği kursları düzenlemektedir. Asya Pasifik bölgesindeki marinaların ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla gerçekleştirilen kurslar, başlangıç, orta ve ileri seviyelerde verilmektedir. Başlangıç seviyesindeki kurslar, sektöre yeni katılanlar için düzenlenmektedir. Orta seviyedeki kurslar liderlik düzeyinde eğitim vermekte ve katılımcıların en az bir yıl, marinalarda deneyiminin olması gerekmektedir. Bu kurstaki eğitimler ve kurs sonunda alınan sertifikalar, İngiliz Deniz Federasyonu (British Marine Federation - BM) ve ABD'deki Marina Sanayicileri Derneği (Association of Marina Industries - AMI) tarafından kabul edilmektedir. İleri düzeydeki kurslar ise, üst düzey marina çalışanları için tasarlanmıştır. Bu kursu tamamlayanlar, International Council of Marine Industry Associations (ICOMIA) onaylı sertifikaya sahip olmaktadır (WEB 22). Tablo 12'de başlangıç, orta ve ileri düzeydeki bu kursların ders programları yer almaktadır.

Tablo 12. Marina Industries Association Tarafından Düzenlenen Kurslar

KURS DÜZEYİ	KURS ADI	KURSUN KAPSAMI	DERSLER
Başlangıç Kursu	Marinas 101	Marina işletmelerinin temelleri, müşteri hizmetlerinin gereklilikleri ve endüstrideki son uygulamalarla ilgili eğitimler veriliyor	Marina Altyapısı/ Marinalarda Günlük İşleyiş/ İş Sağlığı ve Güvenliği /Müşteri İlişkileri Yönetimi/ Acil durum Prosedürleri

Orta Seviye Kursu	Intermediate Marina Management	Marina Müdürü, Marina İşletmecisi ve Marina Profesyonelleri yetiştiriliyor.	Acil Durum Yönetimi/ Çevre Yönetimi/ Marinalarda Sigorta ve Yasal Konular/ Sağlık ve Güvenlik/ İnsan Kaynakları ve Pazarlama/ Liderlik Yönetimi/ Gelecekte Marina Endüstrisi
İleri Seviye Kursu	Advanced Marina Management	Üst düzey marina yöneticilerinin, tasarım, pazarlama, finans, marina işletmeciliği, stratejik planlama becerilerinin geliştirilmesi.	Çevre Yönetimi/ Müşteriyi Elde Tutma ve Müşteri Deneyimi/ Sermaye Bütçelemesi/ Marina Tasarım ve İnşaatı/ Stratejik Planlama/ Kiracıların Yönetimi

Kaynak: <https://www.marinas.net.au> adresinden elde edilen veriler doğrultusunda yazar tarafından derlenmiştir.

BÖLÜM II KARİYER KAVRAMI ve KARİYER SEÇİMİ

2.1. KARİYER KAVRAMI, ÖNEMİ ve BOYUTLARI

2.1.1. Kariyer Kavramı ve Tanımı

Kariyer, kişilere psiko-sosyal açıdan tatmin sağlayan, çalışanlar açısından son derece önemli olan, insanların hayatları boyunca bu yolda uğraş verdiği durumları ifade eden bir kavramdır. İş görenlerin, çalışma yaşamları boyunca yaptıkları işleri, iş hayatlarındaki gelişmeleri, ilerlemeleri ve kişilerin yaşamları boyunca elde ettikleri pozisyonların tamamını kapsamaktadır (Okutan ve Akbaş, 2020).

Donald Super, kariyer ile meslek kavramları arasında ayırım yapmıştır. Buna göre, kariyer, bireyin yaşamı boyunca yaptığı tüm uğraşları içeren, meslek öncesini, mesleki hobileri ve meslek sonrası rollerini de kapsayan, ardışık etkinlikler bütünüdür. Meslek ise, kişinin yaşamını sürdürebilmesi için gereken parayı kazanmak amacıyla yaptığı şeylerdir (Aktaran Siyez, 2019).

Şimşek ve Çelik'e (2018) göre ise kariyer, seçilen bir meslekte ilerleme ve sonuçta daha fazla kazanma, sorumluluk üstlenme, saygınlık ve prestij elde etme anlamındadır. Genel anlamda kariyer yaşam boyu sürmektedir. Bireysel anlamda ise ilerleme ve yükselme beklentisi ile genç yaşlarda girilen ve ilke olarak emekliliğe kadar süren bir uğraş olarak ifade edilmektedir.

Günümüz iş dünyasının, artan rekabet koşullarında, işgücü verimliliğini arttırmak, işletmeler açısından rekabette avantaj sağlayan bir unsur olmaktadır (Aytaç, 2005). Çalışma yaşamında, mutlu, tatmin olmuş bir işgücü yaratmak, işgücü verimliliğinde önemli bir etken olmaktadır. Bunun sağlanabilmesi için de bireylerin, ihtiyaçları doğrultusunda, ortaya koydukları, kendi bireysel hedefleri ile işletmelerin geleceğe yönelik hedeflerinin, eşgüdüm içinde olması gerekmektedir. Bu kapsamda, işletmelerin, kişilerin yaratıcılıklarını geliştiren ve ileride üstlenebilecekleri pozisyonlara yerleşme olanağını sağlayan bir yapıya sahip olması önem

kazanmaktadır. Tüm bunlar karşımıza kariyer konusunu çıkarmaktadır (Şimşek, Çelik ve Akatay, 2016).

Kişilerin kariyer beklentileri, ulaşmak istedikleri, kariyer hedeflerini belirlemektedir (Armstrong ve Crombie, 2000). Terfi, maaşların düzeyi ve mesleki gelişim fırsatları gibi unsurlar, kariyer beklentilerinin önemli belirleyicileri olmaktadır (Greenhouse, Parasuraman ve Wormley, 1990). İş dünyası, çalışanlarına kariyer fırsatları sağlayarak, kariyer beklentilerini karşılayıp, çalışan memnuniyetini arttırabilmektedir (Kong, Cheung ve Song, 2012). Beklentilerinin karşılandığını gören çalışanlar, daha yaratıcı, daha katılımcı davranışlar sergilemekte ve işletmeler için daha verimli olmaktadır (Liao, Chen ve Hu, 2018). Nitelikli çalışanlara sahip olmak isteyen işletmelerin, genç çalışanların beklentilerini ve ihtiyaçlarını iyi anlamaları ve kariyer gelişimlerini desteklemeleri, başarıları için önem kazanmaktadır (Kong, Okumuş ve Bu, 2020).

Kariyer kelimesi, Latince’de “carrus” at arabası ve “carrera” yol, Fransızca’da “carrierre” yarış yolu ve İngilizce’de “career” meslek, anlamlarına gelmektedir (Okutan ve Akbaş, 2020). Geçmiş yüzyıllarda, at arabasının giderken, arkasında bıraktığı yol anlamında kullanılan sözcük, günümüzde bir kişinin, herhangi bir iş alanında sürekli ilerlemesi anlamında kullanılmaktadır (Aytaç, 2005). Türkçe’de de yaygın olarak kullanılan kariyer sözcüğü, Türk Dil Kurumu sözlüğünde “bir meslekte, zaman ve çalışmayla elde edilen, aşama, başarı ve uzmanlık” olarak tanımlanmaktadır (WEB 10).

Greenhouse, Callanan ve Godshalk, (2010), yaptıkları çalışmada, kariyerin pek çok şekilde tanımlandığını belirtmekte ve bu tanımlamalarda iki farklı yaklaşımın olduğuna dikkat çekmektedir. Birinci yaklaşım, kariyeri, bir mesleğin veya işletmenin yapı taşı olarak görmektedir. Buna göre, bir meslekte ya da şirkette kişilerin gelebileceği pozisyonların bir dizilimi vardır. Bu yaklaşımda, kariyer, bireyin, çalıştığı iş yerinde, birçok çalışan arasında, takip ettiği yol olarak görülmektedir. İkinci yaklaşım, şirketlerden ziyade, kişilerin kendi kariyer değerlendirmeleri ile ilgilidir. Buna göre, bireyler, çalıştıkları işlerde kendi deneyimlerini kazanmakta ve bu deneyimler, zamanla kişilerin, kendine has, özel bir kariyerin peşine düşmesine neden olmaktadır. Bireyler ne tarz bir kariyer peşinden gideceklerine kendileri karar

vermektedir. Bir insanın iş hayatında elde ettiği deneyimlerin, kişilerin hayatlarını etkilemesine kariyer denmektedir. Bir işte çalışan herkes kariyer peşindedir. Yeni Dünya düzeninde, kariyer, sadece üst düzey pozisyonlara gelinmesi olarak tanımlanmamakta, bu tanım iş yerindeki her pozisyon için geçerli olmaktadır. Kariyer için, bir kişinin aynı iş yerinde, uzun yıllar başarılı çalışıyor olması da gerekmemekte, insanlar işlerini değiştirerek de kariyerlerine devam edebilmektedir. Bir başka ifadeyle, bir insanın bir işte uzun süre kalması ya da aynı işte yükselmesi, kariyer tanımı için yeterli olmamaktadır. Günümüzde kariyer, yaşam biçimi ve yaşam tarzı ile iç içe girmiş bir durum olarak tanımlanmaktadır.

Hall (2002), yaptığı çalışmada, kariyerin literatürde dört farklı anlamda kullanıldığını dikkat çekmekte ve bunları aşağıdaki şekilde açıklamaktadır;

- İlerleme/yükselme olarak kariyer: Önceden yapılan tanımlamaların çoğunun, dikey hareketlilik, yani bir kuruluşun hiyerarşik yapısında yukarı doğru ilerleme, üzerine olduğu görülmektedir. Bu tanımlamada, kişiler ilerlemek için tek bir işte kalmakta ve hiyerarşik yapıda terfiler, yukarı doğru hareketle gerçekleşmektedir.
- Meslek olarak kariyer: Daha az yaygın bir kullanım da bazı mesleklerin kariyeri temsil ettiği, bazılarının ise etmediği yönündedir. Belli mesleklerde sistematik ilerleme kalıpları bulunmaktadır. Örneğin, doktor, öğretmen, din adamı gibi meslekler için, genel olarak belirli bir kariyer yolu vardır. Bazı mesleklerde ise, uzun vadede bir ilerleme olamayacağı ve bir kariyer oluşturulamayacağı düşünülmektedir. Otopark görevlileri, sekreterlik gibi meslekler buna örnek verilmektedir.
- Yaşam boyu bir meslek dizisi olarak kariyer: Bu kullanımda kariyer, kişilerin yaşamları boyunca, iş hayatındaki mesleki pozisyonlarının, mevki ve konumlarının tümünü kapsamaktadır. Çalışan herkesin bir kariyeri bulunmaktadır.
- Yaşam boyu edinilen deneyimlerle ilgili olarak kariyer: Bu kullanımda kariyer, kişilerin çalışma geçmişini oluşturan işlerde edindikleri deneyimleri ifade etmektedir. Bu sübjektif bir kariyerdir. Kişilerin, işlere ve yaşama karşı, değişen isteklerinden, memnuniyetlerinden, kavrama biçimlerinden ve diğer

davranış şekillerinden oluşmaktadır. Bir yaşam süreci açısından da ele alınan terim, sadece işteki rollerle ilgili değildir, kişilerin yaşamları boyunca üstlendikleri herhangi bir rol ya da statü ile ilgili geçmişlerini de ifade etmektedir. Ev hanımlığı, kâr amacı gütmeyen kuruluşlarda yönetim kurulu üyeliği buna örnek verilmektedir.

Kariyer, günümüz iş dünyasındaki profesyonellerin, evrensel bir terim olarak kabul edip kullandıkları bir kavramdır. Kariyer ile iş, bazen birbirinin yerine kullanılsa da işin daha eskiden kullanılan bir terim olduğu, kariyerin ise günümüzde daha yaygın kullanılan, daha çağdaş bir terim olduğu söylenebilmektedir. Bazı araştırmacılar, kariyeri yüksek statüdeki işleri ima etmek için kullanmaktadır. Bu kullanımda, mühendislik bir kariyerdir ancak örneğin boyacılık mesleği bir kariyer değildir. Burada kariyer kavramını, eğitim gerekliliği, toplumun ortak algıladığı prestij, daha iyi çalışma koşulları ve daha iyi ücret gibi unsurların biçimlendirdiği belirtilmektedir (Lent ve Brown, 2013).

Arthur ve Rousseau (2001)'e göre, kariyer kişilerin iş hayatındaki bir dizi gelişmedir ve kişilerin yaşamları boyunca süregelen ardışık iş deneyimlerinin bütününden oluşmaktadır. Herkesin iş dışındaki hayatı kariyere bağlıdır. Kariyer, bireyler açısından, ekonomik ve sosyal sonuçlar doğuran bir süreçtir.

Patton ve McMahan (2014) yaptıkları çalışmada, kariyerin anlamının ve tanımının farklı şekillerde anlaşıldığını belirtmişlerdir. Geleneksel tanımlar, kariyeri, profesyonel bir iş yaşamı ile sınırlandırmaktadır. Günümüzde ise çeşitli kaynaklar bu kavramsal tanımın genişletilmesi gerektiğini ileri sürmektedir. Zaman ve yaşam kavramları, tanımlara dahil edilerek, kariyer kavramı, meslek öncesi ve meslek sonrası faaliyetleri ve diğer yaşam rollerini içerecek şekilde genişletilmiştir. Bu anlamda, kariyer bireylerin yaşamları boyunca üstlendikleri çeşitli meslek rolleri olarak tanımlanmaktadır. Bu tanımlama, ücret karşılığında ya da kendi işinde çalışan farklı meslekleri, kişilerin çalışmadıkları, işsiz kaldıkları dönemleri, öğrencilik ve aile dönemlerini ve ücret almadan gönüllü yaptıkları işleri de kapsamaktadır.

Kariyerlerine odaklanan kişiler, bulundukları ortamların, kısıtlayıcı veya teşvik edici şartlarının elverdiği ölçüde, kişisel hedeflerine ulaşmak için, kendi çalışma düzenlerini

oluşturmaktadır Kariyer yaklaşımları, kişilerin, kariyerlerini, kendi şartları doğrultusunda, geliştirmek için çaba sarf ettiklerini öne sürmektedir (Weick, 1996). Kariyer, kişilerin yaşamları boyunca, işle ilgili edindikleri deneyim ve faaliyetlerle bağlantılı, kişisel olarak elde edilmiş davranış ve tutumlar dizisidir (Özkan, 2015).

Charles ve Chen, (2006) yaptıkları çalışmada, kişilerin çevreyle karşılıklı etkileşiminin objektif ve sübjektif kariyerdan meydana geldiğini belirtmektedir. Objektif kariyer, kişinin kurum veya meslek yoluyla gözlemlenen ilerlemesini ifade ederken, sübjektif kariyer bireysel bakış açısı ile ilgili olmaktadır. Objektif kariyer, tarih boyunca kariyer teorilerinin ve araştırmalarının merkezinde olmuştur. Sübjektif kariyer kavramı ise daha yakın zamanda araştırmalara konu olmaya başlamıştır. Objektif kariyer, doğal bilimin ilkelerini kabul etmekte, insan davranışlarını, doğal nesnelerin hareketlerine benzer görmekte ve belirli kurallar, kanunlar çerçevesinde yönetilmektedir. Sübjektif kariyer, kişilerin yaşam kariyerlerini nasıl kabul ettiklerine, nasıl algıladıklarına ya da hissettiklerine, yani kısaca nasıl bir anlam yüklediklerinin özüne dayanmaktadır. Objektif ve sübjektif kariyer birbirini önemli ölçüde etkilese de bunlar, birbirlerine paralel olmayabilmekte ya da iki taraf arasında tutarsızlıklar bulunabilmektedir.

Literatürde yapılan tüm kariyer tanımları, kişilerin belli bir amaca yönelik olarak gerçekleştirdikleri çalışma davranışlarının zaman içindeki etkilerini vurgulamaktadır (Capelli, 1999).

2.1.2. Kariyer Kavramının Ortaya Çıkışı ve Gelişimi

Kariyer kavramının, on altıncı yüzyılda, özellikle devlet memurluğu kavramıyla birlikte ortaya çıktığı ve bu tarihten itibaren de kullanılmaya başlandığı bilinmektedir. Ancak kavramın insanlık ve iş dünyası için bilimsel kullanılmaya başlanması, Anne Roe'nun 1956 yılında yazdığı "Meslekler Psikolojisi" kitabı ile birlikte olmuştur (Çelik, 2016).

Aytaç (1997) yaptığı çalışmada, kariyer konusunun tartışılır hale gelmesinde, Triedeman ve O'Hara'nın 1963 yılında yazdığı "Kariyer Gelişimi Seçimi ve Uyarlaması ve Bireysel Kariyer Gelişimi Teorisi" kitabı ile John Holland'ın 1966 yılında yazdığı "Meslekler Tercihi Teorisi" kitabının etkili olduğunu söylemektedir.

1970’li yıllarda, yapılan araştırmalarda, kariyer kavramı ve gelişimi, bilim adamlarının ilgi odağı haline gelmiştir. 1980’li yıllardan sonra ise insanların kariyer beklentileri değişmiştir. Globalleşme süreci ile birlikte, meydana gelen yapısal değişiklikler, teknolojik gelişmeler, denetleme düzeylerinin azalması, örgütlerin demografik yapılarında meydana gelen değişimler, geçici çalışanların artması, devletin çeşitli sektörlerden çekilerek yerini özel sektöre bırakması gibi birçok farklı etkenler sonucunda, kariyer konusunun farklı boyutlara taşındığı görölmektedir (Lemire, Saba ve Gagnon, 1999).

Bu dönemde, insan psikolojisi ve örgüt içindeki davranışları önem kazanmıştır. Hayat boyu öğrenme kavramı gündeme gelmiş, kişilerin artan rekabet koşullarında kendilerini geliştirmeleri önem kazanmış, kariyer kavramı yaygın bir şekilde kullanılmaya başlanmıştır. Sadık iş anlayışı fikrinin de değiştiğı bu dönemde, kişiler arasında refah içinde yaşama düşüncesinin yayılması ile birlikte iş değiştirme ve farklı mesleklere geçme imkanlarının arttığı görölmektedir (Çelik, 2016).

Başlangıçta, mesleki danışmanlık çerçevesinde ele alınan kariyer kavramı, bu dönemdeki çalışmalarda, mesleklerin gerektirdiğı özelliklerle, kişilerin özelliklerinin uygun bir şekilde eşleştirilmesi olarak kullanılmaktadır (Erdoğmuş, 1999. aktaran Çelik ve diğerleri, 2016). Kariyere bireysel yaklaşımlar olarak sınıflandırılan bu çalışmalarda, kişilerin örgütlerden bağımsız yaptıkları mesleki seğıimleri incelenmektedir. Sonrasında ise kariyer konusu, kişilerin örgütler içerisinde istihdam edilmeleri kapsamında ele alınmaya başlanmaktadır. Bir mesleğe ya da çalışma yerine ilişkin sözleşme olarak ele alınan kariyer kavramı, bu dönemde, kişilerin ekonomik yaşam şansının bir meslek ya da işletmede yer alması şeklinde yorumlanmaktadır (Çelik, 2016).

Kariyer yaklaşımının, ilk kez örgütsel düzeyde ele alınması, geleneksel kariyer yaklaşımı ile birlikte olmaktadır. Bu yaklaşım, genel olarak uzun dönemli ve yüksek derecede bağılılık anlayışı üzerine kurulmaktadır. Kişiler ağıısından, bireylerin kişisel olarak anlamlı bulduğı, kurumsal hiyerarşik yapı içinde planlı bir şekilde yükseldiğı, çekici ödöller aldığı, kişisel gelişimini ve iyiliğini düşünen kuruma sadık kaldığı, durumları ifade etmektedir. Örgütler ağıısından ise bu yaklaşım, her türlü ücret

karşılığında kendisini firmasına adayan sürekli bir işgücü kaynağını ifade etmektedir (Kraut ve Korman, 1999).

1950'li, 1960'lı ve 1970'li yıllarda bilim ve teknoloji alanında meydana gelen gelişmeler, yeni iş alanlarının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu durumla birlikte, değişen ekonomik ve politik koşullar hem kurumların hem de çalışanların, kariyer kavramına bakış açılarında değişiklikler meydana getirmiştir (Whymark ve Ellis, 1999).

Geleneksel kariyer anlayışı zaman içinde giderek azalmış ve kişiler açısından anlamlı ve onları psikolojik anlamda tatmin eden bir süreç başlamıştır. Bu süreçte proje yönetimi, geçici görevler, coğrafi hareketler ve yatay transferler kullanılarak, kişilerin kariyerleri çeşitlendirilmiştir. Bu dönemde bir kariyere sahip olmak, bir işe sahip olmaktan daha farklı bir nitelik taşımaktadır. Çok yönlü kariyer kavramı olarak açıklanan bu yaklaşımda, kişiler için kariyer başarısı, bir meslek sahibi olarak işleri dışındaki ilişkilerini sürdürebildikleri ve sosyal aktiviteler için boş zaman bulabildikleri bir olgu haline gelmektedir (Mirvis ve Hall, 1994).

Yeni kariyer ve esnek kariyer anlayışı ise kariyerin örgütsel sınırları aşan bir olgu olarak benimsenmeye başlandığı bir yaklaşım tarzıdır. Bu yaklaşım tarzında, kişiler açısından artık tek bir işletmeye, tek bir işe bağlılık yerine, birden fazla işe ve birden fazla işletmeye bağlılığın daha doğru olabileceği anlayışı yaygındır. Bu dönemde, kariyer alternatifleri daha çeşitlidir, zenginleştirilmiş ve genişletilmiş işler daha yaygındır ve iş geçişleri meydana gelmektedir (Lemire ve diğerleri, 1999).

2.1.3. Kariyerin Önemi

Kişilerin hayatında kariyerin önemli bir yeri bulunmaktadır. Bireyler, geleceğe yönelik planlarını erken yaşta oluşturmaya başlamaktadır. Bu süreçte, ilgileri, yetenekleri doğrultusunda belli bir mesleğe yönelmekte, bu konuda eğitim almaktadırlar (Okutan ve Akbaş, 2019). Uygun bir meslek seçmek, bu mesleğe uygun bir işte çalışmak ve çalışma yaşamı boyunca da mesleğinde kariyer yapmak kişilerin en önemli hedefleri arasında yer almaktadır. Bir kariyer sahibi olmak kişiye kimlik ve sosyal statü kazandırmaktadır. Kariyer bireylerin kendilerine olan saygılarını arttırmakta, bir yere

ait olma ihtiyaçlarını gidermekte ve içinde bulundukları toplumdaki diğ r üyelerle etkileşime girebilmelerini kolaylaştırmaktadır ( ge ve Karasoy, 2016).

Kariyer insan yaşamı için bir odak ve bir anlam teşkil etmektedir. İnsanlar, alışma hayatları boyunca bazı gereksinimlerini karşılamak, beklenti ve arzularını tatmin etmek, geleceğ ye yönelik planlar yaparak hiyerarşık yapıda yükselmek, işinde ilerlemek ve başarılı olmak istemektedir. Kişilerin tüm bu gereksinimlerini karşılama isteğ i, kariyerlerinin kapsamını belirlemektedir (Aytaç, 2005).

Kariyer hedefleri doğrultusunda çalışan kişiler, mesleklerine karşı daha katılımcı, bilgi ve becerilerini daha iyi geliştiren kişilerdir ve bu kişiler işlerinde daha iyi performans sergilemektedir. Bu performans sonucu iş yerleri verimli çalışanlara sahip olurken, çalışanlar da mesleklerinde ilerleme fırsatı bulmaktadır (Kong, Okumuş ve Bu, 2020).

2.1.4. Kariyerin Boyutları

Kişilerin kariyerleri iki boyuttan oluşmaktadır. Bunlar; bireylerin gerçekçi ve objektif algılarından oluşan dışsal boyut ile sübjektif algılarından oluşan içsel boyuttur (elik, 2016).

2.1.4.1. Kariyerin dışsal (objektif) boyutu

Kariyerin dışsal boyutu, endüstriyel bir organizasyonda çalışan kişilerin, bu organizasyondaki durumları ile ilgilidir. İş yerindeki biçimsel kariyer anlayışı ile kişilerin özel yaşantılarındaki kariyer amaçlarının birbiriyle ilişkili ve bütünleşik olması gerekmektedir (Evetts, 1996). Bu uyum verimli iş performansını da oluşturmaktadır. İş yerindeki kariyer basamakları objektif ve belirgindir. Bir fabrikada çalışan işçinin, verimli çalışması sonucu gözlenebilir bir gelişme göstermesi ve daha az g  isteyen bir işe geçirilerek ücretinin arttırılması, kariyerin dışsal boyutuna örnek gösterilmektedir (elik, 2016). Başkaları tarafından görülebilen, daha somut olan objektif kariyer, meslek, maaş, terfi, işin düzeyi, işin özellikleri gibi konuları kapsamaktadır (Arthur, Khapova ve Wilderom, 2005).

2.1.4.2. Kariyerin içsel (sübjektif) boyutu

Kariyerin içsel boyutu, kişilerin yaşamlarında meydana gelen olayları, kendi niteliklerini yorumlama ve kariyer gelişimlerini de bu doğrultuda oluşturma esasına dayanmaktadır (Evetts, 1996). Her insanın farklı kariyer istekleri vardır ve kişiler iş yerlerinin bulunduğu yer, statü, çalışma güvenliği, gelir, farklı işlerde ilerleme, öğrenmeye erişim, işin kişisel veya aileye ayrılan zamana göre değeri gibi konularda, farklı değerlendirmelerde bulunmaktadır (Arthur ve diğerleri, 2005). Burada kişilerin davranışlarına ve hareketlerine yön veren, onların kariyerlerine ilişkin algı ve beklentileri olmaktadır. Bireyler bu algı ve beklentilerini karşılayacak planlar yapmaktadır. Bu planlar çerçevesinde, kişiler yaşamları boyunca yapmış oldukları çalışmalarla ilgili, “iyi- kötü, hoşlandım- hoşlanmadım, mutluyum ya da mutsuzum” şeklinde değerlendirmelerde bulunmaktadır. Kariyer boyutları içinde, kişilerin bilgileri, yetenekleri, çalışma biçimleri uyumlulukları, güdüler son derece önem kazanmaktadır. Kariyerin içsel boyutunu oluşturan ve kişilerin kariyer gelişimi ile ilgili olan sübjektif algılara örnek olarak kişilerin işle ilgili şikayetleri işe gitmemeleri, işten ayrılmaları ya da işle ilgili motivasyonlarının yüksek olması gibi durumlar, gösterilmektedir (Çelik, 2016).

2.2. KARIYER SEÇİMİ

Aytaç (2005) yaptığı çalışmada, kariyer seçimini kişilerin yaşamları boyunca devam eden bir olgu olarak tanımlamaktadır. Kişiler mesleklerini ve işlerini seçtikten sonra yaşamları boyunca, çalıştıkları işlerle ilgili deneyimlerini arttırarak yeni işlere yönelik kariyerlerini oluşturmaktadır. Doğru kariyeri bulmak, gerekli eğitimleri almak, başkaları ile nasıl etkili bir şekilde çalışılacağını bilmek, kişilerin kariyerlerinin başındaki hedefleri arasında yer almaktadır. Bu aşamada, bireylerin, mevcut iş imkanlarını ve mesleklerini belirleyip, bunları çeşitli yönleri ile değerlendirip birinde karar verdikleri kariyer seçimi, en zor olanıdır. Bu seçimde, bireylerin ailelerinin sosyo- ekonomik düzeyleri, toplumun bireyler üzerindeki etkisi, bireylerin kişilik gelişimleri ve bireysel beklentiler gibi birçok unsur önemli rol oynamaktadır.

Yapılan çalışmalar (Pines ve Baruch, 2009; Koca, 2010; Gökdeniz ve Merdan, 2011; Pişkin, 2012) kariyer seçiminde dört temel faktörün etkili olduğuna dikkat çekmektedir. Bu faktörler;

Kendini tanıma: Kariyer kişilerin kendi görüşlerini yansıtmakta ve onları şekillendirmektedir.

- İlgi alanları: Her birey kendi ilgi alanı doğrultusunda kariyerini seçmektedir.
- Kişilik: Bireylerin kişilik özellikleri, kariyer seçimlerinde farklı unsurlara önem vermelerine yol açmaktadır.
- Sosyal ortalama: Bu faktör kişilerin içinde bulundukları toplumla ilgilidir. Eğitim, mesleki düzeyi, ebeveynlerin sosyo-ekonomik statüleri gibi unsurları içerir.

Kariyer seçimi ile ilgili karar verme sürecinin en önemli amacı, kişinin kendi tercihlerine ve yeteneklerine uygun alternatifleri bulmasıdır. Bu süreç; 1) Bireyin tercihleri ve potansiyeli doğrultusunda alternatifleri bulmak için, kariyer evreninin taranması, 2) Bulunan alternatiflerin ayrıntılı şekilde araştırılması, 3) Uygun alternatifler arasında, en uygununun seçilmesi olmak üzere üç aşamada gerçekleşmektedir (Gati ve Asher, 2001).

2.2.1. Kariyer Seçimi İle İlgili Geliştirilen Farklı Yaklaşımlar

Kariyer seçim teorilerinde birçok farklı yaklaşımlar bulunmaktadır. Bir grup araştırmacı, kişilerin kariyer seçimlerini, yaşadıkça ve deneyim kazandıkça yaptıklarını, diğer bir grup ise doğru çalışma atmosferi içerisinde, kişilerin kendilerine uygun olanları bulup seçtiklerini belirtmektedirler (Kleynhans, Markham, Meyer, Aswegen ve Pilbeam, 2006). Bu yaklaşım farklılıkları, hem kişilerin çok yönlü bir varlık oluşundan hem de kariyer kavramının bireysel açıdan çok yönlü olmasından ve ayrıca kariyer gelişimine ve tercihlerine etki eden birçok içsel ve dışsal faktörlerin bulunmasından kaynaklanmaktadır (Erol ve Özdemir, 2020).

Philips ve Paziienza (2013), kariyer seçimi ile ilgili yapılan çalışmaları ve bu konuda zaman içinde geliştirilen teorileri aktarmıştır. Örneğin, Parsons (1909) yaptığı çalışmada, kişilerin kendilerini iyi tanımalarının ne istediklerini bilmelerinin,

istedikleri işle ilgili gerekli olan niteliklere sahip olup olmadıklarının bilincinde olarak seçim yapmalarının onların mutluluğu için önemli olduğunu belirtmektedir. Brewer (1919) çalışmasında, eğitimin, kişilerin kariyer seçimlerini etkileyen en önemli unsur olduğunu bulmuştur. Kitson (1938) yaptığı çalışmada, kişilerin hayatla ilgili deneyimlerinden faydalanarak, kendi kapasitelerinin farkına varmaları ve kariyer seçimlerini bu doğrultuda oluşturmaları üzerinde durmuştur. Davidson ve Anderson (1937) çalışmalarında, kişilerin seçimlerini sosyal ve ekonomik alanda araştırmışlardır. Bu araştırmalarda, ailelerin iş yapısının ve kişilerin eğitim gördükleri okulların tarzının, kişilerin meslek ve kariyer seçimlerine etkilerini belirlemeye çalışmışlardır. Hollingstead (1949) ise çalışmasında sosyal statü üstünde durarak, sosyal statünün eğitim ve iş hayatına etkilerini araştırmıştır. Miller ve Form (1951) çalışmalarında kariyer örüntüsünü analiz etmişlerdir. Kişilerin çalışma sürelerini, çalıştıkları işlerde bireysel başarıları ile bunların yıllar içindeki gelişimlerini araştırmışlardır. Aubrey (1977) çalışmasında kendi kendini gerçekleştirebilmenin özgürlüğü üzerine araştırma yapmıştır. Kendinin farkında olmak, kabul edilmek ve ruhsal gelişim gibi unsurların kariyer seçimlerine etkilerini belirlemeye çalışmıştır.

Kariyer seçimleri zaman içinde farklılıklar göstermiştir. 1960'larda, çok fazla iş olanağı varken, kişilerin en önemli hedefi sosyal statüde yüksek yerlerde olabilmek için kariyer seçimlerini yapmaktır. 1970'lerde, işsizlik oranının yükselmesi ile birlikte bu fikirler değişmiş ve kişiler artık okula gidip iyi bir eğitim almaktansa iş yaşamına yönelmek zorunda kalmışlardır. 1980'lerde kişilerin iş hayatlarındaki statüleri onların sosyal statülerini de belirlemektedir. 1990'larda biraz daha değişiklikler olmuş ve yaratıcılık önem kazanmıştır. 20. yüzyılın başlarında ise aile faktörünün kariyer seçimleri üzerindeki etkilerinin araştırılması önem kazanmış ve arkadaşlar da kariyer seçimine yön veren bir unsur olarak ele alınmaya başlanmıştır (White, 2006).

2.2.2. Kariyer Seçimini Etkileyen Unsurlar

Kariyer seçimi kişilerin hayatlarında yaptıkları en önemli seçimlerden biridir. İdeal olanı kişilerin kendi yetenekleri, ilgileri ve beklentileri doğrultusunda seçim yapmalarıdır. Bu seçim aşamasında kişileri etkileyen çok fazla sayıda unsur bulunmaktadır (Özen, 2011). Bu unsurları çeşitli araştırmacılar farklı şekillerde sınıflandırmışlardır (Aytaç, 2005).

Gökdeniz ve Merdan (2011)'a göre, kişiliğe uygun kariyer seçimi, kişilerin iş ve sosyal hayatlarında başarılı olmalarına ve mutlu bir yaşam sürmelerine olanak vermektedir. Bu nedenle bireylerin kendilerini iyi tanımaları, seçmek istedikleri meslekleri iyi araştırmaları ve mesleğin gerektirdiği özelliklerle kişilik yapılarının uyumuna dikkat etmeleri gerekmektedir.

Koca (2010) yaptığı çalışmada, kariyer seçiminde, kariyer değerleri ile demografik faktörlerin ilişkisini araştırmıştır. Bu araştırmada, kariyer seçim aşamasında, iş ve yaşam dengesinin önemine dikkat çekilmiş, özel yaşam, yönetim ve girişimcilik gibi unsurların kariyer değerlerini desteklediği sonuçlarına ulaşılmıştır.

Ginzberg (1951) çalışmasında kariyer seçimini etkileyen faktörleri, kişilik yapısı, benlik, gerçeklik ve kilit personel olarak sıralamıştır. Super (1957) ise çalışmasında kariyer seçimini etkileyen faktörleri üç grupta toplamıştır (Aktaran Pines ve Baruch, 2009;

- 1) Rol faktörleri: Kişilik ve üstlenilen rol.
- 2) Kişilik faktörleri: Zeka anlayış, özel yetenekler, tercihler, değerler, işe yaklaşım tarzları vb.
- 3) Durumsal faktörler: Ailenin sosyal ve ekonomik statüsü, dini geçmiş, savaş ya da barış durumu, ev ortamının durumu, ailenin yaklaşımları, genel ekonomik durum, eğitim olanakları.

Parsons (1989) çalışmasında meslek ve kariyer seçiminde genel olarak üç faktörün rol oynadığını belirtmişlerdir. Bu faktörler aşağıdaki şekilde sıralanmaktadır (Aktaran Özbilgin ve Pines,2009);

- 1) Kişilerin kendi yetenekleri, becerileri, ilgi alanları, imkanları ve sınırlılıkları ile amaçları
- 2) İşle ilgili gerekli bilgi, işle ilgili koşullar, maaş ve ücretler ile farklı çalışma alanlarındaki beklentiler
- 3) İşteki gruplarla doğru ilişki ve iletişim.

Kariyer seçimi literatüründe, bireysel farklılıklara vurgu yapan pek çok kuramcı vardır. Örneğin, Roe, bireylerin kariyer seçimlerinde, bireysel ve psikolojik faktörlerin etkili olduğunu savunurken; Teidem, bireyin kişiliğinin ve içinde bulunduğu çevrenin ve bu çevre ile etkileşimin önemine dikkat çekmektedir (Pişkin, 2019).

Tang, Fouad ve Smith (1999) Asyalı Amerikalılar üzerinde yaptıkları çalışmada kültürün, ailelerin sosyo- ekonomik yapısının ve aile içi ilişkilerin kariyer seçimini etkileyen unsurlar olduğunu bulmuşlardır.

Altuntaş (2016) ise, çalışmasında kişilerin kariyer seçimlerinde bulunurken, mesleğin getirdiği iş yükü, tam zamanlı çalışanların oranı, elde edilecek gelir, işin geleceği, meslekteki cinsiyet baskınlığı ve işsizlik seviyesi ile o iş alanındaki yaş durumuna bağlı unsurları dikkate aldıklarını belirtmiştir. Kariyer seçim sürecinde de kişiler, tutum ve değerlerine bağlı olarak, çevreden aldıkları sosyal destek unsurlarının etkileşimi sonucunda, bütünsel bir değerlendirme yapmaktadır.

Kariyer seçimini etkileyen faktörlerle ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında, bu faktörleri genel olarak iki grup halinde incelemek mümkündür (Özen, 2011). Birinci grup, kişilerin algı ve tutumları, yetenekleri, ilgileri, beklentileri, kişilik özellikleri ve mesleki değerlerini kapsayan psikolojik faktörlerden oluşmaktadır. İkinci grup ise, bireylerin aile yapıları, sosyo- ekonomik düzeyleri, yaş, cinsiyet, çevre- arkadaşlık gibi demografik özellikleri ile sosyal- kültürel unsurlardan meydana gelmektedir (Pehlivan, 2008).

2.2.2.1. Kariyer seçimini etkileyen psikolojik faktörler

Bireylerin kişilikleri, değerleri, inançları, tutumları kariyer seçimlerini etkilemektedir. Kişiler kariyerleri ile ilgili düşünceler geliştirirken, doğup büyüdüğü sosyal çevreden edindikleri değer yargıları, inançlar, örf ve adetlerle ilgili tutumlardan etkilenmektedir. Bu süreçte değişik kariyer olanakları hakkında da kişilerde bazı değerler gelişmektedir. Bu değerlerin gelişiminde, aile büyükleri, öğretmenler ve akrabaların yönlendirmesi ve davranışları ile birlikte gözlem ve tecrübelerle, toplumun bakış açıları da etkili olmaktadır (Aytaç, 2005).

Yapılan çeşitli çalışmalarda (Şimşek, Çelik ve Akgemci, 2020; Pişkin, 2019; Özen, 2011; Gürbüz, 2018) kişilerin, algı ve tutumları, yetenekleri, ilgileri, beklentileri, kişilik özellikleri ve mesleki değerleri kariyer seçimi kapsamında ele alınan psikolojik faktörler olarak belirtilmektedir.

2.2.2.1.1. Yetenek ve ilgi

Yetenek, genel anlamı ile kişilerin çeşitli alanlarda sergiledikleri performans kapasitesidir. Aynı zamanda öğrenme gücü veya iş ya da görevle ilgili faaliyetleri, diğer insanlara göre daha başarılı daha hızlı yapabilme yetisidir. Kişilerin sahip oldukları yeteneğin türü ve düzeyi onun kariyer seçimini etkileyen önemli bir unsurdur. Yetenek ve beceri kavramları birbirine çok yakın iki kavram olarak belirtilmekte ve çoğu zaman birbirinin yerine kullanılmaktadır. Beceri kavramı, geçmişte çoğu zaman fiziksel alanda performans düzeyini tanımlamada kullanılırken, günümüzde sosyal ve sözel alandaki performansların anlatımında da kullanılmaktadır. İlgi bir faaliyet, görev ya da bir nesneye karşı duyulan sevmeye ya da sevmeme durumudur. Sevdikleri işi yapanların daha başarılı olacaklarından yola çıkılarak, ilginin de kariyer seçiminde etkili bir faktör olduğu belirtilmektedir (Pişkin, 2019).

2.2.2.1.2. Tutumlar ve değerler

Kişiler, bilgi, kanaat ve inançlarını tutum ve davranışları ile belli etmektedir. Tutumlar belirli değer yargılarının ve inançların arkasında gizlidir. Bu değer yargıları ve inançlar da kişilerin davranışlarına yön vermektedir. Bireyler olaylara kendi bakış açılarından baktıklarından kişisel tutumları, kişisel değer yargılarını oluşturmaktadır. Kişilerin kariyer yaşamlarında sahip oldukları maddi koşullar, samimi bir çevrede çalışma olanağı, yapıcı davranışlar gibi unsurlar, kişilerde genellikle olumlu tutumlara yol açmaktadır. Bu olumlu tutumlar kişilik özelliklerini de olumlu etkilemektedir. Kişilerin tutumlarını oluşturan ilk kaynaklar, ebeveynler, öğretmenler veya diğer öğretici gruplardır. Kişilerin iş ortamı ile ilgili tutumlarını ise, çevresel ve ekonomik unsurlara karşı kişilerin sahip olduğu olumlu veya olumsuz yaklaşımlar oluşturmaktadır (Şimşek ve diğerleri, 2020).

Bireylerin içinde bulunduğu toplumdan, ailesinden ve öğrenim gördüğü okuldan edindiği değerler de onların kariyer seçimini etkilemektedir. Genel olarak bireyler, sahip oldukları değerleri değiştirme konusunda direnç göstermektedir (Özen, 2011).

2.2.2.1.3. Kişilik özellikleri

Bireylerin duygu, düşünce, davranış ve alışkanlıklarını da içinde barındıran kişilik özellikleri, kişilerin kariyer seçim sürecinde nasıl davranacaklarını belirlemektedir. Bir başka ifade ile kişilerin kariyerlerinin temel taşları onların kişilikleri tarafından belirlenmektedir. Örneğin, kaygılı, huzursuz kişilik yapısına sahip insanların, iş doyumlarının düşük olduğu, iş streslerinin daha yoğun olduğu, kariyerleri ile ilgili karar verme konularında güçlük çektikleri belirtilmektedir. Literatürde yapılan çalışmalarda, dışa dönük yapıdaki bireylerin, iş doyumunun yüksek olduğu, yönetsel mesleklere yöneldikleri, içe dönük yapıdaki bireylerin ise iş doyumunun daha düşük olduğu ve bu gruptaki kişilerin teknik meslekleri tercih ettikleri görülmektedir. Çeşitli bulgular ayrıca uyumlu kişilik yapısına sahip bireylerin, takım çalışmasına önem veren, insan ilişkilerinin yoğun olduğu işleri tercih ettiklerini göstermektedir (Pişkin, 2019).

Kişilerin kariyer tercihlerinin, kendi kişilik, ihtiyaç, arzu ve yönelimleri ile uyumlu olması, kariyer başarısı ve tatmini için önemlidir. Bu tercihlerin uyumlu olması, kişilerin iş performansını arttırmakta, kariyerlerinden duyacakları tatmini ve mesleğe bağlılıklarını yükseltmektedir (Gürbüz, 2018).

2.2.2.1.4. Bireysel beklentiler

Kişilerin beklentileri de kariyer seçimini etkileyen bir faktördür. Bu beklentiler maddi ya da manevi olabilir. Zaman ve kuşak değişimi bu beklentileri de şekillendirmektedir. (Gürbüz, 2018).

Walsh ve Taylor (2007)'ın Cornel Üniversitesi Otel İşletmeciliği eğitimi alan öğrencilerle yaptıkları çalışmada; kişilerin kariyer seçimi aşamasında, gelişen fırsatlar, işte kendilerini sürekli geliştirebilme olanakları, iyi bir ücret, diğer kişilerle iletişim, sosyal olanaklar ve yapılan işle ilgili takdir edilme gibi beklentilerinin olduğu ortaya

konmaktadır. Bu çalışmada ayrıca, kişilerin iş ve yaşam dengesine de önem verdikleri belirtilmektedir.

2.2.2.1.5. Mesleki değerler

Mesleki değerler, ulaşmayı istediğimiz hedeflere ve ideallere atfettiğimiz önemdir. Genellikle mesleki değerler içsel ve dışsal değerler olarak iki bölümde incelenmektedir. Başkalarına yardım etmek, yaratıcılık ve çeşitlilik içsel iş değerleri, kazanç, güvenlik ve sosyal statü ise dışsal iş değerleri kapsamında ele alınmaktadır. Literatürde en yaygın biçimde yer alan mesleki değerler aşağıda belirtilmektedir (Pişkin, 2019);

- Ekonomik kazanç: Çok para kazanma ve yüksek hayat standardında bir yaşam sürmektir.
- Toplumsal saygınlık: Toplumda bir yere sahip olmak, toplum tarafından onurlandırılmak, statü ve itibar sahibi olmaktır.
- Sosyal güvence: Gelecekte güvenli bir gelire veya emeklilik gibi olanaklara sahip olmaktır.
- Güvenlik: Güvenli bir ortamda ve koşullarda iş imkanına sahip olmaktır.
- Meslekte ilerleme: Bilgi ve becerilerini geliştirerek meslekte ilerleme imkanına sahip olmaktır.
- Yetenekleri kullanma: Sahip olunan yetenekleri ve becerileri işte kullanabilmektir.
- Yaratıcılık: Sahip olunan işin, kişilerin yaratıcılıklarını ortaya çıkaracak imkanlar sunmasıdır.
- Bağımsızlık: İşini başkalarına bağımlı olmadan yapabilmektir.
- Güç, otorite ve liderlik: Başkalarını yönetecek, kontrol edecek konumda olmaktır.
- İkna: Başkalarını etkileyebilecek, onları belirli alanlara yönlendirebilecek yetiye sahip olmaktır.
- Değişiklik: İşin değişik görev ve etkinlikler yapabilmeye olanak verecek çeşitlilikte olmasıdır.
- Düzenlilik: Çalışma saatlerinin ve yapılan işlerin düzenli olmasıdır.

- İşbirliği: İşin başkaları ile işbirliği yapılmasına ve sorumlulukların paylaşılmasına olanak tanınmasıdır.
- Tanınma- ün sahibi olma: Kişilerin çevrelerinde bilinen kişiler olmalarıdır.
- Özel yaşam: İşin kişilerin özel yaşamına zaman ayırmasına imkan tanınmasıdır.

2.2.2.2. Kariyer seçimini etkileyen demografik kültürel ve sosyal unsurlar

Bireylerin kariyer seçim sürecine etki eden psikolojik faktörlerin yanında, kişilerin aile yapıları, ailenin toplumsal ekonomik düzeyi, bireyin içinde yer aldığı sosyo- kültürel çevre de kariyer seçimini etkileyen önemli unsurlardandır (Aytaç, 2005).

Kariyer seçimi konusunda yapılan çeşitli çalışmalar, kariyer seçim sürecinde yaş, cinsiyet gibi demografik özelliklerle sahip olunan kültürün, içinde bulunulan ekonomik ve politik unsurların da etkili olduğunu göstermektedir (Koca, 2010; Pişkin, 2019; Pines ve Baruch, 2009).

2.2.2.2.1. Aile

Araştırmalar, kişilerin kariyer seçiminde ailenin rolüne dikkat çekmektedir. Kişilerin anne ve babalarının meslekleri ile ilgili olumlu ya da olumsuz fikirleri, bu meslekleri tercih edip etmemeleri kararını belirlemektedir (Gülbüz, 2018).

Freeman ve George yaptıkları bir çalışmada, aile geçmişinin, ailenin sosyo- ekonomik statüsünün, ailenin yapısının, anne, babalık tarzı ile anne ve babanın çalışma yaşamına ilişkin tutumunun, kişilerin kariyer seçimlerinde etkili olduğunu bulmuşlardır. Ailenin sosyo- ekonomik düzeyi de kişilerin kariyer seçiminde etkili olmaktadır. Bireylerin bir meslek edinip kariyer yapmalarının, belirli eğitimlerle mümkün olduğu dikkate alınırsa, sosyo- ekonomik imkanların, bireyin eğitim süresini ve niteliğini belirlediği, bu anlamda da onun meslek ve kariyer seçiminde etkili olduğu söylenmektedir. (Pişkin, 2019).

2.2.2.2.2. Demografik özellikler

Kariyer seçiminde yaş, cinsiyet gibi demografik faktörler de etkili olmaktadır. Koca (2010) öğrenciler üzerinde yaptığı çalışmada, kız öğrencilerin kariyer tercihlerinde, daha rahat, ilgi çekici, insanlarla ilişki kurabildikleri meslekleri tercih ettiklerini

belirtmektedir. Erkek öğrenciler ise, yüksek kazanç sağlama, ilerleyip kendini kanıtlama gibi değerlere önem vermektedir. Kız öğrenciler gelecekteki işlerinin güvenli olmasını tercih ederken, erkek öğrenciler kariyer seçiminde bağımsızlık değerlerine daha fazla önem vermektedirler.

Kariyer ve meslek seçiminde kadınlar, kişisel ödül, başkalarına yardım etme gibi etkenleri önemserken, erkekler için sosyal statü daha önem kazanmaktadır. Kadınlar için başarı, iş çevresi, iş arkadaşları, yaşam tarzı, iş değerleri daha önemliyken, erkekler için, yaratıcılık, bağımsızlık ve kazanç daha önemli olmaktadır. Toplumun farklı cinsiyetlere bakış açısı da kişilerin kariyer seçimlerinde dikkate aldıkları bir unsurdur. Ülkeler arasında da kadın ve erkeklerin kariyer ve meslek tercihlerinde farklılıklar olabilmektedir. Kadınlar daha çok ev kadınlığı ve annelik rolüyle çatışmayacak meslekleri tercih etmektedir (Pişkin, 2019).

Erkekler çalışma yaşamında, ücreti ve kariyer beklentisi yüksek olan iş kollarında yoğunlaşmaktadır. Bazı gelişmiş ülkelerde ise kadınlar, yarım günlük ya da haftanın belli günleri çalışma gerektiren işleri tercih etmektedirler (Suğur, 2002).

Pines ve Baruch (2009) İsrail’de yüksek lisans öğrencileri üzerinde yaptıkları araştırmada, erkeklerin kariyer seçimlerinde yönetimsel rollerle daha fazla ilgili olduklarını bulmuşlardır. Bu araştırmada ayrıca farklı aile yapılarına sahip kişilerin farklı kariyer seçimlerinde bulundukları da belirlenmiştir.

Yaş unsuru, bireylerin kariyer seçim sürecinin farklı aşamalarında farklı tercihler yapmalarına yol açmaktadır. Bireyler kariyer yaşamlarının başlangıcında, daha fazla çalışmaya istekli olmakta, bilgi birikimi ve deneyimi doğrultusunda seçimler yapmaktadır. İş yaşamındaki yorgunluklar arttıkça, yaşlar ilerledikçe bireyler, kariyer seçimlerinde farklı davranışlar sergilemektedir (Gümüştekin ve Gültekin, 2009).

2.2.2.2.3. Sosyal ve kültürel çevre

Kişilerin aldıkları eğitimler, sosyal ekonomik durumları, büyüdükleri çevre gibi içinde bulundukları kültürel şartlar, onların kariyer seçiminde etkili olmaktadır (Pines ve Baruch, 2009).

Kariyer tercihlerinde, kişilerin ait oldukları kültürün yansımaları görülmektedir. Örneğin grup amaçlarının bireysel amaçların önünde yer aldığı kolektivist kültürlerde kişiler kariyer tercihlerini, ailelerine onur katacak meslekleri seçme yönünde yapmaktadır. Bireyci kültürlerde, bireyler seçimlerini yaparken kendi gelişimlerini ön planda tutmaktadır. Belirsizlikten kaçınmanın önemli olduğu toplumlarda ise kariyer seçiminin odağında bilgiye önem verme ve bilgiyi iletme bulunmaktadır (Demirel, 2020).

Kişilerin içinde bulundukları çevre ve toplumsal yapı, kişilere çeşitli anlamlar ve roller yükleyerek, onların toplum içindeki sosyal statülerinin oluşumunu sağlamaktadır. Bir saygınlık veya prestij göstergesi olan sosyal statü ile kişiler toplumda yer edinmektedir. Kişilerin aldıkları eğitimler, gelir düzeyleri, içinde yer aldıkları mesleki sınıf gibi unsurlar bu sosyal statüyü oluşturmaktadır. Bireyler kariyer tercihlerini yaparken, seçecekleri mesleğin çalışma ortamının fiziki şartlarını, bazı mesleklerde işle ilgili giyilmesi gerekli iş elbisesi / üniforma gibi kıyafetlerin niteliklerini, işle ilgili tahsis edilen geniş daireler gibi sosyal statü göstergesi unsurların bulunup bulunmadığını da dikkate almaktadır (Şimşek ve diğerleri, 2020).

2.2.2.2.4. Ekonomik ve politik unsurlar

Kariyer seçiminde ekonomik faktörlerin başında, belli mesleklere duyulan ihtiyaç ile bu mesleklerin gerektirdiği donanımına sahip kişilerin arzı gelmektedir. Bu arz- talep dengesi, kişilerin iş bulma şanslarını, alacakları ücretleri ve sosyal statülerini belirlemektedir. Bir toplumda, bir mesleğe olan talep fazlaysa, bu mesleğin gereklerini yerine getirebilecek iş gücü az ise bu kişilerin iş bulma şansı artmakta, aldıkları ücret yükselmekte ve toplumdaki statüleri de artmaktadır. Ülkelerin, çalışanlarla ve işverenlerle ilgili çıkardıkları, yasa, yönetmelik ve mevzuatlar da bazı mesleklerin önünü açmakta ya da yeni mesleklere yönelim oluşturmaktadır. Ülkelerin içinde bulunduğu ekonomik durum ve işgücü piyasalarının büyüklüğü de kişilerin kariyer seçimlerini etkilemektedir (Pişkin, 2019).

2.2.3. Kariyer Seçim Kuramları

Kuram, olaylara olgulara ilişkin gözlemleri düzenleme ve yorumlama için bir çerçeve sağlayan genel kavramların ve fikirlerin sistematik açıklamasıdır. Kuramlar birçok sayıda ve çeşitlilikte olaylar arasındaki kısmen düzenli ilişkilerin belirlenmesine yardımcı olmaktadır (Yeşilyaprak, 2019). Literatürde kariyer yönelimleri ile ilgili çok sayıda kuramsal yaklaşım bulunmaktadır. Bu farklılık hem kişilik yapılarının farklı olmasından hem de kariyerin psikoloji, sosyoloji, işletme ve eğitim bilimleri gibi disiplinler tarafından incelenen çok yönlü bir kavram olmasından kaynaklanmaktadır. Kariyer seçimi ile ilgili kuramların sınıflandırılması ve kronolojisi Tablo 13’de görülmektedir. Burada kuramlar, özellik- faktör yaklaşımli kuramlar, psikodinamik yaklaşımli kuramlar, gelişimsel yaklaşımli kuramlar ve sosyal- bilişsel yaklaşımli kuramlar olarak sınıflandırılmıştır (Erol ve Özdemir, 2020).

Tablo 13. Kariyer Seçim Kuramları

Grup	Kuram	Kuramcılar	Yıl
Özellik- Faktör Yaklaşımları	Özellik ve Etmen Kuramı	Parsons, Paterson, Darley, Williamson vd.	1909
	İşe Uyum Kuramı	Dawis, Lofquist	1964
	Holland’ın Tipoloji Kuramı	Holland	1959
	Schein’in Kariyer Değerleri	Schein	1975
Psikodinamik Yaklaşımlar	Adler’in Yaklaşımı	Adler	1918
	Myers- Briggs Tip Teorisi	Myers, Briggs	1940
	Ann Roe’nun Yaklaşımı	Roe	1957
	Psikanalitik Yaklaşım	Bordin, Nachmann, Segal	1963
Gelişimsel Yaklaşımlar	Ginzberg’in Mesleki Gelişim Kuramı	Ginzberg, Ginsburg, Axelrad, Herma	1951
	Super’in Gelişimsel Benlik Kuramı	Super	1958
	Gottfredson’in Daraltma Uzlaşma Kuramı	Gottfredson	1981
Sosyal- Bilişsel Yaklaşımlar	Sosyal Öğrenme Kuramı	Krumboltz	1976
	Bilgi İşleme Yaklaşımı	Peterson, Sampson, Reardon, Lentz	1991

	Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı	Lent, Brown, Hackett	1994
--	-----------------------------------	-------------------------	------

Kaynak: Erol ve Özdemir (2020).

2.2.3.1. Özellik- faktör yaklaşımli kuramlar

Bu gruptaki kuramların temeli, bireyin ve mesleki çevrenin birbirine uyumlu olması ve bunun sonucunda da mesleki başarı ve doyumun sağlanabileceği, anlayışına dayanmaktadır “Parsons’ın Özellik ve Etmen Kuramı”, “İş Uyumu Kuramı”, “Holland’ın Kuramı” bu grup içinde yer almaktadır. Bu kuram en eski kuramdır ve kendisinden sonra gelen tüm kuramları etkilemiştir (Bacanlı, 2019). Erol ve Özdemir (2020) yaptıkları çalışmada, “Schein’in Kariyer Değerleri” kuramını da özellik ve faktör kuramı kapsamında ele almışlardır.

2.2.3.1.1. Parsons’ın özellik ve etmen kuramı

Bu kuram, kişilerin temel bireysel özellikleri ile meslek / iş çevresinin özelliklerini tanımlama, ölçme, değerlendirme ve uygun eşleştirmeleri yapma üzerine kurulmuştur. Kuramda yer alan özellik kavramı, bireyin zeka ve çeşitli yetenekleri gibi ölçülebilen özelliklerini, etmen kavramı ise başarılı iş performansı için gereken özelliklerini kapsamaktadır. Meslek seçiminin açık ve anlaşılır bir süreç olarak görüldüğü kuramda, kişilik özellikleri ile mesleğin gerekliliklerinin eşleştirilebilir olduğu öne sürülmektedir (Bacanlı, 2019).

Parsons kariyer seçiminde, üç aşamalı bir model geliştirmiştir (Lent ve Brown, 2010);

1) Kendini yansıtırma olarak belirtilen birinci aşamada, bireyler kendi tutumlarını, yeteneklerini, ilgilerini, hırslarını / isteklerini, kaynaklarını ve sınırlılıklarını anlayıp tanımalı ve bunları dikkate alarak kariyer seçimlerini yapmalıdır.

2) Potansiyel olarak uyumlu mesleklerin araştırılması ve bu mesleklerin neler sunduğunun belirlenmesi gerekmektedir. Bu mesleklerin gelecekteki durumları, iş olanakları, ücretler, başarı koşulları, avantajları, dezavantajları gibi unsurlar bu aşamada belirlenmelidir.

3) Bireylerin, bu iki gruptaki bilgilerin doğru değerlendirmelerini yapmaları ve uygun kararları vermeleri gerekmektedir.

Bu kuramın, kariyer tercih sürecinin karar alma aşamasında yetersiz olduğu ileri sürülse de daha sonra bu alanda yapılan pek çok çalışmaya temel oluşturduğu bilinmektedir (Erol ve Özdemir, 2020).

2.2.3.1.2. İş uyumu kuramı

Özellik ve faktör yaklaşımları içinde yer alan bu kuram Dawis ve Lofquist tarafından geliştirilmiştir. Temel varsayımı, her bireyin, ev, okul, iş ortamı gibi etrafındaki çevre ile uyuşmayı başarmak ve sürdürmek için çaba sarf ettiği düşüncesine dayanmaktadır. Bu kuramda, kişiler iş çevrelerinin gereksinimlerini karşılayabilmekte, iş çevreleri de sağladığı ödüllerle bireylerin gereksinimlerini karşılamaktadır (Bacanlı, 2019)

2.2.3.1.3. Holland'ın tipoloji kuramı

Holland'ın tipoloji kuramı kariyer seçimi konusunda bugüne kadar en çok incelenen ve üzerinde en fazla araştırma yapılan bir kuram olarak bilinmektedir. Bu kuramda, Holland, kişilik özellikleri, kişilerin içinde bulundukları iş çevreleri ve bu iş çevrelerindeki faaliyetleri üzerinde durmaktadır. Bireylerin seçtikleri mesleklerin kişiliklerini yansıttığını bu nedenle de kişilik yapılarının ortaya konmasıyla seçilen mesleklerin de açıklanacağını öne sürmektedir. Kuramda ayrıca, cinsiyet, eğitim, sosyal statü, kimlik, yaş, zeka gibi unsurların kariyer seçiminde etkili olduğu ileri sürülmektedir (Özdemir ve Alhas, 2020).

Parsons'ın kuramının gelişmiş bir versiyonu olan kuram, kişilerin kariyerlerini, kendi kişiliklerini en iyi ifade edebilecekleri alanlardan seçtikleri varsayımına dayanmaktadır. İnsanlar kim olduklarını yansıtabilecekleri iş alanlarına daha iyi uyum sağlamak ve öyle işlere yönelmektedir. Holland'a göre, altı farklı çevreye uyum sağlayacak altı farklı kişilik bulunmaktadır. Gerçekçi kişilik, araştırmacı kişilik, sanatçı kişilik, sosyal kişilik, girişimci kişilik, geleneksel kişilik, olarak sıralanabilecek bu kişilik yapıları ve özellikleri Tablo 14'de gösterilmektedir (Kleynhans ve diğerleri, 2006).

Tablo 14. Holland'ın Altı Kişilik Tipi ve Uygun Çalışma Ortamı

Kişilik Yapısı	Kişilik Yapısının Özelliği	Çalışma Ortamı
Gerçekçi kişilik	Utangaç, samimi, materyalist, dengeli, pratik	Tesisatçı, kasap, pilot, tır şoförü, şef, çiftçi, teknisyen
Araştırmacı kişilik	Analitik, meraklı, özgür, entelektüel, pasif, rasyonel	Matematikçi, pazar araştırmacısı, psikolog, veteriner, kimyager, biyolog
Sanatçı kişilik	Duygusal, karmaşık, anlık kararlar verebilen, özgür, hayalperest, yaratıcı	Aktör, müzisyen, moda tasarımcısı, ressam, editör, iç mimar
Sosyal kişilik	Arkadaş canlısı, nazik, sosyal, idealist, anlayışlı	Hemşire, itfaiyeci, garson, inşaatçı, danışman, sivil toplum çalışanı
Girişimci kişilik	Maceracı, enerjik, hırslı, dominant, kendine güvenli	İş insanı, reklamcı, avukat, emlakçı, satış görevlisi
Geleneksel kişilik	Verimli, pratik, disiplinli, esnek olmayan, az hayal gücüne sahip	Kütüphaneci, mübaşir, muhasebeci, bankacı

Kaynak: Kleynhans ve diğerleri (2006).

Tablo 14'e göre gerçekçi kişilik yapısına sahip kişiler, utangaç, samimi materyalist, dengeli ve pratik olmakta ve bu kişiler tesisatçı, kasap, pilot, çiftçi, tır şoförü gibi mesleklere yönelmektedir. Araştırmacı kişilik yapısına sahip kişiler, analitik, meraklı, özgür, entelektüel, pasif ve rasyonel olmaktadır. Bu kişiler, matematik, pazar araştırma, psikoloji, kimya, biyoloji alanlarına yönelmektedir. Sanatçı kişilik yapısına sahip bireyler, duygusal, karmaşık, anlık kararlar verebilen, hayalperest, özgür ve yaratıcı özellikler taşımaktadır. Bu kişiler, aktör, müzisyen, moda tasarımcısı, ressam, editör, iç mimar gibi meslekleri tercih etmektedir. Sosyal kişilik yapısına sahip bireyler, arkadaş canlısı, nazik, idealist, sosyal ve anlayışlı özellikler taşımakta ve bu kişiler, hemşire, itfaiyeci, garson, inşaatçı, danışman, sivil toplum çalışmaları gibi alanları tercih etmektedir. Girişimci kişilik yapısında bireyler, maceracı, enerjik, hırslı, dominant, kendine güvenli olmakta ve kişiler, avukat, emlakçı, reklamcı, satış görevlisi, iş insanı gibi mesleklere yönelmektedir. Geleneksel kişilik yapısında ise bireyler, disiplinli, pratik, verimli olmakta, az hayal gücüne ve esnek olmayan bir yapıya sahip bulunmaktadır. Bu kişiler de muhasebeci, bankacı, kütüphaneci, mübaşir gibi meslekleri tercih etmektedir.

Özdemir ve Alhas (2020) ile Erol ve Özdemir (2020) yapmış oldukları çalışmalarında Holland'ın tipoloji kuramının varsayımlarını aşağıda maddeler halinde sıralamışlardır;

- 1) Bireyler, gerçekçi, araştırmacı, sanatçı, sosyal, girişimci ve geleneksel olarak, altı kişilik tipi ile sınıflandırılmakta ve her bireyin bu sınıflandırmalardan birinde yer aldığı ön görülmektedir.
- 2) Çevrenin de altı farklı türü bulunmaktadır. Bunlar, gerçekçi (realistik), araştırmacı, sanatçı, sosyal, girişimci ve geleneksel (düzenli) olarak sıralanmaktadır. Kişiler, ilgileri, yetenekleri ve yaşam tarzları birbirine benzeyen kişilerle benzer işler yapmaktan ve aynı çevrede bulunmaktan hoşlanmaktadır.
- 3) Kişiler tutumlarını ve değerlerini ifade edebilecekleri ve yeteneklerini, becerilerini sergileyebilecekleri çevreler aramaktadır.
- 4) Bireylerin davranışlarını, kişilikleri ve çevre ile etkileşimleri belirlemektedir. Bunun sonucu olarak da kişilik yapıları ve çevreleri bilinen bireylerin nasıl seçimler yapacakları tahmin edilebilmektedir.
- 5) Bireyin seçtiği meslek onun kişiliğini yansıtmaktadır.
- 6) Kişilerin sahip oldukları meslekler, içinde bulundukları toplumu etkilemekte, bu etkiler de kişileri etkilemektedir.
- 7) Benzer meslekleri seçen bireylerin, benzer bireysel gelişime ve benzer geçmiş yaşantıya sahip oldukları söylenebilmektedir.
- 8) Bireylerin içinde yer aldığı meslek gruplarındaki kişiler, genellikle benzer kişilik özellikleri gösterdiğinden, aynı sorunlara hepsi aynı tepkiyi vermektedir. Bu durumda bu kişilik özelliklerine uygun yeni bir çevre oluşmaktadır.

2.2.3.1.4. Schein'in kariyer değerleri

Literatürde Schein'in kariyer çapaları olarak da bilinen bu kuram, kişilerin kendi yetenekleri ve becerileri ile ilgili algılarını, sahip oldukları temel değerleri, gelecekte kariyer ile ilgili ihtiyaç ve güdülerini kapsamakta ve zaman içinde de değişebilmektedir. Schein bu kuramda, kişilerin kariyerleri ile ilgili kararlarını, sekiz kariyer çapası doğrultusunda verdiğini öne sürmektedir. Bu kariyer çapası; 1) Teknik, işlevsel yetkinlik, 2) Genel yönetsel yetkinlik, 3) Güvenlik ve istikrar, 4) Özerklik/

bağımsızlık, 5) Girişimcilik yaratıcılık, 6) Hizmete adanma, 7) Meydan okuma, 8) Yaşam tarzı olarak sıralanmaktadır (Gürbüz, 2018).

2.2.3.2. Psikodinamik yaklaşımlar

Bu yaklaşımdaki kuramların temeli, erken çocukluk deneyimlerinin kariyer ve meslek seçimi üzerindeki etkilerinin belirlenmeye çalışılmasına dayanmaktadır. Psikanalitik yaklaşım kuramları, “Adler’in yaklaşımı”, “Ann Roe’nun yaklaşımı” ve “Myers-Briggs tip teorisi” bu grupta ele alınan kuramlardır. Aşağıda bu kuramların genel çerçevesi ile ilgili bilgiler verilmektedir (Erol ve Özdemir, 2020).

2.2.3.2.1. Psikanalitik yaklaşım

Bu kuram bilinçaltının kariyer seçimi üzerindeki etkisini vurgulamaktadır. Bilinçaltı etkenlerinin aile geçmişi ve kişisel geçmiş ile ilişkili olduğunu savunmaktadır. Bu kuramda, yetişkinlikteki kariyer davranışlarının, çocukluk döneminden kaynaklandığı öne sürülmekte ve yetişkinlikteki olayların mesleki davranışlar üzerinde çok az etkiye sahip olduğu varsayılmaktadır (Yeşilyaprak, 2019).

2.2.3.2.2. Adler’in yaklaşımı

Alfred Adler’in bu kuramında, bireylerin yaptıkları kariyer seçimlerinin ve bu yönde aldıkları kararların, gelecekte elde edecekleri sonuçlar üzerindeki etkileri vurgulanmaktadır (Güner, 2019).

2.2.3.2.3. Ann Roe’nun yaklaşımı

Klinik psikolog olan Ann Roe, kişilik gelişimini kariyer gelişimine uyarlayan teorisyenlerden biridir. Ann Roe araştırmalarında, çocukluk dönemindeki kişilik gelişimi ve yetiştirilen çevre ile kariyer seçimi arasındaki ilişkiyi incelemiştir (Pişkin, 2019).

2.2.3.2.4. Myers- Briggs tip teorisi

Bu kuramın temeli, bireylerin dünyayı nasıl algıladıkları ve yargıladıkları ile ilgili varsayımlara dayanmaktadır. Kuramda kişilik tercihleri ile meslek ve kariyer seçimleri doğrudan ilişkilendirilmektedir (Gürbüz, 2017).

2.2.3.3. Gelişimsel yaklaşımlar

Gelişimsel kariyer kuramları, bireylerde meslek fikrinin nasıl doğup geliştiği, kariyer seçimi, kariyer değişiklikleri, mesleğe uyum sağlama ve kariyeri bırakma üzerinde etkili olan psikolojik, sosyolojik ve kültürel faktörlere odaklanmaktadır (Siyez, 2019). “Ginzberg’in mesleki gelişim kuramı”, “Super’in gelişimsel benlik kuramı” ve “Gottfredson’ın daraltma- uzlaşma kuramı” bu kapsamda geliştirilen kuramlardır (Erol ve Özdemir, 2020).

2.2.3.3.1. Ginzberg ve arkadaşlarının mesleki gelişim kuramı

Ginzberg ve arkadaşlarına göre, meslek ve kariyer seçimi, büyük oranda geri dönülemez bir süreç olarak, kişilerin istekleri ile onlara sağlanan olanakların uzlaşmasıdır. Bu kuramda, kariyer ve meslek seçiminin yaşam boyu süren bir karar verme süreci olduğu öne sürülmektedir. Ginzberg ve arkadaşları kariyer seçim sürecini, hayal dönemi, deneme dönemi ve gerçekçi dönem olarak üç farklı dönemde incelemektedir (Siyez, 2019);

1) Hayal dönemi, on bir yaş öncesi dönemdir. Çeşitli mesleki rollerin, oyunlar aracılığı ile denendiği, iş dünyası ile ilgili ilk yargıların oluşmaya başladığı dönemdir.

2) Deneme dönemi, on bir ile on yedi yaş arası dönemdir. Çocukların kendi ilgi, yetenek ve değerlerini belirginleştirdikleri ve mesleki karar verme gerekliliklerini fark ettikleri dönemdir.

3) Gerçekçi dönem, ergenliğin sonundan yetişkinliğin başına kadar olan bir dönemi kapsamaktadır. Bu dönem bazı bireylerde daha uzun devam edebilmektedir. Bu dönemin ilk basamağında keşfetme bulunmaktadır. Kişiler kariyer tercihleri ile ilgili iki ya da üç olasılık üzerinde yoğunlaşmaktadır. İkinci basamak olan billurlaşma basamağında ise kişiler belirli bir kariyer tercihi yapmaktadır. Üçüncü basamak olan belirleme basamağı ise kişilerin, seçtikleri kariyerle ilgili eğitim aldıkları, işlerini ve çalışma alanlarını seçtikleri süreci kapsamaktadır. Bu kuramda eğitim, kariyer seçiminde çok önemli bir unsur olarak yer almaktadır.

2.2.3.3.2. Super'ın gelişimsel benlik kuramı

Super'ın teorisinde kariyer seçiminde, sonuçtan çok süreç önemlidir. Bu süreç nasıl değerlendiriliyor, kişilerde ne gibi değişikliklere yol açıyor, bireysel ve sosyal olarak bu seçimleri neler etkiliyor, bu kuramda ele alınmaktadır (Philips ve Pazienza, 2013).

Benlik kavramı, Super'ın teorisinin en temel kavramıdır. Benlik kavramı, kişinin ilgi, yetenek ve kişilik özelliklerini ifade etmektedir. Kişilerin kariyer seçimi yapabilmeleri için kendileri, çalışma dünyaları ve meslekleri ile ilgili bazı temel bilgilere sahip olmaları gerekmektedir. Super ayrıca kuramında, sosyo-ekonomik statü, cinsiyet, sosyal değişim, seçim süreci gibi kavramlara yer vererek, kariyer seçimine çok sayıda faktörü ilave etmektedir (Siyez, 2019).

Super'ın teorisine göre kişiler kariyer seçimlerini yaşamları boyunca beş farklı evrede yapmaktadır. Bu evreler aşağıda açıklanmaktadır (Kleynhans ve diğerleri, 2006);

1) Doğumdan 12- 14 yaşa kadar olan gelişim evresi: Bu evrede aile rol modelidir ve kişiler bu evrede çevrelerini keşfetmekte, ilgi alanlarını belirlemektedir. Gelecekte ne olmak istediklerine dair hayallerin kurulduğu bu evrede kişiler, zaman içerisinde, gerçekte ne yapabileceklerinin de farkına varmaya başlamaktadır.

2) Keşfetme evresi: 14- 25 yaş arası evredir. Bu evrede kişiler artık kendileri ile ilgili kararlar almaya başlamaktadır. Arkadaş seçimi, tatil seçimi, yarı zamanlı bir işte çalışma kararları alabilmek, bu evrede gerçekleşmektedir. Kişiler ne isteyip ne istemediklerini de bu dönemde keşfetmektedir. Bu evrede yaşanan deneyimler ve verilen kararlar, sonrasında yaşanan farklı deneyimlerle değişebilmektedir.

3) Yerleşme evresi: 25- 45 yaş arası dönemdir ve kişilerin artık bir işi bulunmaktadır. Bu dönemde kişiler, tam olarak hangi işte kariyer yapmak istediklerine karar verene kadar, farklı işlere geçişler yapabilmektedir. Otuzlu yaşlarla kırklı yaşların başlarında ise kişiler artık aynı işlerinde kalmaya çalışmakta, güvenli bir ortam onlar için önem kazanmakta ve buldukları işte uzun süre kalmak istemektedirler.

4) Sürdürme evresi: 45- 65 yaş arası evredir. Çoğu insan bir önceki evrede seçtiği kariyerde kalmaktadır. Bazı insanlar bu dönemde değişimlere ayak uydurmakta zorlanmaktadır.

5) Reddediş evresi: 65 yaş ve üzeri olan bu evre kişilerin fiziksel ve mental olarak yavaşladıkları dönemdir. Çoğunlukla kişiler işten uzaklaşmaktadır. Birçok insan için iş odak noktası olmaktan çıkarken, bazı insanlar bu evrede çalışmaya devam etmektedir.

2.2.3.3.3. Gottfredson’ın daraltma- uzlaşma kuramı

Bu kuram ile Gottfredson, belirli mesleklerin belirli bireylere neden daha çekici geldiğini açıklamaya çalışarak, kariyer seçim sürecini bilişsel bakış açısıyla, sosyolojik ve gelişimsel yönden açıklamaya çalışmaktadır. Bu kuramda kişiler kariyer seçim sürecinde, daha önceden geliştirdikleri mesleki yargı kalıplarını kullanmaktadır. Bu kalıplar, bir işte çalışanların kişilik özelliklerinin neler olduğunu, ne tür işler yapıldığını, nasıl bir yaşam sürdürebileceklerini, işin çalışma koşullarını ve işte verilen ödüllerle ilgili bilgileri kapsamaktadır. Kariyer seçim sürecinde kişiler, farklı mesleklerin gerektirdiği özelliklerin neler olduğunu ve kendi kişilik özelliklerini bilmeli ve ardından hangi mesleklerin kendi ilgi, yetenek, değer ve amaçları ile eşleştiğini değerlendirmelidir. Bu teorideki daraltma kavramı, kişilerin kendi benlik kavramları ile uyuşmayan mesleki alternatiflerin elenmesini ifade etmektedir. Gottfredson benlik kavramının sosyal benlik ve psikolojik benlik olarak iki yapıdan oluştuğunu ve mesleki hedeflerin belirlenmesinde sosyal benliğin daha önemli rol oynadığını öne sürmektedir (Siyez, 2019).

2.2.3.4. Sosyal- bilişsel yaklaşımlar

Sosyal- bilişsel yaklaşımlar, “sosyal öğrenme kuramı”, “bilgi işleme kuramı” ve “sosyal bilişsel kariyer kuramı” olarak üç farklı yaklaşımda ele alınmaktadır. Bu kuramların odağında kariyer seçimlerini etkileyen geniş bir değişken grubu bulunmaktadır. Bu kuramlar, sosyal öğrenme ve bilişsel süreçlere dayalı olarak geliştirilmiştir (Erol ve Özdemir, 2020).

2.2.3.4.1. Sosyal öğrenme kuramı

Sosyal öğrenme kuramı, mevcut kuramların bütünleştirilerek pratiğe aktarılması çabaları sonucu oluşturulmuştur. Bu kuramın ilk kısmı meslek seçiminin kaynağını açıklamakta ikinci kısmı ise meslek seçiminde karşılaşılan sorunlar karşısında yapılabilecekleri ortaya koymaktadır (Kuzgun, 2009).

Sosyal öğrenme kuramını geliştiren Krumboltz, kuramında, genetik özellikler, görev yönelimli beceriler, çevresel koşullar ve olaylar ile öğrenme deneyimleri olmak üzere dört temel unsuru incelemiştir (Erol ve Özdemir, 2020).

2.2.3.4.2. Sosyal bilişsel kariyer kuramı

Bu kuramda, kişilerin kariyer seçimlerinde bilişsel ve kişilerarası faktörlerin birbiri ile ilişkisi ortaya konulmaktadır. Bu ilişkideki kişisel öğrenme ve başkalarından etkilenme faktörleri de incelenmektedir. Kişilerin kendi gelişimlerinin çevrelerini de etkilediği öne sürülen kuramda üç nedensellik modeli geliştirilmiştir (Öztemel, 2019);

- 1) Kişiler, meslek ve kariyer seçiminde, seçecekleri meslekle ilgili bilgi ve yeteneklere sahip olduklarına inanmalıdırlar.
- 2) Kişilerin seçecekleri kariyerle ilgili sonuç beklentileri de onları ilgili mesleklere yönlendiren önemli bir unsurdur.
- 3) Kişisel hedefler bazı sonuçlara ulaşabilmek için kişilerin belli faaliyetlerde bulunma kararlılığını işaret etmektedir.

2.2.3.4.3. Bilgi işleme kuramı

Kariyer seçimlerinde ve kariyer sorunlarının çözümünde, bellek yapılarının ve düşünce süreçlerinin tanımlanması üzerine geliştirilen kuramdır. Bilgi işleme piramidi şeklinde üç boyutta ele alınmaktadır. Piramidin en tepesi birinci boyuttur ve öz farkındalığı, bilişlerin kontrolünü ve izlemeyi esas almaktadır. İkinci boyut, iletişim, analiz, sentez, değerlendirme ve yürütme gibi becerilerin bir döngü içinde bulunduğu boyuttur. Üçüncü boyut ise yürütücü süreç alanıdır. Bilginin depolanması, geri getirilmesi, koordinasyonu ve izlenmesini içermektedir (Erol ve Özdemir, 2020).

2.2.4. Kariyer Seçimi İle İlgili Yapılan Örnek Çalışmalar

Kişilerin kariyer seçiminde karşılaştıkları zorluklar ve bu süreçteki karar vermelerini etkileyen çeşitli unsurlarla ilgili literatürde birçok çalışma yapılmıştır. Araştırmacıların yurt içinde ve yurt dışında yaptıkları çalışmalar ve bunların sonucunda elde ettikleri bilgiler aşağıda detaylı bir şekilde gösterilmektedir.

2.2.4.1. Kariyer seçimi ile ilgili yurt içinde yapılan örnek çalışmalar

Kuşluvan ve Kuşluvan (2000) “Perceptions and Attitudes Of Undergraduate Tourism Students Towards Working in The Tourism Industry in Turkey” isimli makalelerinde, lisans düzeyinde turizm eğitimi almakta olan öğrencilerin Türkiye’de turizm endüstrisinde çalışmaya yönelik algı ve tutumlarını araştırmıştır. Yaptıkları çalışmada, öğrencilerin yarısından daha az bir kısmının, eğitimlerinde turizmin çalışma koşulları ve kariyer imkanları ile ilgili bilgileri edinmek istediklerini belirlemişleridir. Araştırmada ayrıca katılımcıların turizm sektöründe kariyer yapmaya yönelik olumsuz tutumlarına etki eden faktörler de bulunmuştur. İşin stresli olması, aile hayatını olumsuz etkilemesi, çalışma saatlerinin uzun olması, işin mevsimsel ve yorucu olması, sosyal statünün düşük algılanması, tatmin edici olmayan ücretlerin bulunması, haksız terfilerin olması ile niteliksiz yöneticilerle bu yöneticilerin çalışanlara karşı kötü davranış biçimleri, niteliksiz iş arkadaşları ve fiziksel koşullar bu faktörler arasında yer almaktadır

Kozak ve Kızılırmak (2001) “Türkiye’de Meslek Yüksekokulu Turizm Otelcilik Programı Öğrencilerinin Turizm Sektörüne Yönelik Tutumlarının Demografik Değişkenlere Göre Değişimi” isimli makalesinde meslek yüksekokulu öğrencilerinin turizm sektörüne yönelik olumlu, olumsuz tutumlarını araştırmıştır. Araştırma sonucunda, farklı bölgelerdeki farklı üniversitelerde okumanın turizm sektöründe çalışma ile ilgili tutumlar üzerinde belirleyici olmadığı, cinsiyet, mezun olunan ortaöğretim kurumu ve ÖSS tercih sıralaması gibi değişkenlerin tutumlar üzerinde farklılaşma yapmadığı, staj yapmış olmanın ise tutumlar üzerinde belirleyici olduğu sonuçlarına ulaşmışlardır.

Duman, Tepeci ve Unur (2006) “Mersin’de Yükseköğretim Ve Orta Öğretim Düzeyinde Turizm Eğitimi Almakta Olan Öğrencilerin Sektörün Çalışma Koşullarını Algılamaları Ve Sektörde Çalışma İsteklerinin Karşılaştırmalı Analizi” isimli makalelerinde, yükseköğretim ve ortaöğretim düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilerin, sektörün çalışma koşullarını algılamaları ile kariyer beklentilerinin karşılaştırmalı bir analizini yapmışlardır. Araştırma sonucunda, öğrencilerin sektördeki çalışma koşullarını algılama ve kariyer beklentilerinin, eğitim seviyesi ve cinsiyete göre farklılıklar gösterdiğini belirlemişlerdir. Ayrıca çalışma sonucunda öğrencilerin sektörde çalışma isteklerini etkileyen en önemli unsurların, “kişi- endüstri uyumu”, “terfi imkanları” ve “sektörde çalışmanın sağlayacağı sosyal statü” olduğunu sonucuna ulaşmışlardır.

Köseoğlu (2010) “Uzakyol Güverte Zabitlerinin Kariyer Planlama Ölçütleri, Dokuz Eylül Üniversitesi Denizcilik Fakültesi Deniz Ulaştırma İşletme Mühendisliği Bölümü Mezunları Üzerine Bir Analiz” başlıklı yüksek lisans tezinde, bu bölümdeki öğrencilerin denizcilik mesleğini seçme nedenlerini ve mesleklerinde kariyer yapmalarını olumsuz etkileyen faktörleri araştırmıştır. Çalışmada, mezunların bu mesleği seçmelerinin en önemli nedenlerinin, mesleğin kazancının yüksek olması, iş garantisinin bulunması ve toplumda saygınlığının olması gibi nedenlerden kaynaklandığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada katılımcıların büyük bir çoğunluğunun bir yıl içinde denizcilik kariyerlerine son verdikleri bunun da nedeninin denizcilik mesleğinin koşullarını tam olarak bilmeden bu mesleği tercih etmelerinden kaynaklandığı sonucuna varılmıştır.

Özen (2011) “Kişisel Sorumluluk Bağlamında Kariyer Seçimini Etkileyen Sosyal Psikolojik Faktörler” isimli makalesinde yaptığı literatür taraması sonucunda kişisel sorumluluk ve kariyer seçim faaliyetlerinin kariyer gelişiminde etkilerini araştırmış ve günümüz kariyer yaklaşımlarına göre çalışanların kariyerlerinin büyük oranda kendi sorumlulukları altında şekilleneceği sonucuna varmıştır.

Tahtalıoğlu (2012) “Turizm Eğitimi Almakta Olan Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Planlamalarına İlişkin Görüşlerinin İncelenmesi” adlı yüksek lisans tez çalışmasında, turizm eğitimi almakta olan ön lisans ve lisans öğrencilerinin mezun olduktan sonra kariyer planları ile ilgili beklentilerini araştırmıştır. Çalışmada katılımcıların yarısından

fazlasının turizm sektöründe üst düzey yönetici olmak istedikleri belirlenmiş, işi severek yapma beklentileri içinde oldukları, terfi olanaklarını önemsedikleri, iş yerindeki arkadaşlık ve sosyal imkanlara önem verdikleri sonuçlarına ulaşılmıştır.

Günay ve Akıncı (2017) “Turizmde Sürdürülebilirlik Açısından Öğrencilerin Sektöre Karşı Tutumlarının Mezuniyet Sonrası Kariyer Planlaması Ve Seçimine Etkisi” adlı makalesinde, turizm fakültesi öğrencilerinin sektöre karşı tutumlarını belirlemeye çalışmış ve bu tutumların turizm sektöründe kariyer seçimlerine etkilerini araştırmıştır. Çalışma sonucunda da öğrencilerin turizm sektöründe kariyer yapma isteklerini etkileyen en önemli faktörlerin “kişi- endüstri uyumu”, “iş arkadaşlığı ile işe bağlılık” ve “yöneticilerin tutumu” olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

2.2.4.2. Kariyer seçimi ile ilgili yurt dışında yapılan örnek çalışmalar

Brown, Thomas ve Bosselman (2015) “Are They Leaving Or Staying: A Qualitative Analysis Of Turnover Issuesfor Generation Y Hospitality Employees With A Hospitality Education” isimli makalelerinde, Y kuşağı konaklama sektörü çalışanlarının sektörden ayrılma ya da tekrar geri dönme nedenlerini, otelcilik endüstrisinin algılanan olumlu olumsuz kariyer özellikleri açısından incelemiştir. Sonuçlar, iş aile çatışmasının kişilerin sektörden ayrılmalarının ana nedeni olduğunu, uzun çalışma saatlerinin en çok şikayet edilen konu olduğunu göstermektedir. Çalışmada ayrıca sektörde kalma nedenlerinin insanlarla çalışmaktan zevk alma, başkalarına hizmet vermekten zevk alma ve her gün farklı heyecan yaşama gibi unsurlar olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Sheldon ve diğerleri (2019) “Comparing Holland And Self-Determination Theory Measures Of Career Preference As Predictors Of Career Choice” isimli çalışmalarında, belli kişilik özelliklerine sahip bireylerin kendi çıkarları ve hedefleri doğrultusunda kariyer yöneliminde bulunduklarını ve motivasyon faktörünün de kariyer kararı almada etkili olduğunu belirtmektedirler.

Eva ve diğerleri (2019) “Career Optimism: A Systematic Review And Agenda For Future Research” adlı çalışmalarında, kariyer iyimserliğinin bireylerin mesleki tutum ve davranışlarına etkilerini incelemektedirler. Çalışmada, kariyer umudu ve öz

yeterlilik gibi kavramlar çerçevesinde farklı tutum ve davranışların oluştuğu, kariyer iyimserliğinin mesleki davranış alanında etkili olduğu belirtilmektedir.

Kong ve diğerleri (2020) “Linking Organizational Career Management With Generation Y Employees’ Organizational Identity: The Mediating Effect Of Meeting Career Expectations” isimli çalışmalarında, örgütsel kariyer yönetiminin, bireylerin kariyer beklentisinde olumlu bir ön gösterge olduğu ve kariyer beklentisinin örgütsel kimliği ve kariyer memnuniyetini olumlu etkilediği sonuçlarına ulaşmışlardır.

Francescato ve diğerleri (2020) “Do Personality Traits And Personal Values Predict Career Efficacy And Career Progression Of Successful Political Women? An Exploratory Study” isimli çalışmalarında, kadınların koruma ve dışadönüklük gibi kişilik özelliklerinin, kariyer gelişiminin ana belirleyicisi olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Lent ve Brown (2020) “Career Decision Making, Fast And Slow: Toward An Integrative Model Of Intervention For Sustainable Career Choice” adlı çalışmalarında kariyer seçimini etkileyen unsurları yeni koşulları dikkate alarak güncellemişlerdir. Çalışmada kariyer seçiminde, karar sezgisel yöntemler gibi bilişsel psikolojik faktörlerle mesleki psikolojide karar verme modelleri birbirine entegre edilerek kapsamlı bir yaklaşım geliştirilmiştir.

Levin ve diğerleri (2020) “Testing The Structure Of The Career Decision-Making Difficulties Questionnaire Across Country, Gender, Age, And Decision Status” adlı çalışmalarında, kişilerin kariyer kararı vermelerini, ülke, yaş, cinsiyet ve sosyal durum değişkenleri ile test etmişlerdir. Araştırmada ülkeler arasında kariyer kararlarında farklılıklar olduğu bunun da kültürel farklılıktan kaynaklandığı, kariyer kararı alımında erkeklerin kadınlardan daha kararsız oldukları sonuçlarına ulaşılmıştır. Çalışmada ayrıca kariyer planlamada yaşın etkisinden çok, yaş grubundaki bireysel farklılıkların etkisi olduğu belirtilmiş, kariyer kararları almada kişilerin sosyal durumlarına göre farklılıklar oluştuğu sonucuna ulaşılmıştır.

Chuang, Lee ve Kwok (2020) “Assisting Students With Career Decision-Making Difficulties: Can Career Decision-Making Self-Efficacy And Career Decision-Making

Profile Help?” isimli çalışmalarında otelcilik eğitimi alan öğrencilerin kariyer kararı vermelerinde yaşadıkları zorluklarla kişisel özellikler arasında olumlu yönde ilişki olduğu sonucuna varmışlardır. Çalışmada, tembellik, güven eksikliği, zaman yönetim becerileri, başarısızlık korkusu gibi kişisel özelliklerin kariyer kararı vermede etkili unsurlar olduğu belirtilmektedir. Araştırmada, kişilerin kariyer kararında karşılaştıkları zorlukların genel kararsızlık, bilgi eksikliği, mesleğe hazır olmama gibi nedenlerden kaynaklandığı belirtilmektedir.

Jackson ve Tomlinson (2020) “Investigating The Relationship Between Career Planning, Proactivity And Employability Perceptions Among Higher Education Students In Uncertain Labourmarket Conditions” adlı çalışmalarında, yükseköğretim öğrencilerinin, belirsiz iş gücü piyasalarındaki kariyer planlama, öngörebilirlik ve istihdam edilebilirlik algıları arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Sonuçlar, katılımcı öğrencilerin genel olarak mevcut iş gücü piyasası ve istihdam edilebilirlik hakkında olumlu algılara sahip olduğunu kariyerlerinin kontrollerini kendi ellerinde bulundurduğunu, proaktif kariyer davranışlarıyla ise daha az ilgili olduklarını göstermektedir. Araştırma da ayrıca öğrencilerin istihdam edilebilirlik algıları, kariyer kontrol duyguları ve öngörülerinin, kariyer planlamasına katılımlarını olumlu etkilediği sonucuna ulaşmıştır.

BÖLÜM III MARİNA ve YAT İŞLETMECİLİĞİ EĞİTİMİ ALAN ÖĞRENCİLERİN MESLEĞE KARŞI TUTUMLARININ ve KARİYER YAPMA İSTEKLERİNİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Araştırmanın bu bölümünde öncelikle araştırmanın metodolojisi ile ilgili bilgiler verilmektedir. Metodoloji ile ilgili olarak araştırmanın amacı, özgün değeri ile araştırmanın evreni, örnekleme ve elde edilen veriler doğrultusunda gerçekleştirilen analizler, bu bölümde yer almaktadır.

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI ve ÖNEMİ

3.1.1. Araştırmanın Amacı

Yatçılık, turizm sektörünün bir alt kolu olarak özellikle kıyı ve ada bölgeleri için önemli bir gelir ve istihdam kaynağı oluşturmaktadır (Diakomihalis, 2007). Yatçılara hizmet veren yat işletmeleri üst gelir grubuna mensup müşterilere hitap etmektedir. Bu nedenle işletmelerin, üstün kalitede hizmet veren, yaptığı işe hakim, eğitimli personele ihtiyaçları bulunmaktadır. Bu çalışanların becerileri ve tutumları müşteri memnuniyetini oluşturan önemli bir unsurdur. Bu bağlamda, işletmelerin uygun çalışanları bulması sorun olabilmektedir (Lapko, 2017). Yatların barınma, demirleme, bakım-onarım ve diğer ihtiyaçlarının karşılandığı marinalarda ise yat ve yatçılara çeşitli hizmetler sunulmaktadır. Bu hizmetlerin kalitesini belirleyen en önemli unsurlardan biri de görev yapan personelin eğitimli ve donanımlı olmasıdır.

Türkiye’de çeşitli üniversitelerin bünyesinde yer alan Meslek Yüksekokullarının Marina ve Yat İşletmeciliği bölümlerinde, yatlarda, yat işletmelerinde ve marinalarda orta ve üst düzey yönetici kademesinde görev alacak personel yetiştirilmektedir.

Kapsamlı yapılan literatür taramasında, Türkiye’de ve dünyanın çeşitli ülkelerinde yapılan çalışmalarda (Altman ve Brothers 1995; Kuşluvan ve Kuşluvan 2003; Duman ve diğ. 2006; Roney ve Öztekin 2007), turizm eğitimi alan öğrencilerin önemli bir bölümünün turizm sektöründe çalışmayı tercih etmedikleri ya da bu sektörde çalışmaya başladıktan bir süre sonra sektörde çalışmayı bıraktıkları görülmektedir. Bu

kapsamda turizm sektörünün bir alt kolu olarak marina ve yat işletmeciliği alanında eğitim alan öğrencilerin marina ve yat işletmelerinde çalışmaya karşı tutumlarının ortaya konması ihtiyacı olduğu belirlenmiştir.

Bu çalışmanın iki amacı bulunmaktadır. Birincisi, Marina ve Yat İşletmeciliği ön lisans programlarında eğitim alan öğrencilerin mesleğe karşı tutumlarının farklı boyutlarda belirlenmesi, ikincisi de bu tutumlarla meslekte kariyer yapma istekleri arasındaki ilişkilerin araştırılmasıdır. Çalışmada ayrıca öğrencilerin mesleğe karşı tutumları ile bu meslekte kariyer yapma isteklerinin, bazı demografik özellikleri ile anlamlı bir ilişki düzeyinin olup olmadığının ortaya çıkarılması da amaçlanmaktadır.

Bu bağlamda yapılacak araştırmada aşağıdaki temel sorulara cevap aranacaktır;

- 1) Marina ve Yat İşletmeciliği ön lisans eğitimi alan öğrencilerin bu mesleğe karşı tutumlarının temel boyutları nelerdir?
- 2) Marina ve Yat İşletmeciliği ön lisans eğitimi alan öğrencilerin mesleğe karşı tutumları ile onların meslekte kariyer yapma istekleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmakta mıdır?

3.1.2. Araştırmanın Önemi

Yapılacak bu araştırma, üç tarafı denizlerle çevrili Türkiye’de, gelişmesi gereken bir alan olan yat ve marina işletmeciliğine dikkat çekmesi açısından önemlidir. Bu alanda çok az çalışma yapılmış olması konunun önemini arttırmaktadır. Ayrıca bu çalışma ile Marina ve Yat İşletmeciliği ön lisans eğitimi alan öğrencilerin bu meslekle ilgili düşüncelerinin belirlenmesi, onların gelecekte bu meslekte çalışıp çalışmayacaklarının tahmin edilmesine yardımcı olacaktır. Bu da sektörün ihtiyaç duyduğu nitelikli personelin sağlanması yönünden önemlidir. Böylece marina ve yat işletmeleri, ihtiyaç duydukları eğitimli ve nitelikli personeli bu bölümden mezun olan kişilerle karşılayabilecektir. Bu bağlamda, araştırma sektörel anlamda sağlayacağı katkı nedeniyle de özgün bir değere sahiptir.

Literatürde ön lisans ve lisans derecesinde turizm eğitimi alan öğrencilerin mesleğe karşı tutumlarını ve kariyer yapma isteklerini araştırmaya yönelik birçok çalışma

bulunmaktadır. Ancak Marina ve Yat İşletmeciliği eğitimi alan öğrencilerin mesleğe karşı tutumlarını ve mezun olduktan sonra kariyer yapma isteklerini ölçen çalışmaların son derece kısıtlı olduğu görülmektedir. Bu bağlamda yapılacak araştırmayla literatüre katkı sağlanması hedeflenmektedir.

3.1.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın uygulama alanındaki üniversitelerden bazılarının anketle ilgili geri dönüşlerinin az olması nedeniyle tüm evrene ulaşamamış olması bu araştırmanın sınırlılığıdır. Araştırmanın bir diğer sınırlılığı ise yatçılık, yat ve marina işletmeleri ile ilgili çok yayın bulunmamasıdır. Bu sebeple araştırmanın özellikle birinci bölümünde benzer kaynaklara başvurulmak zorunda kalınmıştır. Ayrıca pandemi sürecinin yaşanıyor olması online anket yapma zorunluluğunu oluşturmuştur. Online anketler fazla olmaları nedeniyle de çoğu kişinin ilgisini çekmemekte ve cevaplanmayabilmektedir.

3.2. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Çalışmanın bu bölümünde Marina ve Yat İşletmeciliği eğitimi alan öğrencilerin mesleğe karşı tutumlarını ve bu meslekte kariyer yapma isteklerini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen uygulama çalışmasının yöntemi hakkında detaylı bilgilere yer verilmektedir. Bu kapsamda, bu bölümde öncelikli olarak araştırmanın modeli ortaya konmakta, evren ve örneklem açıklanmakta daha sonra da araştırma hipotezleri oluşturulmaktadır. Ayrıca bu bölümde, araştırmada kullanılan veri toplama araç ve teknikleri ile veri toplama süreci hakkında çeşitli bilgiler yer almakta son olarak da verilerin analizi ile ilgili detaylı bir açıklama yapılmaktadır.

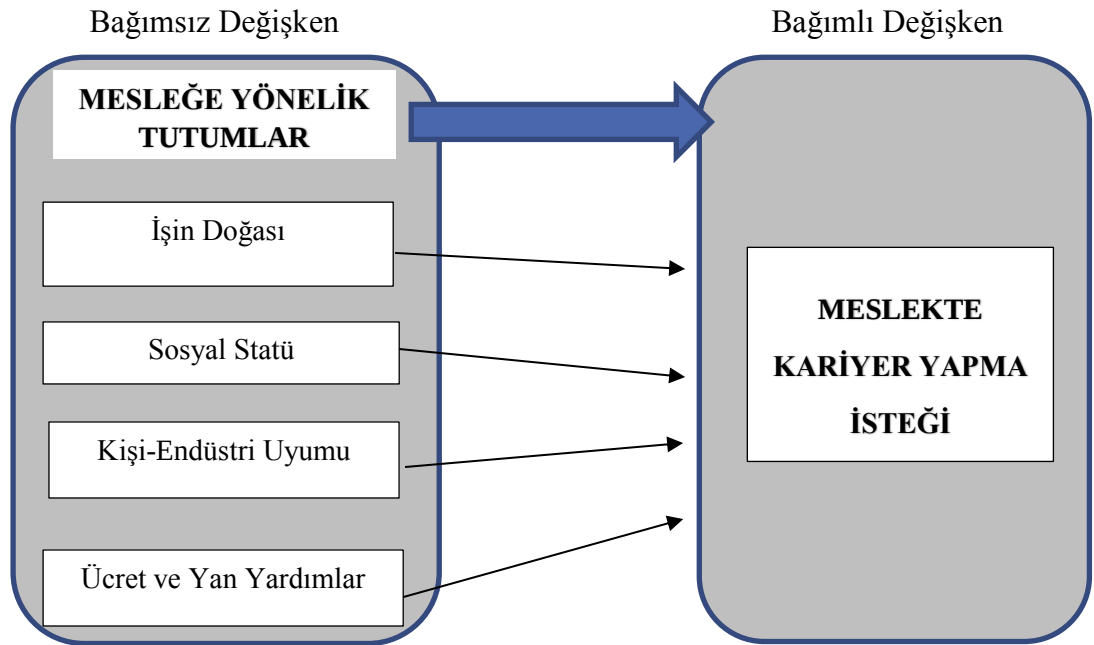
3.2.1. Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada araştırma modeli mesleğe yönelik tutumlarla meslekte kariyer yapma isteği arasında ilişki olduğu öngörüsünden yola çıkılarak oluşturulmuştur. Bu doğrultuda tutumlarla kariyer yapma isteği arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amaçlanmıştır.

Çalışmada mesleki tutumların alt boyutları olan işin doğası, sosyal statü, endüstri- kişi uygunluğu, ücret ve sosyal haklar ile kariyer yapma isteği arasındaki ilişkiyi açıklayan bir model oluşturulmuştur

Araştırma modeli, Pavesic ve Brymar (1990), Huyton ve Sutton (1996), Ross (1997), Chen ve diğerleri (2000), Kuşluvan ve Kuşluvan (2000), Kozak ve Kızılırmak (2001), Duman ve diğerleri (2006), Çavuş ve Kaya (2015), Günay ve Akıncı (2017)'nin kullanmış oldukları modellerden uyarlanmıştır.

Şekil 4'de araştırma modelinin karakteristiği görülmektedir. Bu modelde mesleğe karşı tutumlar bağımsız değişkendir, kariyer yapma isteği ise bağımlı değişkendir.



Şekil 4. Araştırma Modeli

Bu araştırmada bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasındaki ilişkiler test edilirken cinsiyet, staj yapıp yapmama durumu gibi demografik değişkenler (kontrol değişkenleri) de dikkate alınmıştır.

3.2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, YÖK'e bağlı üniversitelerin bünyesinde yer alan Meslek Yüksekokullarının tüm Marina ve Yat İşletmeciliği bölümlerinde 2020- 2021 eğitim öğretim yılında eğitim gören birinci ve ikinci sınıf öğrencileri oluşturmaktadır. Tablo

15’de araştırma döneminde bu bölümlerde eğitim gören öğrencilerin sayıları gösterilmektedir.

Tablo 15. Marina ve Yat İşletmeciliği Bölümlerinde Kayıtlı Öğrenci Sayısı

ÜNİVERSİTE ADI	MYO	2019YILI KAYITLI ÖĞRENCİ SAYISI	2020 YILI KAYITLI ÖĞRENCİ SAYISI	TOPLAM İKİ YILIN ÖĞRENCİ SAYISI
Bartın Üniversitesi	Bartın MYO	22	28	50
Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi	Datça Kazım Yılmaz MYO	19	22	41
Piri Reis Üniversitesi	Denizcilik MYO	36	45	81
Yalova Üniversitesi	Yalova MYO	52	62	114
Yaşar Üniversitesi	MYO	22	30	52
Toplam		151	187	338

Kaynak: <https://yokatlas.yok.gov.tr> adresinden elde edilen veriler doğrultusunda yazar tarafından düzenlenmiştir.

Tablo 15’de bu bölümlere 2019/2020 eğitim öğretim yılında 151 öğrencinin, 2020/2021 eğitim öğretim yılında ise 187 öğrencinin kesin kayıt yaptırdığı görülmektedir. İki yılın toplamının kesin katıt yaptıran öğrenci sayısı ise 338’dir. Araştırmamızın evrenini bu öğrenciler oluşturmaktadır.

Araştırma, pandemi sürecinin yoğun olarak yaşandığı ve okulların eğitimlerine online devam ettikleri bir dönemde gerçekleştirildiğinden anket formu Google formlar üzerinden oluşturularak e-posta gönderme yoluyla tüm üniversitelerin Marina ve Yat İşletmeciliği bölüm başkanlarına ulaştırılmıştır. Araştırmamızın örneklemini bu bölümde ulaştığımız öğrenciler oluşturmaktadır. Öğrencilerden geri dönen anket sayısı 178’dir.

3.2.3. Araştırmanın Hipotezleri

Çalışmada, marina ve yat işletmeciliği eğitimi alan öğrencilerin mesleğe karşı tutumları ile meslekte kariyer yapma istekleri arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik oluşturulan hipotezler aşağıda yer almaktadır:

H₁ - Marina ve Yat İşletmeciliği eğitimi alan öğrencilerin mesleğe karşı tutumları ile onların bu meslekte kariyer yapma istekleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1a} - Öğrencilerin marina ve yat işletmelerindeki işlerin doğasına karşı tutumları ile bu meslekte kariyer yapma istekleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1b} - Öğrencilerin marina ve yat işletmelerindeki işlerin kişilik yapılarına uygunluğu ile ilgili tutumları ile bu meslekte kariyer yapma istekleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1c} - Öğrencilerin marina ve yat işletmelerindeki ücret ve sosyal haklarla ilgili tutumları ile bu meslekte kariyer yapma istekleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1d} - Öğrencilerin marina ve yat işletmelerindeki işlerin saygınlığına yönelik tutumları ile bu meslekte kariyer yapma istekleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

H₂ – Marina ve Yat İşletmeciliği eğitimi alan öğrencilerin mesleğe karşı tutumları cinsiyetlerine göre farklılık gösterir.

H₃ – Marina ve Yat İşletmeciliği eğitimi alan öğrencilerin kariyer yapma istekleri cinsiyetlerine göre farklılık gösterir.

H₄ - Marina ve Yat İşletmeciliği eğitimi alan öğrencilerin mesleğe karşı tutumları staj yapıp yapmama durumuna göre farklılık gösterir.

H₅ - Marina ve Yat İşletmeciliği eğitimi alan öğrencilerin bu meslekte kariyer yapma istekleri staj yapıp yapmama durumuna göre farklılık gösterir

3.2.4. Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada, araştırmanın temel sorusunu yanıtlamaya uygun, veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Bu sayede araştırmada birincil veri sağlanması hedeflenmiştir.

Birincil veri kaynağı, araştırmacının, doğrudan söz konusu katılımcılardan elde ettiği veridir. Anket ise katılımcıların, belirli bir konuda düşünce, tutum ve davranışlarını önceden belirli bir yapıda oluşturulmuş sorulara dayalı, elde etmeyi sağlamaktadır. Elde edilen bu verilerin analizi sonucunda da çeşitli çıkarımlarda bulunmak ve karşılaştırmalar yapmak mümkün olabilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018).

Bu çalışmada kullanılan anket formunun yapısı, benzer konuda, turizm eğitimi alan öğrencilerle yapılmış, önceki çalışmalarda bulunan ölçeklerden yararlanılarak oluşturulmuştur.

Anket formu iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde katılımcıların demografik bilgilerine yönelik 7 adet soru bulunmaktadır. Bu doğrultuda katılımcıların, cinsiyet, öğrenim gördükleri sınıf, ailelerinin aylık geliri, ailede marina ve yat işletmeleri ya da turizm işletmelerinde çalışan olup olmadığı ile stajlarını tamamlama durumları belirlenmeye çalışılmaktadır.

Anket formunun ikinci bölümünde, çalışmaya katılan öğrencilerin mesleğe yönelik tutumları ile meslekte kariyer yapma isteklerini ölçmeye yönelik 33 ifade yer almaktadır. İlk 24 ifade öğrencilerin mesleğe yönelik tutumlarını ölçerken devamındaki 9 ifade ise öğrencilerin marina ve yat işletmelerinde kariyer yapma isteklerini ölçmektedir.

Araştırmada kullanılan ölçek ifadeleri; Kuşluvan ve Kuşluvan'ın (2000) "Perceptions and Attitudes of Undergraduate Tourism Students Towards Working in The Tourism Industry In Turkey" çalışması; Duman ve diğerleri (2006)'nin "Mersin'de Yükseköğretim ve Orta Öğretim Düzeyinde Turizm Eğitimi Almakta Olan Öğrencilerin Sektörün Çalışma Koşullarını Algılamaları ve Sektörde Çalışma İsteklerinin Karşılaştırmalı Analizi" adlı çalışmalarında geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş ölçeklerin ifadelerinden derlenerek oluşturulmuştur. Çalışmada araştırma kapsamına, meslekte çalışmış/staj yapmış ya da çalışmamış/staj yapmamış tüm öğrenciler dahil edildiğinden, araştırmada Kuşluvan ve Kuşluvan (2000) ile Duman ve diğerleri (2006)'nin kullandıkları tutum ölçeğinin boyutlarından, terfi, iş arkadaşları ve yöneticiler boyutları kapsam dışında bırakılmıştır. Alınan bu ölçeklerdeki "turizm

sektörü” ifadeleri, danışmanın onayı ile “marina ve yat işletmeciliği” ifadeleri olarak değiştirilmiştir.

Anket formunun hazırlanmasında beş dereceli Likert tipi ölçek kullanılmıştır. Likert tipi ölçekler, sosyal bilimlerde yaygın olarak kullanılan ve üzerinde birçok istatistiksel işlem yapılmasına olanak veren ölçeklerdir. Katılımcılara belli tutum veya davranışlar konusunda ifadeler sunulmakta, katılımcılar bu ifadelere katılıp katılmadıklarının derecesini belirtmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018). Bu çalışmadaki 5 dereceli Likert tipi ölçek “1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4-Katılıyorum, 5-Tamamen Katılıyorum” ifadelerinden oluşmaktadır.

3.2.5. Verilerin Toplanması

Veriler, 07.10.2020 – 23.12.2020 tarihleri arasında araştırmacı tarafından internet ortamında hazırlanan anket formu ile toplanmıştır. Anket formu, Türkiye’de marina ve yat işletmeciliği eğitimi veren 5 meslek yüksekokulunun bölüm başkanlarına mail yolu ile iletilmiş ve kendi iç haberleşme gruplarında paylaşımları talep edilmiştir. Üç yüksekokulun bölüm başkanları anket formunu öğrencilerin üyesi olduğu whatsapp gruplarında paylaşmıştır. İki yüksekokulun bölüm başkanları ise anket formunu öğrencilerin yer aldığı sosyal medya gruplarında paylaştıklarını belirtmiştir. Bu süreçte bölüm başkanları ile irtibat halinde kalıp en fazla anket sonuçları elde edilmeye çalışılmıştır.

3.3 ARAŞTIRMA BULGULARI

Araştırmanın bu bölümünde ilgili üniversitelerde, Marina ve Yat İşletmeciliği bölümlerinde eğitim gören öğrencilere yapılmış olan 178 anketten elde edilen verilere uygulanan analizlere ve bunların yorumlarına yer verilmiştir. Bu kapsamda önce öğrencilerin demografik özelliklerine ilişkin bulgular değerlendirilmiş, ölçeklere yönelik güvenilirlik, frekans ve faktör analizleri yapılmıştır. Marina ve Yat İşletmeciliği eğitimi alan öğrencilerin mesleğe yönelik tutumları ile bu meslekte kariyer yapma istekleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla oluşturulmuş araştırma hipotezlerinin test edilmesi için çoklu regresyon analizi ve Mann-Whitney U testi yapılmış, ardından bulgular ilgili literatürle karşılaştırılmıştır.

3.3.1. Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında gerçekleştirilen anket uygulaması sonucunda elde edilen veriler kodlanarak bilgisayara yüklenmiştir. Yüklenen bu veriler araştırma amaçları doğrultusunda çeşitli istatistiksel analizlere tabi tutulmuş ve elde edilen bulgular yorumlanmıştır. Elde edilen verilerin analizinde SPSS17 (Statistical Package for Social Sciences- Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paket Programı) programı kullanılmıştır. Toplanan veriler SPSS programı yardımıyla istatistiki işlemlere tabi tutularak yorumlanabilecek çizelgeler haline getirilmiştir. Kullanılan analiz yöntemlerinin belirlenmesinde daha önce yapılan benzer araştırmalardaki yöntemler dikkate alınmıştır.

3.3.2. Öğrencilerin Demografik Özelliklerine İlişkin Veriler

Ankete katılan öğrencilerin demografik özelliklerine göre dağılımı Tablo 16’da gösterilmiştir.

Tablo 16. Örneklemin Demografik Özellikleri

Değişkenler	f	%
Cinsiyet		
Kadın	48	27
Erkek	130	73
Toplam	178	100
Öğrencinin mezun olduğu lise		
Denizcilik Meslek Lisesi	67	37,6
Genel Lise	45	25,3
Turizm Meslek Lisesi	3	1,7
Ticaret Meslek Lisesi	7	3,9
Diğer	56	31,5
Toplam	178	100
Öğrencinin öğrenim gördüğü sınıf		
1.Sınıf	78	43,8
2.Sınıf	100	56,2
Toplam	178	100

Değişkenler	f	%
Öğrencinin staj durumu		
Yaptım	96	53,9
Yapmadım	82	46,1
Toplam	178	100
Öğrencinin ailesinin aylık geliri		
2.324(Asgari Ücret) ve altı	36	20,2
2.325 - 5.325	81	45,5
5.326 - 8.326	30	16,9
8.327 - 11.327	18	10,1
11.328 TL ve üzeri	13	7,3
Toplam	178	100
Ailenin marina ve yat işletmelerinde çalışma durumu		
Var	17	9,6
Yok	161	90,4
Toplam	178	100

Ailenin turizm işletmelerinde çalışma durumu		
Var	24	13,5
Yok	154	86,5
Toplam	178	100

Tablo 16’da anketin ilk kısmında yer alan, öğrencilerin bazı demografik özellikleri ile ilgili veriler yer almaktadır. Bu verilere göre örnekleme yer alan öğrencilerin %73’ü erkek öğrenci, %27’si ise kız öğrencidir. Bu dağılım bölümlerdeki kız ve erkek öğrenci dağılımları ile paralellik göstermektedir. Bu bölümdeki öğrencilerin %67’si Denizcilik Meslek Lisesi mezunu, %45’i Genel Lise mezunu, %1,7’si Turizm Meslek Lisesi mezunu, %3,9’u Ticaret Lisesi mezunudur, %56’sı ise diğer liselerden mezun olmuştur. Katılımcıların %43,8’i birinci sınıf, %56,2’si ise ikinci sınıf öğrencisidir. Ankete katılan öğrencilerin %53,9’u staj yapmış, %46,1’i ise staj yapmamıştır. Katılımcıların %20,2’sinin ailelerinin aylık geliri asgari ücret veya altındadır. %45,5’inin ailelerinin aylık geliri 5.300 TL’nin altında iken, %27’ sinin aylık geliri 5.300TL ile 8.000TL arasındadır. %7,3’ünün ise aylık geliri 11.000TL’nin üzerindedir. Bu durum marina ve yat işletmeciliği eğitimi alan katılımcıların ailelerinin, çoğunlukla orta gelir grubuna mensup olduklarını göstermektedir. Katılımcıların %90,4’ünün ailesinde marina ve yat işletmelerinde çalışan, %86,5’inin ailesinde ise turizm sektöründe çalışan bulunmamaktadır. Bu durum, bu bölümdeki öğrencilerin büyük çoğunluğunun ailesinde, marina ve yat işletmeleri ile turizm işletmelerinde çalışan olmadığını göstermektedir.

3.3.3. Araştırmanın Ölçeklerine Yönelik Güvenirlik Analizleri ve İfadelerin Güvenirliğe Etkisi

Güvenilirlik, ölçülmek istenen kavramın tutarlı bir şekilde ölçülmesidir. Kullanılan ölçüm araçlarının, farklı yerlerde, farklı zamanlarda ve aynı evrenden seçilen farklı örneklemelere uygulandığında, benzer sonuçları vermesi beklenir. Cronbach alfa bu kapsamda kullanılan en yaygın ve en güçlü yöntemdir. Cronbach alfa, ilgili ölçekteki maddelerin birbiriyle ne ölçüde tutarlı olduğu ve söz konusu kavramı ne ölçüde temsil ettiği hakkında bilgi verir (Gürbüz ve Şahin 2018). Tüm maddeler için elde edilen Cronbach alfa değeri o anketin toplam güvenilirliğini gösterir ve genel kabul gören bu değerin 0,7 ve daha büyük olmasıdır. Cronbach alfa katsayısının yorumlanması için

literatürde farklı sınıflamalar yapılmakla birlikte yaygın kabul edilen sınıflama aşağıdaki gibidir (Kılıç, 2016);

0,00<Alfa Katsayısı<0,40 ölçek güvenilir değildir

0,41<Alfa Katsayısı<0,60 ölçek düşük güvenirlikte

0,61<Alfa Katsayısı<0,80 ölçek oldukça güvenilir

0,81<Alfa Katsayısı<1.00 ölçek yüksek güvenirlikte

Yapılan anket sonucunda elde edilen verilerin kontrolünün yapıp siteye girilmesinden sonra ankette kullanılan iki ölçeğin ve alt boyutlarının güvenirlik analizleri yapılmıştır.

Tablo 17. Tutum Ölçeğine Ait Güvenirlik Analizi Bulguları

Cronbach's Alfa	İfade Sayısı	Ortalama	Std.Sapma
0,83	18	59,90	9,37

Tablo 17’de tutum ölçeğinin güvenirlik analizi sonucunda Cronbach Alfa değerinin 0,83 gibi oldukça yüksek bir değer olduğu görülmektedir. Tutum ölçeği, işin doğası, sosyal statü, kişi endüstri uyumu, ücret ve sosyal haklar olmak üzere 4 boyuttan oluşmaktadır.

Tablo 18. İşin Doğası Boyutuna Ait Güvenirlik Analizi Bulguları

Cronbach's Alfa	İfade Sayısı	Ortalama	Std.Sapma
0,86	6	16,34	4,99

Tablo 18’de bu boyutlardan işin doğası ifadelerine yönelik güvenirlik analizi sonucunda Cronbach Alfa değerinin 0,86 gibi oldukça yüksek güvenilir bir değer olduğu görülmektedir.

Tablo 19. Sosyal Statü Boyutuna Ait Güvenirlik Analizi Bulguları

Cronbach's Alfa	İfade Sayısı	Ortalama	Std.Sapma
0,66	3	10,84	2,29

Tablo 19’da tutum ölçeğinin boyutlarından sosyal statü boyutundaki ifadelere yönelik güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach Alfa değerinin 0,66 gibi oldukça güvenilir bir değerde olduğu görülmektedir.

Tablo 20. Kişi-Endüstri Uyumu Boyutuna Ait Güvenirlik Analizi Bulguları

Cronbach’s Alfa	İfade Sayısı	Ortalama	Std.Sapma
0,86	6	24,55	4,40

Tutum ölçeğinin bir diğer boyutu olan kişi-endüstri uyumu boyutundaki ifadelere yönelik güvenilirlik analizi Tablo 20’de yer almaktadır. Bu boyuta yönelik güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach Alfa değerinin 0,86 gibi oldukça yüksek güvenilir bir değer olduğu görülmektedir.

Tablo 21. Ücret ve Sosyal Haklar Boyutuna Ait Güvenirlik Analizi Bulguları

Cronbach’s Alfa	İfade Sayısı	Ortalama	Std.Sapma
0,82	3	8,16	2,61

Tutum ölçeğinin boyutlarından ücret ve sosyal haklar boyutundaki ifadelere yönelik güvenilirlik analizi sonucu Tablo 21’de yer almaktadır. Burada Cronbach Alfa değerinin 0,82 gibi oldukça yüksek bir değer olduğu görülmektedir.

Tablo 22. Kariyer Yapma İsteği Ölçeğine Ait Güvenirlik Analizi Bulguları

Cronbach’s Alfa	İfade Sayısı	Ortalama	Std.Sapma
0,80	6	20,16	5,12

Ankette yer alan ikinci ölçeğimiz olan, kariyer yapma isteği ölçeğinin ise güvenilirlik analizi Tablo 22’de görülmektedir. Burada Cronbach Alfa değerinin 0,80 gibi oldukça güvenilir bir değer olduğu görülmektedir.

3.3.4. Araştırmada Kullanılan Ölçeklere Yönelik Frekans Analizleri

Anket çalışmasına katılan öğrencilerin, mesleğe yönelik tutumları ve meslekte kariyer yapma istekleri ile ilgili ifadelerinin frekans dağılımları, ortalamaları ve standart sapmaları bu bölümde verilmiştir.

Analiz öncesi olumsuz ifadeler ters kodlanmıştır. Ters kodlanan maddeler; 1- Tamamen Katılıyorum, 2- Katılıyorum, 3- Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4- Katılmıyorum, 5- Kesinlikle Katılmıyorum şeklinde ifade edilmiştir.

Tablo 23. Öğrencilerin İşin Doğasına Yönelik Tutumlarının Tanımlayıcı İstatistikleri

İFADELER	Dağılım	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum	Ortalama	Medyan
İŞ1.Marina ve yat işletmelerinde çalışma saatleri düzensizdir	n	11	19	76	37	35	2,61	3,00
	%	5,1	8,9	35,5	16,4	17,3		
İŞ2.Mevsimsellik özelliğinden dolayı marina ve yat işletmelerinde daimi bir iş bulmak zordur.	n	16	23	53	53	35	2,59	3,00
	%	6,5	10,7	24,8	24,8	16,4		
İŞ3. Marina ve yat işletmelerinin fiziksel çalışma koşulları genelde iyidir.	n	15	22	68	63	10	3,17	3,00
	%	7,0	10,3	31,8	29,4	4,7		
İŞ4.Marina ve yat işletmelerinde çalışma ortamı streslidir	n	9	31	59	57	22	2,70	3,00
	%	4,2	14,5	27,6	26,6	10,3		
İŞ5.Marina ve yat işletmelerinde çalışma saatleri çok uzundur	n	29	42	71	29	7	2,67	3,00
	%	13,6	19,6	33,2	13,6	3,3		
İŞ6.Hafta sonu tatili benim için çok önemlidir	n	12	32	37	54	77	3,51	4,00
	%	5,6	15,0	17,3	25,2	36,0		
İŞ7.Özel hayatım benim için çok önemlidir	n	11	10	26	54	77	3,99	4,00
	%	5,1	4,7	12,1	25,2	36,0		
İŞ8.Marina ve yat işletmelerinde işler çok yorucudur	n	5	29	78	42	24	2,71	3,00
	%	2,3	13,6	36,4	19,6	11,2		
İŞ 9.Marina ve yat işletmelerinde çalışmayı eğlenceli buluyorum	n	7	4	24	77	66	4,07	4,00
	%	3,3	1,9	11,2	36,0	30,8		
	n	4	9	16	78	71	4,14	4,00

İŞ10.Marina ve yat işletmelerindeki işlerde daima her gün öğrenilecek yeni bir şeyler vardır	%	1,9	4,2	7,5	36,4	33,2		
İŞ11.Marina ve yat işletmelerinde çalışanların aile hayatı, işin doğası gereği, olumsuz etkilenmektedir	n	29	13	55	56	25	2,71	3,00
	%	13,6	6,1	25,7	26,2	11,7		

Ters Kodlu İfadeler: 1-2-4-5-8-11

Tablo 23’de öğrencilerin, işin doğasına yönelik tutumlarını gösteren frekans analizleri verilmiştir. Araştırmada öğrencilerin en düşük oranda katılım gösterdikleri ifade (%41) “Marina ve yat işletmelerinde fiziksel çalışma koşulları genelde iyidir” olmuştur. En yüksek ortalama oranına sahip ifade, 4,14 ile “Marina ve yat işletmelerindeki işlerde daima her gün öğrenilecek yeni bir şeyler vardır” ifadesidir. Öğrenciler ayrıca 4,07 ortalama ile “Marina ve yat işletmelerinde çalışmayı eğlenceli buluyorum” ifadesine de yüksek oranda katılım göstermişlerdir. Bu durum, öğrencilerin mesleğin fiziksel çalışma şartlarını zor bulmakla birlikte, bu meslekte çalışarak pek çok şey öğrenebildiklerini ve bu meslekte çalışmayı eğlenceli bulduklarını göstermektedir.

Tablo 24. Öğrencilerin Mesleğin Sosyal Statü Durumuna Yönelik Tutumlarının Tanımlayıcı İstatistikleri

İFADELER	Dağılım	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum	Ortalama	Medyan
STATÜ1. Marina ve yat işletmelerinde çalışmak Türk toplumunda saygı duyulan (prestijli) bir meslektir	n	4	16	59	67	32	3,60	4,00
	%	1,9	7,5	27,6	31,3	15,0		
STATÜ2.Ailem marina ve yat işletmelerindeki mesleğimle gurur duyuyor	n	4	8	42	70	54	3,91	4,00
	%	1,9	3,7	19,6	32,7	25,2		
STATÜ3.Marina ve yat işletmelerinde çalışmak toplumda fazla saygı görmüyor	n	25	54	62	29	8	3,33	3,00
	%	11,7	25,2	29,0	13,6	3,7		
STATÜ4.Marina ve yat işletmelerindeki görevimden, arkadaşlarıma ve aileme, büyük bir gururla söz ediyorum	n	5	11	32	74	56	3,93	4,00
	%	2,3	5,1	15,0	34,6	26,2		

STATÜ5.Marina ve yat işletmelerinde çalışarak aile yaşantısını sürdürmek zor	n	15	41	59	39	24	3,08	3,00
	%	7,0	19,2	27,6	18,2	11,2		

Ters Kodlu İfadeler: 3-5

Tablo 24’de öğrencilerin, mesleğin sosyal statü durumuna yönelik tutumlarını gösteren frekans analizleri verilmiştir. Araştırmada öğrencilerin en düşük oranda katılım gösterdikleri ifade 3,08 ortalama ile “Marina ve yat işletmelerinde çalışarak aile yaşantısını sürdürmek zor” ifadesi olmuştur. En yüksek ortalama oranına sahip ifade, 3,93 ile “Marina ve yat işletmelerindeki görevimden, arkadaşlarıma ve aileme, büyük bir gururla söz ediyorum” ifadesidir. Öğrenciler ayrıca 3,91 ortalama ile “Ailem marina ve yat işletmelerindeki mesleğimle gurur duyuyor” ifadesine de yüksek oranda katılım göstermişlerdir. Bu durumda, öğrencilerin meslekleri ile gurur duydukları ve bu mesleği saygın gördükleri söylenebilir.

Tablo 25. Öğrencilerin Kişilikleri ile Endüstri Uygunluğuna Yönelik Tutumlarının Tanımlayıcı İstatistikleri

İFADELER	Dağılım	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum	Ortalama	Medyan
UYUM1.Karakterim bu sektörde çalışmaya uygundur	n	4	4	18	71	81	4,24	4,00
	%	1,9	1,9	8,4	33,2	37,9		
UYUM2.Yeteneklerimi ve becerilerimi marina ve yat işletmelerindeki işlerde kullanabilirim	n	5		15	80	78	4,27	4,00
	%	2,3		7,0	37,4	36,4		
UYUM3.İnsanlara, tatilin tadını çıkarttıkları bir zamanda hizmet etmek güzel bir şey değil	n	30	51	59	24	14	3,33	3,00
	%	14,0	23,8	27,6	11,2	6,5		
UYUM5.Kısa sürede sektörde iyi noktalara geleceğimi düşünüyorum	n	8	8	38	64	60	3,90	4,00
	%	3,7	3,7	17,8	29,9	28,0		

Ters Kodlu İfadeler: 3

Tablo 25’de öğrencilerin, kişilikleri ile endüstri uygunluğuna yönelik tutumlarını gösteren frekans analizleri verilmiştir. Araştırmada öğrencilerin en düşük oranda

katılım gösterdikleri ifade 3,33 ortalama ile “İnsanlara, tatilin tadını çıkarttıkları bir zamanda hizmet etmek güzel bir şey değil” ifadesi olmuştur. En yüksek ortalama oranına sahip ifade, 4,27 ile “Yeteneklerimi ve becerilerimi marina ve yat işletmelerindeki işlerde kullanabilirim” ifadesidir. Öğrenciler ayrıca 4,24 ortalama ile “Karakterim bu sektörde çalışmaya uygundur” ifadesine de yüksek oranda katılım göstermişlerdir. Bu durumda, öğrencilerin, bu meslekle karakterlerinin uygun olduğunu ve yetenekleri ile becerilerini bu alandaki işlerde kullanabileceklerini düşündükleri söylenebilir.

Tablo 26. Öğrencilerin Meslekteki Ücret ve Sosyal Haklara Yönelik Tutumlarının Tanımlayıcı İstatistikleri

İFADELER	Dağılım	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum	Ortalama	Medyan
ÜCRET1.Marina ve yat işletmelerindeki işlerin çoğunluğunun maaşının az olduğunu düşünüyorum	n	9	29	73	47	20	2,77	3,00
	%	4,2	13,6	34,1	22,0	9,3		
ÜCRET2.Marina ve yat işletmelerindeki işlerin büyük bir bölümünün, tatmin edici bir yaşam tarzı sürdürmek için gelirinin yeterli olmadığını düşünüyorum	n	11	21	83	40	23	2,75	3,00
	%	5,1	9,8	38,8	18,7	10,7		
ÜCRET3.Marina ve yat işletmelerinde sosyal haklar (ikramiye, serbest zaman, tatil, yemek vb.) yetersizdir	n	6	20	83	41	28	2,63	3,00
	%	2,8	9,3	38,8	19,2	13,1		

Ters Kodlu İfadeler: 1-2-3

Tablo 26’da öğrencilerin, meslekteki ücret ve sosyal haklara yönelik tutumlarını gösteren frekans analizleri verilmiştir. Araştırmada öğrencilerin en düşük oranda katılım gösterdikleri ifade 2,63 ortalama ile “Marina ve yat işletmelerinde sosyal haklar (ikramiye, serbest zaman, tatil, yemek vb.) yetersizdir” ifadesi olmuştur. En yüksek ortalama oranına sahip ifade, 2,77 ile “Marina ve yat işletmelerindeki işlerin çoğunluğunun maaşının az olduğunu düşünüyorum” ifadesidir. Bu durumda, öğrencilerin bu meslekteki maaşları az buldukları, sosyal hakları ise yeterli buldukları söylenebilir.

Tablo 27. Öğrencilerin Kariyer Yapma İsteklerine Yönelik Tutumlarının Tanımlayıcı İstatistikleri

İFADELER	Dağılım	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum	Ortalama	Medyan
KARİYER1.Mezun olunca marina ve yat işletmelerinde çalışacağımı sanmıyorum	n	44	55	58	5	16	3,59	4,00
	%	20,6	25,7	27,1	2,3	7,5		
KARİYE2.Marina ve yat işletmelerinde uzun yıllar çalışmam	n	31	50	51	27	19	3,26	3,00
	%	14,5	23,4	23,8	12,6	8,9		
KARİYER3.Okuldan mezun olunca ne iş yapacağımı bilmiyorum	n	49	54	37	19	19	3,53	4,00
	%	22,9	25,2	17,3	8,9	8,9		
KARİYER4.Marina ve yat işletmelerinde kariyer yapmamın bana kazandıracağı fazla bir şey yok	n	51	67	35	12	13	3,73	4,00
	%	23,8	31,3	16,4	5,6	6,1		
KARİYER5.Bu mesleği seçmem benim için bir hata idi	n	86	37	38	7	10	4,02	4,00
	%	40,2	17,3	17,8	3,3	4,7		
KARİYER6.Marina ve yat işletmelerindeki iş olanakları ile ilgileniyorum	n	13	6	25	72	62	3,92	4,00
	%	6,1	2,8	11,7	33,6	29		
KARİYER7.Marina ve yat işletmelerinde kariyer yapmamın bana kazandıracağı fazla bir şey yok	n	66	55	36	13	8	3,88	4,00
	%	30,8	25,7	16,8	25,7	3,7		
KARİYER8.Farklı bir endüstride kariyer yapacağımı düşünmüyorum	n	16	30	59	52	21	3,18	3,00
	%	7,5	14	27,6	24,3	9,8		
KARİYER9.Genellikle arkadaşlarla marina ve yat işletmelerindeki iş olanakları hakkında olumlu konuşuruz	n	10	17	64	51	36	3,48	3,00
	%	4,7	7,9	29,9	23,8	16,8		

Ters Kodlu İfadeler: 1-2-3-4-5-7

Tablo 27’de öğrencilerin, bu meslekte kariyer yapma isteklerine yönelik tutumlarını gösteren frekans analizleri verilmiştir. Araştırmada öğrencilerin en düşük oranda katılım gösterdikleri ifade “Bu mesleği seçmem benim için bir hata idi” ifadesi olmuştur. Öğrenciler ayrıca “Marina ve yat işletmelerinde kariyer yapmamın bana

kazandıracağı fazla bir şey yok” ifadesine de düşük oranda katılım göstermişlerdir. En yüksek katılım gösterdikleri ifade “Marina ve yat işletmelerindeki iş olanakları ile ilgileniyorum” ifadesidir. Öğrenciler ayrıca “Genellikle arkadaşlarla marina ve yat işletmelerindeki iş olanakları hakkında olumlu konuşuruz” ifadesine de yüksek oranda katılım göstermişlerdir. Bu durumda öğrencilerin, bu mesleği seçmekten memnun oldukları ve bu meslekte kariyer yapmak istedikleri, söylenebilir.

3.3.5. Araştırmada Kullanılan Ölçeklere Yönelik Faktör Analizleri

Faktör analizi, birbiriyle ilişkili çok sayıda değişkeni bir araya getirerek, az sayıda, kavramsal olarak anlamlı yeni faktörler (değişkenler, boyutlar) bulmayı, keşfetmeyi amaçlayan ve bu yolla ölçülecek yapıya ait faktör yapısının tanımlanmasına olanak sağlayan, çok değişkenli bir istatistiktir. Faktör analizinde amaç maksimum varyansı açıklayan az sayıda faktöre ulaşmaktır (Büyüköztürk, 2002).

Faktör analizi, birçok araştırmacı tarafından, veri toplama araçlarının yapısal olarak geçerliliğini sınamak amacıyla kullanılmaktadır (Çolakoğlu ve Büyükeksi, 2014).

Sosyal bilim araştırmalarında, iki tür faktör analizi yapılmaktadır. Keşfedici (açıklayıcı) faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi (Gürbüz ve Şahin, 2018). Bu araştırmada, kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliğini incelemek için keşfedici (açıklayıcı) faktör analizi uygulaması yapılmıştır.

3.3.5.1. Tutum ölçeğine yönelik faktör analizi

Faktör analizi yapmadan önce elde edilen verilerin faktör analizine uygun olup olmadığının test edilmesi gerekmektedir. Bu araştırmada verilerin faktör analizine uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve Bartlett Sphericity testleri ile incelenmiştir. KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) testi örneklem büyüklüğünün uygunluk testidir. Literatürde bu değerin 0,60’ın üzerinde olması beklenir. Literatürde Kaiser tarafından bulunan değerler, 0,50-,0,60 orta, 0,70-iyi, 0,70-0,80 arası çok iyi, 0,90 ve üzeri mükemmel olarak belirlenmiştir (Kaiser,1974). Bu araştırmada KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) değeri 0,85 olarak belirlenmiş ve çok iyi düzeyde yer aldığı görülmüştür.

Bartlett testi ise “korelasyon matrisi birim matrise eşittir” hipotezini test etmektedir. Hipotezin reddedilmesi değişkenler arasında bir korelasyonun olduğu anlamına gelmekte ve faktör analizinin değişkenlere uygulanabileceğini göstermektedir (Çolakoğlu ve Büyükekşi, 2014). Bir başka deyişle Bartlett testinin “p” değeri 0,05 önem düzeyinden düşük ise faktörler arasında faktör analizi yapmak için yeterli düzeyde bir korelasyon var demektir (Sipahi ve diğerleri, 2018). Araştırmada bu oran 0,000 olarak belirlenmiş ve test sonucunun anlamlı ($p < 0,000$) olduğu görülmüştür.

Analizde, faktörlere yüksek destek sağlayan maddelerin bulunması için eğik döndürme stratejilerinden direct oblimin dönüştürmesi yapılmıştır. Bu yöntem sosyal bilimlerde yapılan araştırmalarda, ölçekte birbiri ile ilişkili ifadelerin bulunduğu durumlarda, sıkça kullanılmaktadır (Rennie, 1997; Çolakoğlu ve Büyükekşi, 2014).

Faktör analizinde, başlangıçta, genel olarak öz değeri 1 ya da 1’den daha büyük olan faktörler önemli faktörler olarak alınmaktadır (Büyüköztürk, 2020). Araştırmada, faktör sayısının belirlenmesinde, özdeğerlerin (Eigenvalue) 1’den büyük olması kriteri kullanılmıştır.

Analizde toplam varyans yüzdelerine de bakılmıştır. Verileri en uygun şekilde temsil edecek faktör sayısı, her faktör tarafından açıklanan toplam varyans yüzdeleri ile belirlenmektedir. Toplam varyans her değişkenin varyansının toplamıdır. Toplam yüzde ise (Cumulative %) elde edilen faktörlerin ana kütlede yüzde kaçını açıkladığını göstermektedir (Gülbüz ve Şahin, 2018). Bu araştırmada verilerin %66,06’sını temsil eden dört faktör bulunmuştur.

Faktör analizinin son aşaması faktör yük değerlerinin hesaplanmasıdır. Faktör yükü bir maddenin ya da gözlenen değişkenin ilgili faktör ile olan korelasyonudur. Faktör içindeki bir maddenin faktör yükünün karesi, ilgili faktördeki varyansın ne kadarını açıkladığını göstermektedir. Bir değişkenin 0,3’lük faktör değeri, faktör tarafından açıklanan varyansın %9 olduğunu göstermektedir (Büyüköztürk, 2002). Genel olarak faktör yüklerinin en az 0,32 olması önerilmektedir. 0,32-0,50 arası düşük, 0,50-0,60 arası iyi, 0,60-0,70 arası yüksek ve 0,70 ve üzeri faktör yükleri mükemmel faktör yükü olarak sınıflandırılmaktadır (Gülbüz ve Şahin, 2018).

Yapılan ilk analizde bazı ifadelerin, birden fazla faktörde 0,10'dan daha az bir farkla yer aldığı görülmüştür. Binişik madde olarak değerlendirilen (Tabachnick ve Fidell, 2001 aktaran, Büyüköztürk, 2002) bu özellikteki ifadeler (Koşul3, Uyum3) ölçekten çıkarılmıştır. Ölçekten iki madde (Koşul6, Koşul7), öngörülenden farklı yeni bir faktör oluşturduğu ve açıklanan varyansa katkısının küçük olduğu gerekçesi ile çıkarılmıştır. Ayrıca bir ifade (Koşul2) de ilgisiz bir faktör içinde yer aldığı için ölçekten çıkarılmıştır. Yeniden yapılan faktör analizi sonucu, elde edilen 18 maddelik tutum ölçeğine yönelik ifadeler ve bu ifadelerin faktör yükleri Tablo 33'de yer almaktadır.

Tablo 28. Tutum Ölçeği Faktör Analizi

Faktörler	İfadeler	Açıklanan Varyans %	Faktör Yükleri	Cronbach's Alfa
Faktör-1 İşin Doğası	1-Marina ve yat işletmelerinde çalışma saatleri düzensizdir	27,179	0,664	0,863
	2-Marina ve yat işletmelerinde çalışma ortamı streslidir		0,768	
	3-Marina ve yat işletmelerinde çalışma saatleri çok uzundur		0,830	
	4-Marina ve yat işletmelerinde işler çok yorucudur		0,884	
	5-Marina ve yat işletmelerinde çalışanların aile hayatı, işin doğası gereği, olumsuz etkilenmektedir		0,717	
	6-Marina ve yat işletmelerinde çalışarak aile yaşantısını sürdürmek zor		0,628	
Faktör 2 Kişİ Endüstri Uyumu	7-Marina ve yat işletmelerinde çalışmayı eğlenceli buluyorum	24,662	0,738	0,863
	8-Marina ve yat işletmelerindeki işlerde daima her gün öğrenilecek yeni bir şeyler vardır		0,721	
	9-Marina ve yat işletmelerindeki görevimden, arkadaşlarıma ve aileme, büyük bir gururla söz ediyorum		0,593	
	10-Karakterim bu sektörde çalışmaya uygundur		0,901	

	11-Yeteneklerimi ve becerilerimi marina ve yat işletmelerindeki işlerde kullanabilirim		0,847	
	12-Kısa sürede sektörde iyi noktalara geleceğimi düşünüyorum		0,684	
Faktör 3 Ücret ve sosyal haklar	13-Marina ve yat işletmelerindeki işlerin çoğunluğunun maaşının az olduğunu düşünüyorum	8,575	0,912	0,829
	14-Marina ve yat işletmelerindeki işlerin büyük bir bölümünün, tatmin edici bir yaşam tarzı sürdürmek için gelirinin yeterli olmadığını düşünüyorum		0,929	
	15-Marina ve yat işletmelerinde yan haklar (ikramiye, serbest zaman, tatil, yemek vb.) yetersizdir		0,533	
Faktör 4 Sosyal Statü	16-Marina ve yat işletmelerinde çalışmak Türk toplumunda saygı duyulan (prestijli) bir meslektir	5,654	0,694	0,665
	17-Ailem marina ve yat işletmelerindeki mesleğimle gurur duyuyor		0,570	
	18-Marina ve yat işletmelerinde çalışmak toplumda fazla saygı görmüyor		0,810	
Toplam		66,067		0,836

KMO= 0,850, Bartlett's Test p value= 0,000

Extraction Method= Principal Component Analysis.

Rotation Method= Direct Oblimin

Eigenvalue>1

Ters Kodlu İfadeler: 1-2-3-4-5-6-13-14-15-18.

Tablo 28'de her bir faktördeki ifadelerin yüklenme değeri ve açıkladığı varyans görülmektedir. Yapılan faktör analizi sonucunda, tutum ölçeğinde orijinalinde olduğu gibi 4 boyut (faktör) elde edilmiştir. Dört faktör yapısıyla tutum ölçeğinin varyans açıklama oranı %66,067 olarak gerçekleşmiştir. Faktör analizi sonuçları beklenen faktör yapısından farklılıklar göstermektedir. En yüksek varyansı açıklayan (%27,179) Faktör1 (İşin Doğası), 6 maddenin bir araya gelmesiyle oluşmuştur. Bu altı maddenin beş tanesi, işin doğası boyutunun, bir tanesi ise sosyal statü boyutunun maddesidir. Sosyal statü boyutunda yer alması beklenen “Marina ve yat işletmelerinde çalışarak aile yaşantısını sürdürmek zor” ifadesi, çalışma koşulu olarak algılanmış olabilir.

Faktör 1 (İşin Doğası'na yönelik güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach Alpha değerinin 0,863 gibi yüksek güvenilirlikte bir değerde olduğu görülmektedir. İşin Doğası ve fiziksel çalışma koşulları, Kuşluvan ve Kuşluvan (2000) çalışmasında ayrı ayrı iki boyutta ölçülmüştür. Çalışmada, "İşin Doğası" boyutunun güvenilirlik değeri 0,72, "Fiziksel çalışma Koşulları" boyutunun alfa değeri ise 0,60 olarak bulunmuştur. Duman ve Tepeci (2006) ise çalışmasında, işin doğası faktörünün Cronbach Alpha değerini 0,736 olarak bulmuştur.

Faktör2 (Kişi-Endüstri Uyumu), varyansın %24,662'sini açıklayıp 6 maddeden oluşmaktadır. Bu maddelerden 2 tanesi işin doğasının bir tanesi ise sosyal statü boyutunun maddesidir. "Marina ve yat işletmelerinde çalışmayı eğlenceli buluyorum" ve "Marina ve yat işletmelerindeki işlerde daima her gün öğrenilecek yeni bir şeyler vardır" ifadelerinin, işin doğası boyutu yerine bu boyutta yer alması, kişilerin marina ve yat işletmelerindeki işlerle kişiliklerinin uyum içinde olduklarını düşünmelerinden kaynaklanmış olabilir. Sosyal statü boyutunda yer alması beklenen "Marina ve yat işletmelerindeki görevimden, arkadaşlarıma ve aileme, büyük bir gururla söz ediyorum" ifadesinin bu boyutta yer alması, mesleğe gurur duyulmasının, kişilikleri ile uyumlu olduğu düşüncesinden kaynaklanmış olabilir.

Faktör 2 (Kişi Endüstri Uyumuna)'na yönelik güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach Alpha değerinin 0,863 gibi yüksek güvenilirlikte bir değerde olduğu görülmektedir. Kuşluvan ve Kuşluvan (2000)'in çalışmasında kişi endüstri uyumuna yönelik güvenilirlik analizi 0,81 olarak bulunmuştur. Duman ve Tepeci (2006) ise çalışmasında, kişi-endüstri uyumu ve terfi imkanları, olarak belirlediği faktörün Cronbach Alpha değerini 0,721 olarak bulmuştur.

Faktör3 (Ücret ve sosyal haklar), varyansın %8,575'ini açıklayıp 3 maddeden oluşmaktadır. Bu maddeler, beklenildiği gibi maaşların az olması, elde edilen gelirlerin ve yan hakların yetersizliği gibi maddelerdir. Bu faktörün güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach Alpha değerinin 0,829 gibi yüksek güvenilirlikte bir değerde olduğu görülmektedir. Kuşluvan ve Kuşluvan (2000)'in çalışmasında ücret ve sosyal haklar boyutunun güvenilirlik analizi 0,65 olarak bulunmuştur. Duman ve Tepeci (2006) ise çalışmasında, ücret ve ek gelirler faktörünün Cronbach Alpha değerini 0,657 olarak bulmuştur.

Faktör4 (Sosyal Statü), varyansın %5,654'ünü açıklayıp 3 maddeden oluşmaktadır. Bu maddeler de beklenildiği gibi marina ve yat işletmeciliği Türk toplumunda saygı duyulan bir meslektir, ailem mesleğimle gurur duyuyor ve bu meslekte çalışmak toplumda fazla saygı görmüyor gibi ifadeleri bir araya getirmiştir. Bu faktörün güvenirlik analizi sonucunda Cronbach Alpha değerinin 0,665 gibi oldukça güvenilir bir değerde olduğu görülmektedir. Kuşluvan ve Kuşluvan (2000)'in çalışmasında sosyal statü boyutunun güvenirlik analizi 0,74 olarak bulunmuştur. Duman ve Tepeci (2006) ise çalışmasında sosyal statü faktörünün Cronbach Alpha değerini 0,626 olarak bulmuştur.

Yapılan faktör analizi sonucu, tutum ölçeğinin, 18 maddelik ve dört faktörlü halinin yapı geçerliliğinin bulunduğunu göstermektedir.

3.3.5.2. Kariyer yapma isteği ölçeğine yönelik faktör analizi

Araştırma kapsamında yer alan “Kariyer Yapma İsteği” ölçeğine yönelik geçerlilik analizi için açımlayıcı (keşfedici) faktör analizi uygulanmıştır. Değişken bu meslekte kariyer yapma isteği olarak adlandırıldığı için faktör analizi öncesi olumsuz ifade içeren maddeler ters kodlanmıştır.

Araştırma, Temel Bileşenler Analizi (Principle Component Analysis, PCA) faktörleştirme tekniği kullanılarak yapılmıştır. Faktör sayısının belirlenmesinde, özdeğerlerin (Eigenvalue) 1'den büyük olması kriteri kullanılmıştır.

Faktör analizinde, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett's Küresellik testi de yapılmıştır. KMO değeri, 0,872 olarak bulunmuştur. Bu değer, çok iyi düzeyde olup örneklem büyüklüğünün faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Bartlett Küresellik testinin “p” değeri de 0,000 olarak bulunmuştur. Bu değer “ $p < 0,05$ ” koşulunu karşıladığından, faktör analizi yapılması için yeterli düzeyde korelasyon olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Analizde, faktörlere yüksek destek sağlayan maddelerin bulunması için eğik döndürme stratejilerinden direct oblimin dönüştürmesi yapılmıştır. Bu yöntem sosyal bilimlerde yapılan araştırmalarda, ölçekte birbiri ile ilişkili ifadelerin bulunduğu durumlarda, sıkça kullanılmaktadır (Çolakoğlu ve Büyükekeşi, 2014).

Birinci faktör analizinde KMO değeri 0,854 olduğundan örnek hacmi faktör analizi yapmaya uygun bulunmuştur. Bartlett önem değeri de 0,000 olduğundan, değişkenler arasında faktör analizi yapmaya yeterli düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. KMO ve Bartlett's önem değerleri istenilen düzeyde olduğundan 9 madde ile analizlere devam edilmiştir.

Analiz esnasında, tüm faktör yüklerinin açıkladığı ortak varyans (Communities) değerlerine de bakılmıştır. Ortak varyans bir değişkenin analizde yer alan diğer değişkenlerle paylaştığı varyans miktarıdır (Hair ve diğerleri, 1998). Ortak varyans değerleri incelendikten sonra maddelerin faktör yüklerine bakılmış ve 30. ifade (0,023), 32. ifade (0,002) ve 33. ifade (0,353) düşük faktör yükü aldığı için ölçekten çıkarılmıştır.

Bu maddeler çıkarıldıktan sonra geri kalan altı ifade ile faktör analizi ikinci kez yapılmıştır. Bu analizde, KMO değeri 0,869 ve Bartlett değeri 0,000 bulunmuştur. Her iki değer de faktör analizinin yapılmasının uygun olduğunu göstermektedir.

Analizde toplam varyans yüzdelerine de bakılmıştır. Verileri en uygun şekilde temsil edecek faktör sayısı, her faktör tarafından açıklanan toplam varyans yüzdeleri ile belirlenmektedir. Toplam yüzde ise (Cumulative %) elde edilen faktörlerin ana kütleinin yüzde kaçını açıkladığını göstermektedir (Gülbüz ve Şahin, 2018). Bu araştırmada verilerin %64,90 'ını temsil eden bir faktör bulunmuştur. Analiz sonuçları Tablo 34'te gösterilmiştir.

Tablo 29. Kariyer Yapma İsteği Ölçeği Faktör Analizi

Faktör	İfadeler	Açıklanan Varyans %	Faktör Yükleri	Cronbach's Alfa
	1-Marina ve yat işletmelerinde uzun yıllar çalışmam	64,909	0,835	0,808
	2-Okuldan mezun olunca ne iş yapacağımı bilmiyorum		0,732	
	3-Marina ve yat işletmelerinde kariyer yapmamın bana kazandıracığı fazla bir şey yok		0,883	

Kariyer Yapma İsteği	4-Bu mesleği seçmem benim için bir hata idi		0,809	
	5-Marina ve yat işletmelerinde kariyer yapmamın bana kazandıracağı fazla bir şey yok		0,857	
	6-Mezun olunca marina ve yat işletmelerinde çalışacağımı sanmıyorum		0,703	

KMO= 0,869, Bartlett's Test p value= 0,000

Extraction Method= Principal Component Analysis.

Rotation Method= Direct Oblimin

Eigenvalue>1

Ters Kodlu İfadeler: 1-2-3-4-5-6

Tablo 29'da her bir faktördeki ifadelerin yüklenme değeri ve açıkladığı varyans görülmektedir. Yapılan faktör analizi sonucunda, kariyer yapma isteği ölçeğinde, orijinalinde olduğu gibi 1 faktör elde edilmiştir. Tek faktörlü yapısıyla kariyer yapma isteği ölçeğinin varyans açıklama oranı %64,90 olarak gerçekleşmiştir. Tüm maddelerin faktör yükleri 0,60'ın üzerindedir.

Kariyer yapma isteği faktörüne uygulanan güvenirlik analizinde, Cronbach Alpha değerinin 0,80 gibi yüksek güvenirlikte bir değerde olduğu görülmektedir. Benzer şekilde, Kuşluyan ve Kuşluyan (2000)'in çalışmasında sektöre bağlılık boyutunun güvenirlik analizi 0,92 olarak bulunmuştur. Duman ve Tepeci (2006)'nin çalışmasında ise kariyer yapma isteği faktörünün Cronbach Alpha değeri 0,78 olarak bulunmuştur.

Yapılan analiz sonuçları "kariyer yapma isteği" ölçeğinin 6 maddeden oluşan tek faktörlü yapısının geçerliliğini göstermektedir.

3.3.6. Normallik Dağılımı

Normal dağılım değişkenin dağılım ölçüleriyle ilgilidir. Ankete ilişkin verilerin analiz yönteminin belirlenmesinde, verilerin normal dağılım göstermesi önemli bir belirleyici olmaktadır. Örneklem büyüklüğünün 30'dan büyük olması ve verilerin homojen dağılıp dağılmadığının incelenmesi maksadıyla "Tek örneklem Kolmogorov-Smirnov" testi ile normallik dağılımı incelenmiştir. Test sonucunda tutum ölçeğinin dört boyutu ile kariyer yapma isteği ölçeğinin, p değerinin 0,000 olduğu görülmüştür. Bu test sonucunun anlamlı olması ($p < 0,05$) verilerin normal dağılmadığı anlamına gelmektedir.

Verilerin normallik dağılımının incelenmesinde, Kolmogorov-Smirnov analizlerine ek olarak, yaygın kabul gören, basıklık ve çarpıklık değerlerinin, kendi hata katsayılarına bölünmesi ile elde edilen değerlerin dikkate alınması, yöntemi de kullanılmıştır. Bu değerlerin $\pm 2,58$ 'in (200'den az örneklemelerde) altında olması verilerin normal dağıldığını göstermektedir (Gürbüz ve Şahin 2018). Bu test sonucunda bulduğumuz değerlerin, 2,58'den daha büyük olması verilerin normal dağılıma uygun olmadığını göstermektedir. Bu nedenle araştırmadaki değişkenler arasındaki ilişkilerin belirlenmesi amacıyla parametrik olmayan testlerden faydalanılmıştır.

3.3.7. Araştırma Hipotezlerine Yönelik Analizler

Bu araştırmada, değişkenler arasındaki ilişkilerin belirlenmesi amacıyla korelasyon ve regresyon analizleri, bu ilişkinin cinsiyete ve staj durumuna göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla da Mann-Whitey U testi yapılmıştır.

3.3.7.1. Korelasyon analizi

Korelasyon analizi, iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkinin olup olmadığının belirlenmesi, ilişkinin olması durumunda, bu ilişkinin yönünün ve şiddetinin tespit edilmesi amacıyla yapılmaktadır. Korelasyon katsayısı, değişkenler arasındaki ilişkinin yönü ve bu ilişkinin derecesi hakkında bilgi verir ve "r" harfi ile gösterilir (Gürbüz ve Şahin,2018).

Korelasyon katsayısı "+1" ile "-1" arasında değişen değerler almaktadır. Eğer iki değişkene ait değerler birlikte artıyor ya da azalıyorsa yani aynı yönde değişiyorsa, bu iki değişken arasında doğru yönde, (olumlu) pozitif bir ilişki vardır, demektir. Değişkenlerden biri artarken diğeri azalıyorsa, bu iki değişkenin aralarındaki ilişki (olumsuz) negatif yöndedir (Seçer, 2013).

Korelasyon katsayısının +1 olması, mükemmel pozitif bir ilişkiyi; -1 olması, mükemmel negatif bir ilişkiyi; 0 olması ise ilişkinin pek mümkün olmadığını göstermektedir. Korelasyon katsayısı şu sınırlar içinde sıklıkla kullanılmaktadır (Büyüköztürk, 2020);

Korelasyon katsayısının mutlak değer olarak,

- 0,70- 1,00 arasında olması yüksek,
- 0,70- 0,30 arasında olması orta,
- 0,30- 0,00 arasında olması düşük düzeyde bir ilişki olarak tanımlanmaktadır.

Korelasyon yaklaşım gerçek anlamda neden-sonuç ilişkisini göstermez, birlikte ya da beraber değişimi gösterir (Balcı, 2020).

Araştırmada, marina ve yat işletmeciliği eğitimi alan öğrencilerin, mesleğe karşı tutumlarını ölçen boyutlar ve bu boyutlar ile bu meslekte kariyer yapma isteği arasındaki ilişkilerin belirlenmesi amacıyla, elde edilen 4 faktör ile kariyer yapma isteği değişkeni korelasyon analizine tabi tutulmuştur.

Değişkenler, normal dağılım göstermediğinden, iki değişken arasındaki ilişkiyi açıklamak amacıyla Spearman korelasyon katsayısı (Büyüköztürk,2020) kullanılmıştır.

Faktörler arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacıyla gerçekleştirilen korelasyon analizi sonuçları Tablo 30’da gösterilmektedir.

Tablo 30. Marina ve Yat İşletmelerinde Çalışmaya Yönelik Tutumları Oluşturan Faktörler ve Bu Meslekte Kariyer Yapma İsteği Korelasyon Analizi Sonuçları

Faktörler	İşin Doğası	Kişi-Endüstri Uyumu	Ücret ve sosyal haklar	Sosyal Statü	Kariyer Yapma İsteği
İşin Doğası		,124	,411**	,280**	,440**
Kişi-Endüstri Uyumu			,068	,452**	,422**
Ücret ve sosyal haklar				,150*	,335**
Sosyal Statü					,460**
Kariyer Yapma İsteği					

** Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır (Çift yönlü)

* Korelasyon 0,05 düzeyinde anlamlıdır (Çift yönlü)

Öğrencilerin mesleğe yönelik tutumlarının alt boyutları ile kariyer yapma isteği değişkeni arasındaki ilişki incelendiğinde Tablo 30’da en yüksek ilişkinin sosyal statü ($r = ,460$) ile olduğu görülmektedir. İşin doğası ($r = ,440$), kişi- endüstri uyumu ($r =$

,422), ücret ve sosyal haklar ($r = ,335$) büyükten küçüğe doğru, kariyer yapma isteği değişkeni ile ilişkilerin düzeyini ve yönünü göstermektedir.

İşin doğası ile ücret ve sosyal haklar değişkenleri arasında 0,411'lik, kişi-endüstri uyumu ile sosyal statü değişkenleri arasında ise 0,452'lik orta düzeyde bir korelasyon bulunmuştur. İşin doğası ile sosyal statü değişkenleri arasında da 0,280'lik, , ücret ve sosyal haklar ile sosyal statü arasında ise 0,150'lik düşük düzeyde bir korelasyon olduğu tespit edilmiştir.

İşin doğası ile kişi-endüstri uyumu arasında ($r = ,124$), kişi-endüstri uyumu ile ücret ve sosyal haklar arasında ($r = ,068$) zayıf korelasyon olduğu tespit edilmiştir. Bu değişkenler arasında bir ilişkinin olmadığı söylenebilir.

3.3.7.2. Regresyon analizi

Regresyon analizi bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki neden-sonuç ilişkisinin araştırıldığı analiz yöntemidir. Bağımlı değişken üzerinde bir bağımsız değişkenin etkisi araştırıldığında basit regresyon analizi, iki veya daha fazla bağımsız değişkenin etkisi araştırıldığında, çoklu regresyon analizi uygulanır. Regresyon analizinin genel kullanım amaçları; bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkinin açıklanması, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerinde gözlenen değişimin ne kadarını açıkladığının belirlenmesi, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkilerinin anlamlılık ve önem derecelerinin belirlenmesi şeklinde sıralanabilir (Gülbüz ve Şahin, 2018).

Çoklu regresyon analizinde, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkene ilişkin göreceli önem sıralarını yorumlamada standardize edilmiş regresyon katsayıları olan beta değerlerine bakılır. Çoklu regresyon analizinde çoklu eş doğrusallık durumu ortaya çıkabilir. Çoklu eş doğrusallık, bağımsız değişkenler arasında yüksek düzeyde ilişki olmasıdır. Bu durumda model, analizden bir bağımsız değişkenin ya da gözlemin çıkarılmasına veya eklenmesine duyarlı olacak, parametrelerde önemli değişiklikler oluşturabilecektir. Veri düzeyinde böyle bir durumun olup olmadığını anlamak için ilk olarak bağımsız değişkenler arasındaki ikili korelasyonlar incelenir. 0,80'in üzerindeki korelasyon çoklu bağlantı sorunu olabileceğinin göstergesidir. Daha sonra VIF

(varyans artış faktörü) değerine bakılır bu değer de 10'dan büyük olması da çoklu bağlantının var olabileceğini göstermektedir (Büyüköztürk, 2020).

Bu araştırmada, öğrencilerin mesleğin doğasına, saygınlığına, kişilik yapılarına uygunluğuna ve ücretle sosyal haklarına yönelik tutumları ile bu meslekte kariyer yapma istekleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi ve bu tutumların kariyer yapma isteklerinin ne kadarını belirlediğini incelemek amacıyla çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Öncelikle değişkenler arasında çoklu bağlantı sorunu olup olmadığı incelenmiştir. Bu amaçla ilk olarak bağımsız değişkenler arasındaki korelasyona bakılmış ve bulunan değerlerin (en yükseği 0,515) kabul edilebilir 0,80 değerinin çok altında olduğu tespit edilmiştir. İkinci olarak varyans artış faktörüne (VIF) bakılmıştır. Bağımsız değişkenlerin hepsinin varyans artış faktörünün 1,39'un altında olduğu görülmüştür. Son olarak tolerans değerleri incelenmiştir. Bu değer 0,10'dan küçük olması çoklu bağlantı sorunu olduğunu göstermektedir (Field,2009). Modeldeki bağımsız değişkenlerin hepsinin tolerans sınırının 0,72'nin üzerinde olduğu görülmüştür. Bu sonuçlar doğrultusunda, bu regresyon analizinde bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantı sorunu bulunmamaktadır. Tablo 31'de öğrencilerin kariyer yapma isteklerini belirleyen bağımsız değişkenlere ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 31. Kariyer Yapma İsteğini Belirleyen Değişkenlere İlişkin Regresyon Analizi

Araştırma Modelinin Özel İstatistikleri							
Çoklu R Katsayısı= 0,655							
$R^2= 0,429$							
Düzeltilmiş $R^2= 0,416$							
Standart Hata= 0,54916							
Bağımsız değişkenler	Std. olmayan beta değeri	Std. sapma	Std. beta değeri	t değeri	Sig	F değişim	F sig
Sabit						32,460	,000
İşin Doğası	,215	,054	,260	3,972	,000		
Sosyal Statü	,358	,084	,289	4,286	,000		
Kiş-i-Endüstri Uyumu	,171	,055	,209	3,090	,002*		

Ücret ve Sosyal Haklar	,218	,049	,288	4,447	,000		
------------------------	------	------	------	-------	------	--	--

Bağımlı Değişken: Kariyer Yapma İsteği

Sig. **p< 0,01 anlamlılık seviyesinde

Sig * p<0,005 anlamlılık seviyesinde

Tablo 31’de görülen çoklu regresyon sonuçları istatistiksel olarak anlamlıdır. ($F_{(4,173)}=32,460$, $p< 0,01$). Düzeltilmiş R^2 değeri 0,416’dır. Bu sonuç, tutum ölçeğindeki değişkenlerin, kariyer yapma isteğindeki değişimin (varyansın) %41’ini açıkladığını göstermektedir.

Tutum ölçeğini oluşturan değişkenlerin kariyer yapma isteğine olan etkileri aşağıdaki şekilde gerçekleşmiştir;

İşin doğası değişkeninin ($B= 0,260$, $p<0,01$) kariyer yapma isteği üzerinde pozitif etkisi vardır. . Öğrenciler, marina ve yat işletmelerindeki işlerin doğasını daha olumlu olarak değerlendirdiklerinde, bu meslekte kariyer yapmaya da daha olumlu yaklaşmaktadır. Bu durumda;

“ H_{1a} – Öğrencilerin marina ve yat işletmelerindeki işlerin doğasına karşı tutumları ile bu meslekte kariyer yapma istekleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi kabul edilmiştir.

Benzer şekilde, turizm eğitimi alan öğrencilere yönelik yapılan birçok çalışmada, öğrencilerin mezun olduktan sonra sektörde çalışma kararlarında, işin doğasına yönelik tutumlarının etkisine dikkat çekilmiştir (Çetin, 2000; Birdir 2000; Duman ve diğerleri, 2006; Koyuncu, 2010; Bayar, 2017)

Kiş-i-endüstri uyumu değişkeninin ($B= 0,209$, $p<0,01$) kariyer yapma isteği üzerinde pozitif etkisi vardır. Öğrenciler marina ve yat işletmelerindeki işleri kişilik yapılarına uygun bulduklarında, bu meslekte kariyer yapmayı da olumlu olarak değerlendirmektedirler. Bu durumda;

“ H_{1b} - Öğrencilerin marina ve yat işletmelerindeki işlerin kişilik yapılarına uygunluğu ile ilgili tutumları ile bu meslekte kariyer yapma istekleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi kabul edilmiştir.

Kişilerin mesleki yönelimleri ile kariyer seçimi arasındaki ilişkiyi inceleyen benzer araştırmalar, bireylerin kişilik ve yönelimleri ile uyumlu olan işlere eğilim gösterdiklerini ortaya koymaktadır (Aytaç, 2005). Konuyla ilgili yapılan en önemli araştırma John Holland tarafından geliştirilen “Tipolojik Kişilik Kuramı”dır. Bu kuram kişilerin kariyer seçimlerini yaparken, kendi kişiliklerini en iyi ifade edebilecekleri alanlara yöneldikleri varsayımına dayanır (Kleynhans ve diğerleri, 2006).

Ücret ve sosyal haklar ($B = 0,288, p > 0,01$) kariyer yapma isteğinin güçlü bir göstergesi olarak ortaya çıkmaktadır. Ücret ve sosyal hakların kariyer yapma isteği üzerinde pozitif etkisi vardır. Öğrencilerin, marina ve yat işletmelerindeki ücret ve sosyal hakları olumlu olarak değerlendirdiklerinde, bu meslekte kariyer yapmaya daha olumlu yaklaştıkları, söylenebilir. Bu durumda;

“ H_{1c} - Öğrencilerin marina ve yat işletmelerindeki ücret ve sosyal haklarla ilgili tutumları ile bu meslekte kariyer yapma istekleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi kabul edilmiştir.

Benzer bir çalışmada Birdir (2000) Mersin Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu öğrencileri ile yaptığı araştırmada, öğrencilerin farklı sektörlere yönelmelerinde ücretleri düşük bulmalarının da etkili olduğu sonucuna ulaşmıştır. Çetin (2000) de öğrencilerle yaptığı çalışmada benzer şekilde, sektör dışındaki çalışmaların, ücretler, aile yaşantısı ile uyum gibi konulardan kaynaklandığını bulmuştur.

Sosyal statü değişkeni ($B = ,289, p < 0,01$) kariyer yapma isteğinin en güçlü göstergesi olarak ortaya çıkmaktadır. Sosyal statünün kariyer yapma isteği üzerinde pozitif etkisi vardır. Bu sonuç doğrultusunda, öğrencilerin, marina ve yat işletmelerindeki işlerin saygınlığına yönelik tutumları arttığında, bu meslekte kariyer yapma isteklerinin de arttığı söylenebilir. Bu durumda;

“ H_{1d} - Öğrencilerin marina ve yat işletmelerindeki işlerin saygınlığına yönelik tutumları ile bu meslekte kariyer yapma istekleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi kabul edilmiştir.

Benzer şekilde, Özen (2011) kişisel sorumluluk bağlamında kariyer seçimini etkileyen sosyal psikolojik faktörler çalışmasında, bireylerin kendi toplumları tarafından kabul görmüş ve değerli olarak kabul edilen meslekleri seçme eğiliminde olduğu tespitinde bulunmuştur.

Tutumları oluşturan dört faktöre ait hipotezlerin kabul edilmesiyle;

“H₁ - Marina ve Yat İşletmeciliği eğitimi alan öğrencilerin mesleğe karşı tutumları ile onların bu meslekte kariyer yapma istekleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi kabul edilmiştir.

Benzer şekilde, Günay ve Akıncı (2017) turizmde sürdürülebilirlik açısından öğrencilerin sektöre karşı tutumlarının mezuniyet sonrası kariyer planlaması ve seçimine etkisi çalışmasında, mesleki tutumlarla kariyer yapma isteğinin ilişkili olduğunu belirtmişlerdir.

Schein'in kariyer değerleri kuramında da bireylerin algıladıkları tutum ve değerlerin kariyer seçiminde etkili olduğu vurgulanmaktadır (Gürbüz, 2018).

3.3.7.3. Mann- Whitney U testi

Mann-Whitney U Testi, bağımsız iki grubun veya örneklemin bağımlı bir değişkene ilişkin ölçümlerinin karşılaştırılarak iki dağılım arasında anlamlı bir fark olup olmadığının test edildiği analiz yöntemidir Mann-Whitney U testi verinin parametrik olmadığı durumlarda, bağımsız örneklem t-testinin karşılığıdır (Gürbüz ve Şahin, 2018). Bağımsız örneklem t-testi, örneklemde elde edilen değerlerin birbirinden anlamlı olarak farklılık gösterip göstermediğini, iki grup ortalamalarını karşılaştırarak test ederken, Mann-Whitney U testi, grupların ortanca (medyan) değerlerini karşılaştırarak test etmektedir. Bu testi yapmak için örneklemedeki tüm değerlere sıra numarası verilmektedir (Güçlü, 2020).

Mann Whitney U testi, iki değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığını söyler ancak fark var ise bu farkın etkisi ya da büyüklüğü konusunda bilgi vermez (Cevahir, 2020). Hipotez testlerinde iki değişken arasında fark bulunduğu durumlarda, etki büyüklüğü değerlerinin de hesaplanarak yorumlanması

anlaşılabilirliği arttıracaktır. Mann Whitney U testinde etki büyüklüğü değeri için bir korelasyon kullanılır ve “r” ile gösterilir. Bu korelasyon “z” test istatistiğinin toplam örneklem büyüklüğünün kareköküne bölünmesi ile hesaplanır. Hesaplanan bu korelasyon değerinin, 0,10 olması küçük etkiyi gösterir ve bu durumda etki toplam varyansın %1’ini açıklar, etki değerinin 0,30 olması orta etkiyi gösterir ve bu etki toplam varyansın %9’unu açıklar, etki değerinin 0,50 olması ise büyük etkiyi işaret etmektedir ve bu durumda etki değeri toplam varyansın % 25’ini açıklamaktadır (Büyüköztürk, 2020).

Marina ve yat işletmeciliği eğitimi alan öğrencilerin, mesleğe yönelik tutumlarının alt boyutları ile kariyer yapma isteklerinin, kız ve erkek öğrenciler açısından farklı olup olmadığının analiz edilmesi amacıyla uygulanan Mann-Whitney U testi sonuçları Tablo 32’de yer almaktadır.

Tablo 32. Mesleğe Yönelik Tutumların Alt Boyutları ve Kariyer Yapma İsteğinin Cinsiyete Göre Farklılık Analizi

Boyutlar	Cinsiyet	Gözlem Sayısı	Grup Sıra Ortalaması	Mann-Whitney U Testi	Z	Asymp.Sig. (2-tailed)
İşin Doğası	Kadın	48	89,06			
	Erkek	130	89,66			
	Toplam	178		3099,000	-0,69	0,945
Kişi Endüstri Uyumu	Kadın	48	92,21			
	Erkek	130	88,50			
	Toplam	178		2990,000	-0,426	0,670
Ücret ve sosyal haklar	Kadın	48	88,94			
	Erkek	130	89,71			
	Toplam	178		3093,000	-0,088	0,929
Sosyal Statü	Kadın	48	87,92			
	Erkek	130	90,08			
	Toplam	178		3044,000	-0,249	0,803

Kariyer Yapma İsteği	Kadın	48	87,20			
	Erkek	130	90,35			
	Toplam	178		3009,500	-0,362	0,717

Tablo 32'deki bulgular değerlendirildiğinde, işin doğası (sig.0,945; $p>0,05$), kişi endüstri uyumu ($p= 0,670$; $p>0,05$), ücret ve sosyal haklar ($p= 0,929$; $p>0,05$), sosyal statü ($p= 0,803$; $p>0,05$) boyutlarında; öğrencilerin marina ve yat işletmelerinde çalışmaya yönelik tutumlarının ve bu meslekte kariyer yapma isteklerinin ($p= 0,717$; $p>0,05$) cinsiyet temeline göre, aralarında anlamlı bir fark olmadığı sonucuna varılmıştır. Bu bulgular, kız ve erkek öğrencilerin, bu meslekte çalışmaya yönelik tutumları ile mezun olduktan sonra marina ve yat işletmelerinde kariyer yapma isteklerinin birbirine yakın düzeyde olduğu, aralarında anlamlı düzeyde bir farklılaşmanın bulunmadığı şeklinde yorumlanabilir. Bu durumda;

H₂ – Marina ve Yat İşletmeciliği eğitimi alan öğrencilerin mesleğe karşı tutumları cinsiyetlerine göre farklılık gösterir hipotezi reddedilmiştir.

H₃ – Marina ve Yat İşletmeciliği eğitimi alan öğrencilerin kariyer yapma istekleri cinsiyetlerine göre farklılık gösterir hipotezi reddedilmiştir.

Kozak ve Kızılırmak (2001)'in çalışmasında da benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Türkiye'deki meslek yüksekokulların turizm ve otelcilik bölümleri öğrencilerinin turizm sektörüne yönelik tutumlarının, demografik değişkenlere göre durumunun araştırıldığı çalışmada, kız ve erkek öğrencilerin, sektöre yönelik tutumlarının önemli ölçüde (%70) benzer özellikler sergilediği tespit edilmiştir.

Bununla birlikte, Aymankuy ve Aymankuy (2013) turizm işletmeciliği eğitimi alan öğrencilere yönelik yaptıkları çalışmada, erkek ve kız öğrencilerin, sektöre yönelik kariyer beklentilerinin, erkekler lehine farklılık gösterdiğini belirlemişlerdir.

Duman, Tepeci ve Unur (2006) turizm eğitimi almakta olan öğrencilerle ilgili yaptıkları çalışmada, kişi- endüstri uyumu ve sektörde kariyer yapma isteği açısından,

erkek öğrencilerin kız öğrencilere göre daha olumlu bir tavır sergiledikleri sonucuna ulaşmışlardır.

Marina ve yat işletmeciliği eğitimi alan öğrencilerin, mesleğe yönelik tutumlarının alt boyutları ve kariyer yapma isteğinin, staj yapmış ya da staj yapmamış olma durumu açısından farklı olup olmadığının analiz edilmesi amacıyla uygulanan Mann-Whitney U testi sonuçları Tablo 33’de yer almaktadır.

Tablo 33. Mesleğe Yönelik Tutumların Alt Boyutları ve Kariyer Yapma İsteğinin Staj Yapma Durumuna Göre Farklılık Analizi

Boyutlar	Cinsiyet	Gözlem Sayısı	Grup Sıra Ortalaması	Mann-Whitney U Testi	Z	Asymp .Sig. (2-tailed)
İşin Doğası	Staj Yaptım	96	106,30			
	Staj Yapmadım	82	69,83			
	Toplam	178		2323,000	-4,707	0,000
Kişi Endüstri Uyumu	Staj Yaptım	96	84,89			
	Staj Yapmadım	82	94,90			
	Toplam	178		3493,000	-1,293	0,196
Ücret ve sosyal haklar	Staj Yaptım	96	95,64			
	Staj Yapmadım	82	82,32			
	Toplam	178		3347,000	-1,719	0,086
Sosyal Statü	Staj Yaptım	96	89,29			
	Staj Yapmadım	82	89,74			
	Toplam	178		3916,000	-0,058	0,953
Kariyer Yapma İsteği	Staj Yaptım	96	95,42			
	Staj Yapmadım	82	82,57			
	Toplam	178		3367,500	-1,660	0,097

Tablo 33'deki bulgular değerlendirildiğinde, öğrencilerin, işin doğasına yönelik tutumlarında, staj yapmış olanlarla staj yapmamış olanlar arasında anlamlı fark olduğu görülmektedir ($p= 0,000$; $p<0,05$). İşin doğasına ilişkin sıralama değeri ortalamalarında, staj yapmış olanlarla (106,30), staj yapmamış olanlarda (69,83) oldukça farklılık vardır. Etki büyüklüğü değeri " $r = 0,352$ " olarak bulunmuştur ve bu değer orta etki düzeyinde olup toplam varyansın %12'sini açıklamaktadır. Benzer şekilde Kozak ve Kızılırmak (2001) yaptıkları çalışmada da staj yapan ve yapmayan öğrencilerin sektöre yönelik tutumlarında farklılık olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu sonuç, öğrencilerin sektörde çalışmayla ilgili tutumlarının şekillenmesinde staj dönemlerinin belirleyici olabileceği şeklinde yorumlanabilir. Kişi endüstri uyumu ($p=.0,196$; $p>0,05$), ücret ve sosyal haklar ($p= 0,086$; $p>0,05$), sosyal statü ($p= 0,953$; $p>0,05$) boyutlarında, öğrencilerin marina ve yat işletmelerinde çalışmaya yönelik tutumlarının ve bu meslekte kariyer yapma isteklerinin ($p= 0,097$; $p>0,05$) ise staj yapma ya da yapmama durumu ile aralarında anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Bu durum, staj yaptıktan sonra, öğrencilerin işin çalışma koşullarına yönelik tutumlarında farklılık oluşsa da ücretler, sosyal statü, işin kişiliklerine uygunluğu ve kariyer yapma isteği gibi diğer faktörlere yönelik tutumlarında bir farklılık oluşmadığı şeklinde yorumlanabilir.

Tutum ölçeğinin dört alt boyutundan birinde orta etki düzeyinde farklılık bulunduğu, diğer üç boyut ve kariyer yapma isteği faktörü ile staj yapıp yapmama durumu arasında anlamlı fark bulunmadığından;

H₄ - Marina ve Yat İşletmeciliği eğitimi alan öğrencilerin mesleğe karşı tutumları staj yapıp yapmama durumuna göre farklılık gösterir hipotezi kabul edilmiştir.

H₅ - Marina ve Yat İşletmeciliği eğitimi alan öğrencilerin bu meslekte kariyer yapma istekleri staj yapıp yapmama durumuna göre farklılık gösterir hipotezi reddedilmiştir

Bayar (2017) Adnan Menderes Üniversitesi Turizm Fakültesi öğrencileri ile ilgili yaptığı yüksek lisans tez çalışmasında staj yapıp yapmama durumunun, mesleğe karşı tutumlarda farklılık oluşturmadığı sonucuna ulaşmıştır. Ancak Kozak ve Kızılırmak (2001) meslek yüksekokulu turizm otelcilik bölümü öğrencilerine yönelik yaptıkları araştırmada, staj yapan yapmayan öğrencilerin sektöre yönelik tutumlarında

farklılaşma meydana geldiğini tespit etmişlerdir. Getz (1994), Kusluvan ve Kuşluvan (2000) ise çalışmalarında, turizm sektöründe deneyim sahibi olmanın, öğrencilerin sektöre yönelik tutumlarında olumsuzluklar oluşturduğunu belirtmişlerdir.

TARTIŞMA

Bu çalışma meslek yüksekokullarının marina ve yat işletmeciliği bölümlerinde eğitim gören öğrencilerin, mesleğe yönelik tutumlarını ve mezun olduktan sonra bu meslekte kariyer yapma isteklerini ortaya koymaktadır.

Araştırmanın uygulama kapsamında oluşturulan anket, Türkiye’deki beş üniversitenin bünyesinde yer alan marina ve yat işletmeciliği bölümlerinin birinci ve ikinci sınıf öğrencilerine uygulanmış ve elde edilen 178 adet ankette yer alan veriler değerlendirmeye alınmıştır.

İlk olarak araştırmada yer alan öğrencilerin bazı demografik özellikleri değerlendirilmiştir. Buna göre, araştırmaya katılan öğrencilerin %73’ü erkek, %27’si kız öğrencilerden oluşmaktadır. Bu dağılım, ilgili bölümde eğitim gören öğrencilerin sayıları ile benzer düzeydedir. 2020 yılı Yükseköğretim verilerine bakıldığında Bartın, Yalova ve Yaşar Üniversitelerinin marina ve yat işletmeleri bölümlerine yerleştirilen öğrencilerin yaklaşık %80 ve üzerindeki oranlarda erkek öğrencilerden oluştuğu görülmektedir. Aynı yıl Muğla marina ve yat işletmeciliğine yerleşen öğrencilerin %67,75’i, Piri Reis marina ve yat işletmeciliğine yerleşen öğrencilerin %73,59’u erkek öğrencilerden oluşmaktadır. Bu bölümde eğitim gören öğrencilerin yatlarda da çalışacağı düşünüldüğünde, kız öğrencilerin bu mesleği daha az tercih ettiği söylenebilir. Benzer çalışma Arlı’nın (2013) tarafından deniz turizm eğitimi alan üniversite öğrencileri üzerine yapılmış ve araştırmaya katılan öğrencilerin %65,2’sinin erkek, %34,8’inin kız öğrencilerden oluştuğu görülmüştür. Araştırmada ayrıca hem kız hem de erkek öğrencilerin deniz / yat turizmi mesleğinin bir erkek mesleği olduğu düşüncesine katıldıkları da belirtilmiştir. Turizm eğitimi alan öğrencilerle yapılan çalışmalarda ise kız ve erkek öğrenci oranının birbirine daha yakın olduğu görülmektedir. Aymankuy ve Aymankuy’un (2013) turizm eğitimi alan öğrenciler üzerinde yaptıkları çalışmada araştırmaya katılan öğrencilerin %55,5’i erkek, %44,5’i kız öğrencilerden oluşmaktadır.

Araştırmaya katılan öğrencilerin %37,6’sı denizcilik meslek lisesi mezunudur. Bu durumda, marina ve yat işletmeciliği eğitimini tercih eden öğrencilerin bir bölümünün denizcilikle ilgili konulara hakim olduğu ve lisede eğitim aldıkları bölümle ilgili

tercihte bulundukları söylenebilir. Duman ve diğerlerinin (2006) ön lisans ve lisans düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilerle yaptıkları çalışmada da benzer şekilde öğrencilerin %40'ının turizm meslek lisesi mezunu olduğu belirtilmiştir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin %86,5 ile %90,4'ünün ailesinde turizm işletmeleri ile marina ve yat işletmelerinde çalışan kimse yoktur. Bu durumda öğrenciler bu mesleği seçerken aile dışındaki unsurlardan, arkadaşlarından, lisede eğitim aldıkları okullardaki öğretmenlerinden daha fazla etkilenmiş olabilirler. Kariyer seçimini etkileyen unsurları inceleyen araştırmalarda (Brewer, 1919) eğitimin bu seçimi etkileyen en önemli unsur olduğu bulunmuştur. Davidson ve Anderson (1937)'de benzer şekilde yaptıkları çalışmada, kişilerin eğitim gördükleri okulların meslek ve kariyer seçiminde etkili olduğunu bulmuşlardır. Aytaç (2005)'e göre de kişiler mesleki tercihlerini yaparken, doğup büyüdüğü sosyal çevreden, öğretmenlerinden, akraba ve arkadaşlarından etkilenmektedir.

Yapılan faktör analizi ile öğrencilerin marina ve yat işletmelerinde çalışmaya yönelik tutumlarının temel boyutları ile meslekte kariyer yapma istekleri belirlenmeye çalışılmıştır ve analiz sonuçları mesleğe yönelik tutumları dört boyut olarak ortaya çıkarmıştır. Ortaya çıkan bu boyutlar, işin doğası, kişi-endüstri uyumu, ücret ve sosyal haklar ve sosyal statü olarak adlandırılmıştır. Bu boyutlar daha önce turizm sektöründe çalışmaya yönelik olarak yapılan benzer araştırmalarda (Kuşluvan ve Kuşluvan, 2000; Duman ve diğerleri, 2006; Günay ve Akıncı, 2017) ortaya çıkan boyutlarla paralellik göstermektedir. Ortaya çıkan faktörler öğrencilerin marina ve yat işletmelerinde kariyer yapma isteklerini etkileyebilecek unsurları geniş bir şekilde kapsamaktadır.

İşin doğası ile ilgili faktörde, öğrencilerin %40'ı marina ve yat işletmelerindeki çalışma saatlerini çok uzun ve %37'si işleri çok yorucu bulmaktadırlar. Benzer çalışma Koyuncu (2010) tarafından yapılmış ve turizm eğitimi alan öğrencilerin %87,9'unun sektördeki çalışma saatlerini uzun buldukları belirlenmiştir. Bu durumda öğrencilerin marina ve yat işletmelerindeki işlere yönelik tutumlarının, turizm eğitimi alan öğrencilerin sektöre yönelik tutumlarına göre daha olumlu oldukları söylenebilir. Marina ve yat işletmeciliği eğitimi alan öğrencilerin işin doğasının gerekliliğini bildikleri ve kabul ettikleri de söylenebilir

Kişi-endüstri uyumu faktöründe ise öğrencilerin %86,85'i karakterlerinin bu sektörde çalışmaya uygun olduğunu, %88'inin de yeteneklerini ve becerilerini marina ve yat işletmelerindeki işlerde kullanabileceklerini değerlendirdikleri görülmektedir. Bu durumda öğrencilerin büyük bir bölümünün mezun olduktan sonra marina ve yat işletmelerinde çalışabilecekleri düşünülebilir. Günay ve Akıncı (2017) da yaptıkları çalışmada, öğrencilerin turizm sektöründe kariyer yapma isteklerini etkileyen en önemli faktörlerden birinin “kişi-endüstri uyumu” olduğunu belirtmişlerdir. Holland'ın tipoloji kuramında da kişilik yöneliminin kariyer seçiminin en iyi belirleyicisi olduğu ve kişilik ile kariyer arasında uyum bulunması durumunda bireylerin kariyerlerini değiştirmedikleri belirtilmektedir (Özen, 2011). Bu sonuç turizm eğitimi alan öğrencilerin mezun olduktan sonra sektörde çalışmak istemediklerini ortaya koyan birçok çalışmadan farklıdır (Çavuş ve Kaya, 2015; Aymankuy ve Aymankuy, 2013; Birdir, 2000).

Ücret ve sosyal haklar faktörü ile ilgili öğrencilerin %38'i marina ve yat işletmelerinde ikramiye, serbest zaman, tatil, yemek vb. sosyal hakların yetersiz olduğunu, %37'sinin de maaşları az buldukları görülmektedir. Öğrencilerin %46'sının ise bu konuda kararsız olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara dayanarak, öğrencilerin yarısından daha azının ücret ve sosyal hakları yetersiz bulduğu söylenebilir. Bu durum, turizm eğitimi alan öğrencilerin, sektördeki ücretleri düşük buldukları için farklı sektörde çalışmayı tercih ettiklerini gösteren araştırmalardan (Birdir, 2002; Çetin, 2000) farklıdır. Bu konuda kararsız olan öğrencilerin nedenlerinin belirlenmesi ise ayrı bir araştırma konusudur.

Sosyal statü boyutunda ise öğrencilerin %73'ü “marina ve yat işletmelerindeki görevimden, arkadaşlarıma ve aileme, büyük bir gururla söz ediyorum”, %69'u ise “ailem marina ve yat işletmelerindeki mesleğimle gurur duyuyor” diye değerlendirmişlerdir. Öğrencilerin sadece %20,78'i ise marina ve yat işletmelerinde çalışmak toplumda fazla saygı görmüyor diye değerlendirmede bulunmuşlardır. Bu durumda öğrencilerin mesleği son derece saygın buldukları söylenebilir. Köseoğlu (2010) “Uzak yol güverte zabıtlarının kariyer planlama ölçütleri” adlı çalışmasında öğrencilerin denizcilik mesleğini seçme nedenleri arasında toplumda saygınlığının bulunması unsurunun önemli olduğunu belirtmiştir. Duman ve diğerleri (2006) de

alışmasında, ğrencilerin turizm sektöründeki sosyal statü imkanlarını sınırlı bulduklarını ancak yine de olumlu değerdendirdiklerini belirtmişlerdir. Aymankuy ve Aymankuy (2013) ise yaptıkları çalışmada, turizm eğitimi alan öğrencilerin sektördeki işleri itibarlı ve önemli görmediğini ve toplumda saygın görülmediğini değerdendirdikleri sonucuna ulaşmışlardır.

Marina ve yat işletmeciliğı eğitimi alan öğrencilerin mesleğı karşı tutumlarının dört boyutta da olumlu olduğu görölmektedir. Bu sonuç turizm sektöründe yapılan birçok araştırmanın sonuçlarından farklıdır. Turizm sektöründeki pek çok çalışma turizm eğitimi alan öğrencilerin sektöre yönelik olumsuz bir tutum içinde olduğunu ve sektörde çalışmak istemediklerini ortaya koymaktadır (Birdir, 2002; avuş ve Kaya 2015). Bu farklılığın nedenleri arasında, marina ve yat işletmelerinin üst gelir grubuna mensup, eğitimli müşterilere hitap etmesi, iş ortamının daha konforlu olması, yatlarla birlikte farklı yerlere gidilebilmesinin verdiği mutluluk gibi unsurlar sayılabilir. Ayrıca ücretlerin daha iyi olması, çalışanların belirli teknik bilgi ve becerilere sahip olmasının bir ayrıcalık olarak düşünölmesi ve mesleğın toplum tarafından saygın olarak değerdendirilmesi de mesleğı yönelik olumlu tutumların gelişmesine neden olmuş olabilir.

Kariyer yapma isteğı faktöründe ise öğrencilerin %69'u bu mesleğı seçmenin hata olmadığını düşünürken, sadece %11'i mezun olunca marina ve yat işletmelerinde alışmayacaklarını belirtmişler, %11'i ise bu meslekte kariyer yapmanın kazandıracağı fazla bir şey olmadığı yönünde değerdendirmede bulunmuşlardır. Bu sonuçlar, öğrencilerin mezun olduktan sonra marina ve yat işletmelerinde çalışma eğiliminde olduklarını göstermektedir. Elde edilen bu sonuç, avuş ve Kaya (2015)'in çalışmalarında, öğrencilerin %86,7'sinin turizm sektöründe kariyer yapmak istedikleri sonucuyla paralellik göstermektedir. Sektörel anlamda ise marina ve yat işletmelerinin ihtiyacı olan nitelikli personelleri bu okullardan mezun olan kişilerle karşılayabilecekleri söylenebilir.

Araştırmada, faktör analizi sonucu elde edilen dört boyut, "işin doğası", "kişi-endüstri uyumu", "sosyal statü", "ücret ve sosyal haklar" ile "kariyer yapma isteğı" arasında pozitif bir ilişkinin olup olmadığı da test edilmiştir.

En yüksek ilişki sosyal statü ile kariyer yapma isteği değişkenleri arasında bulunmuştur. Öğrencilerin büyük bir çoğunluğunun (%55) marina ve yat işletmelerindeki işlerin saygın olduğunu değerlendirdikleri düşünüldüğünde, bu meslekte kariyer yapmak istedikleri söylenebilir. Holland'ın tipoloji kuramında da sosyal statünün kariyer seçiminde etkili olduğu ileri sürülmektedir (Kleynhans ve diğerleri, 2006).

İşin doğası ile kariyer yapma isteği arasında pozitif ilişki bulunmuştur. Öğrencilerin yarısından fazlasının çalışma ortamını stresli bulmadığı (%56), işleri yorucu görmediği (%63), çalışma saatlerini uzun bulmadığı (%62) ve aile yaşantılarının da olumsuz etkilenmediğini (%55) değerlendirdikleri düşünüldüğünde, mezun olduktan sonra marina ve yat işletmelerinde kariyer yapmak isteği eğiliminde oldukları söylenebilir. Gottfredson'ın daraltma-uzlaşma kuramına göre kişiler kariyer seçim sürecinde, daha önce geliştirdikleri mesleki yargı kalıplarını kullanmaktadır. Bu kalıplar da meslekte ne tür işler yapıldığı, nasıl bir yaşam sürdürülebileceği, işin çalışma koşulları gibi konularla ilgili bilgileri kapsamaktadır (Siyez, 2019).

Kişi-endüstri uyumu ile kariyer yapma isteği arasında da pozitif ilişki bulunmuştur. Araştırmaya katılan öğrencilerin büyük bir bölümünün (%86,85) karakterlerinin bu sektörde çalışmaya uygun olduğunu, (%88)'sının yeteneklerini ve becerilerini marina ve yat işletmelerindeki işlerde kullanabileceklerini değerlendirdikleri düşünüldüğünde, mezun olduktan sonra bu meslekte kariyer yapmak isteyecekleri söylenebilir. Özellik ve faktör yaklaşımları kuramları da bireylerin ve mesleki çevrenin birbirine uyumlu olmasına dikkat çekmekte ve böylece mesleki başarı ve doyumun sağlanabileceği anlayışına dayanmaktadır (Erol ve Özdemir, 2020). Bu kuramlardan Holland'ın tipoloji kuramında da kişilerin kariyer seçimleri yaparken kendi kişiliklerini en iyi ifade edebilecekleri alanlara yöneldikleri belirtilmektedir (Özdemir ve Alhas, 2020).

Ücret ve sosyal haklar ile kariyer yapma isteği arasında da pozitif ilişki bulunmuştur. Öğrencilerin yarısından daha fazlasının (%65) bu alandaki ücret ve sosyal hakları yeterli buldukları düşünüldüğünde, mezun olduktan sonra bu meslekte kariyer yapmak isteyecekleri söylenebilir. Bu sonuç, öğrencilerin bu meslekte çalışmayı tercih etmelerinin nedenlerinden birinin de ücret ve sosyal haklar olduğunu göstermektedir.

Parsons (1989) özellik ve etmen kuramında kariyer seçimini etkileyen faktörler arasında maaş ve ücretlerin önemine değinmiştir. Walsh ve Taylor'ın (2007) Cornell Üniversitesi Otel İşletmeciliği eğitimi alan öğrencilerle yaptıkları çalışmada da kişilerin kariyer seçimi aşamasında iyi bir ücret beklentilerinin olduğu ortaya konmaktadır.

Araştırmada ayrıca marina ve yat işletmeciliği eğitimi alan öğrencilerin, bu mesleğe yönelik tutumlarının tüm alt boyutları ile meslekte kariyer yapma isteklerinin kız ve erkek öğrenciler açısından aralarında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna da ulaşılmıştır. Turizm eğitimi alan öğrencilerle ilgili çalışmaların bazılarında benzer şekilde kız ve erkek öğrenciler arasında farklılık bulunmadığı ortaya konmuştur (Kozak ve Kızıllırmak, 2001). Ancak bazı çalışmalarda da kız ve erkek öğrencilerin sektörde kariyer yapma isteklerinin farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır (Duman ve diğerleri 2006; Aymankuy ve Aymankuy, 2013). Bu araştırmada kız ve erkek öğrencilerin benzer görüşlere sahip olmasının nedenleri arasında, bu bölümü tercih eden az sayıdaki kız öğrencinin (öğrencilerin yaklaşık %30'u) bu mesleğe karşı idealist yaklaşım tarzı içinde bulunmaları gösterilebilir. Ayrıca hizmet verilen müşteri kitlesinin üst seviyede ve eğitimde olması da kız öğrencilerin bu meslekte kendilerini güvende hissetmelerini sağlayabileceğinden erkek öğrencilerle benzer tutumlara sahip olması ve bu meslekte kariyer yapmak istemeleri sonucunu oluşturmuş olabilir.

Son olarak araştırmada öğrencilerin, mesleğe yönelik tutumlarının tüm boyutlarında ve kariyer yapma isteğinde, staj yapmış ya da staj yapmamış olma durumu açısından farklılık olup olmadığı analiz edilmiştir. Öğrencilerin, işin doğasına yönelik tutumlarında, staj yapmış olanlarla staj yapmamış olanlar arasında anlamlı fark olduğu bulunmuştur. Turizm eğitimi alan öğrencilerle yapılan bazı çalışmalarda sektörde deneyim sahibi olmanın, öğrencilerin mesleğe yönelik olumsuz tutum geliştirmesine neden olduğunu sonucuna ulaşılmıştır (Özdemir ve Altıntaş, 2005; Roney ve Öztin, 2007). Bu araştırmada, işin doğasını değerlendiren öğrencilerin %53'ü staj yapmış olan öğrencilerdir. Ayrıca araştırmada öğrencilerin büyük bir bölümünün (yaklaşık %70'i) işin doğasını olumlu buldukları tespit edilmiştir. Bu durumda öğrenciler, önceki araştırmalardan farklı olarak, staj yaptıkları esnada mesleğe yönelik olumlu tutumlar geliştirmiş olabilirler ya da staj sırasındaki deneyimleri önceden

geliştirdikleri olumlu tutumları değiştirmemiş olabilir. Bir başka deyişle öğrencilerin meslekle ilgili olumlu görüşleri staj sonrasında da devam etmiştir. Ayrıca kişi endüstri uyumu, ücret ve sosyal haklar, sosyal statü boyutları ile meslekte kariyer yapma isteğinde de öğrencilerin staj yapma ya da yapmama durumu öğrencilerin staj esnasında olumlu tutumlarının devam ettiği tespitini destekler niteliktedir.

SONUÇ

Bu çalışmada, ön lisans düzeyinde marina ve yat işletmeciliği eğitimi alan öğrencilerin, mesleğe yönelik tutumları ve bu tutumlarla, mezun olduktan sonra bu alanda kariyer yapma istekleri arasındaki ilişki araştırılmıştır.

Türkiye’de ve dünyanın çeşitli ülkelerinde yapılan çalışmalarda (Altman ve Brothers 1995; Kuşluyan ve Kuşluyan 2003; Duman ve diğ. 2006; Roney ve Öztekin 2007), turizm eğitimi alan öğrencilerin önemli bir bölümünün turizm sektöründe çalışmayı tercih etmedikleri ya da bu sektörde çalışmaya başladıktan bir süre sonra sektörde çalışmayı bıraktıkları görülmektedir. Buradan yola çıkılarak bu araştırmada, marina ve yat işletmeciliği eğitimi alan öğrencilerin bu mesleğe karşı görüşlerinin neler olduğu ve mezun olduktan sonra bu meslekte çalışmak isteyip istemedikleri belirlenmeye çalışılmıştır.

Türkiye’de beş üniversitede bulunan marina ve yat işletmeciliği bölümlerinde, marina ve yatlarda istihdam edilmek üzere nitelikli ve donanımlı personel yetiştirilmesi amaçlanmaktadır. Sektörel yönden değerlendirildiğinde; birer hizmet işletmesi olan marina ve yat işletmelerinin, hitap ettikleri üst gelir grubuna mensup müşterilerine kaliteli hizmet sunacak, alanında yeterli bilgi birikimine sahip, nitelikli personel ihtiyacı bulunmaktadır. Marina ve yat işletmeciliği eğitimi alan öğrencilerin, bu mesleğin çalışma koşullarına yönelik tutumlarının, mezun olduktan sonra bu alanda kariyer yapma isteklerinin önemli bir belirleyicisi olabileceği değerlendirilmektedir. Bu amaçla araştırmada marina ve yat işletmeciliği eğitimi alan 178 öğrenciye çevrimiçi anketle ulaşılmıştır. Bu ankette kullanılan tutum ölçeği ifadeleri; Kuşluyan ve Kuşluyan (2000)’in geliştirdiği ve daha sonra da Duman ve diğerleri (2006) tarafından değiştirilerek kullanılan ölçek ifadelerinden faydalanılarak oluşturulmuştur. Kariyer yapma isteği ölçeği ifadeleri de Riegel ve Dallas (1998) ile Kuşluyan ve Kuşluyan (2003)’ün çalışmalarında kullanılan ölçeklerin Duman ve diğerleri (2006) tarafından küçük uyarlamalar yapılarak son şekli verilmiş halinden uyarlanarak kullanılmıştır.

Araştırma kapsamında öncelikle örneklemin demografik özelliklerinin belirlenmesine yönelik analizler ile kullanılan ölçeklere yönelik Cronbach’s Alfa güvenilirlik analizi,

geçerlilik için Bartlett Küresellik testi; örneklem büyüklüğünün güvenilirliğini için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi, frekans analizleri ve faktör analizleri yapılmıştır. Elde edilen verilerin normallik dağılımı “Kolmogorov-Smirnov” testi ile incelenmiş ve sonuçlar verilerin normal dağılmadığını gösterdiğinden, araştırma hipotezlerinin test edilmesinde non-parametrik testler kullanılmıştır. Araştırmada değişkenler arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Değişkenlerin demografik verilerine göre farklılıklarının test edilmesinde ise Mann-Whitney U testinden faydalanılmıştır.

Yapılan analizler sonucunda, öğrencilerin mesleğe yönelik tutumları ile ilgili aşağıdaki bilgilere ulaşılmıştır.

İşin doğası ile ilgili öğrencilerin büyük bir bölümü (%80) bu meslekte hergün öğrenilecek yeni birşeyler olduğunu düşünmekte ve bu alanda çalışmayı eğlenceli bulmaktadır. Bu görüşler, bu alandaki işlerin son derece dinamik olmasından, hergün farklı ortamlarda farklı talepler doğrultusunda ve değişen doğa şartlarına göre yeni kararlar alınması gereken ortamlarda çalışılıyor olmasından kaynaklı olabilir. Öğrencilerin büyük bir bölümü (%73) haftasonu tatili ile özel hayatın önemli olduğunu düşünmektedir. Öğrencilerin yarısından daha azı (%40) bu meslekte çalışma saatlerini uzun ve işleri yorucu bulmakta, yarıdan fazlası (%59) ise fiziksel çalışma koşullarının zor olduğunu düşünmektedir. Ayrıca öğrencilerin yarıya yakını (%49) mevsimsellik özelliğinden dolayı bu alanda iş bulmanın zor olduğunu düşünmektedir. Aile hayatının olumsuz etkilendiğini ve çalışma ortamının stresli olduğunu düşünen öğrenciler de yarıdan daha azdır (%44). Bu sonuçlar, öğrencilerin mesleğin doğasından kaynaklanan zorlukları bildiklerini ancak bunların üstesinden gelmenin de bir ayrıcalık olduğunu düşündüklerini göstermektedir. Öğrencilerin aldıkları eğitimlerinin uygulamalı bölümleri de kapsadığı düşünüldüğünde, sonuçlar sektörel anlamda düzgün çalışma koşullarının oluşturulduğuna ya da en azından öğrencilerin bu koşulları bildiklerine ve doğal karşıladıklarına işaret etmektedir.

Mesleğin saygınlığına yönelik tutumlarla ilgili ortaya çıkan sonuçlar bize öğrencilerin bu mesleği son derece saygın bulduğunu ve mesleklerinden gururla söz ettiklerini göstermektedir. Bunun birçok nedeni olabilir. Örneğin, marinalarda ve yat işletmelerinde personelin çalışma ve yaşam alanları güzel olabilir, çalışanlar nitelikli

kişilerden oluşuyor olabilir ve böyle bir çevrede bulunmak kişiler için avantaj olarak görülüyor olabilir. Bu alanda eğitim alan kişi sayısının az olması da bir ayrıcalık olarak algılanıyor olabilir. Ayrıca bu alanda çalışan kişilerin denizcilik yönlerinin bulunması ve denizcilikle ilgili bilgi birikimine sahip olmaları beklendiğinden, herkesin yapamayacağı özel koşulları olan bir meslek olarak algılanıyor olabilir

Kişi-endüstri uygunluğu ile ilgili sonuçlar, öğrencilerin büyük çoğunluğunun (%86) karakterlerini bu sektöre uygun bulduklarını, yeteneklerini ve becerilerini bu alanda kullanabileceklerini düşündüklerini ve kısa sürede mesleklerinde iyi noktalara gelebileceklerini değerlendirdiklerini göstermektedir. Tatil yapan kişilere hizmet etmenin zor olduğunu düşünene öğrenciler ise oldukça azdır (%21). Bu alanda eğitim gören öğrencilerin, bir bölümünün (%37) denizcilik lisesi mezunu, yarıya yakın bölümünün de staj yapmış olduğu düşünüldüğünde, bu değerlendirmeleri bilinçli yapmış olabilecekleri söylenebilir. Öğrencilerin diğer bölümünün ise aldıkları eğitimlerden, bu meslekte görev yapmış hocalarının donanımından ve yönlendirmelerinden etkilenmiş olabilecekleri söylenebilir.

Öğrencilerin yarısından daha azı (%37) bu meslekteki maaşları az ve yan yardımları da yetersiz bulurken, yarıya yakın bir bölümü (%46) bu konuya ne katılmış ne de katılmamışlardır. Öğrencilerin bu konuda bilgi yetersizlikleri olabilir. Ya da bu sonuç, marina ve yat işletmelerindeki maaşlar ve yan yardımların belli bir standartta olmamasından kaynaklı olabilir. Bu alanda çalışanlara farklı birimlerde farklı ücretler verilmesi söz konusu olabilir. Örneğin marinalarda ön büroda çalışan kişiler ortalama düzeyde belli bir maaş alıyorken yat kaptanları ya da yatlarda farklı işlerde çalışanlar, çalıştıkları yatların niteliklerine göre çok daha farklı ücretler alabilmektedirler. Dönemsel olarak farklı ücret uygulaması da yapılıyor olabilir.

Öğrencilerin mezun olduktan sonra bu meslekte kariyer yapma isteğine yönelik tutumları değerlendirildiğinde, büyük bir çoğunluğun (%75) bu meslekteki iş olanakları ile ilgilendiği ve bu mesleği seçmenin doğru olduğunu düşündükleri (%69) görülmektedir. Yine öğrencilerin büyük bir bölümü (%66) bu alanda kariyer yapmanın kendilerine çok şey kazandıracağını, farklı bir alanda kariyer yapmayı düşünmediklerini (%73) ve uzun yıllar bu alanda çalışacaklarını (%81) ifade etmişlerdir. Bu sonuçlar, öğrencilerin mezun olduktan sonra marina ve yat

işletmelerinde çalışmak istediklerini göstermektedir. İşinden memnun olan ve işini severek yapan nitelikli personelin bu alanda istihdam edilebiliyor olması sektörün gelişimine katkı sağlayacak önemli bir unsurdur.

Çalışma kapsamında, marina ve yat işletmeciliği eğitimi alan öğrencilerin, mesleğe karşı tutumları ile bu meslekte kariyer yapma istekleri arasındaki ilişkilerin belirlenmesi amacıyla oluşturulan araştırma hipotezleri de test edilmiş ve aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

İşin doğasına yönelik tutumlar ile kariyer yapma isteği arasında pozitif ilişki bulunmaktadır. Daha önce yapılan turizm sektöründeki pek çok araştırmada olduğu gibi bu çalışmada da öğrencilerin çalışma koşullarından memnun oldukları işlere yönelmek istedikleri görülmektedir. Bu araştırmada, öğrencilerin büyük bir çoğunluğunun bu meslekte çalışmak istedikleri tespit edilmiştir (%75) bu durumda öğrenciler, mesleğin doğasından kaynaklanan bazı zorlukları bilmekte ve bunu kabul etmektedirler.

Kişi-endüstri uyumu ile kariyer yapma isteği değişkenleri arasında bulunan pozitif ilişki, öğrencilerin marina ve yat işletmelerindeki işleri kişilik yapılarına uygun olarak değerlendirdiklerinde, bu meslekte kariyer yapmayı da olumlu olarak değerlendirdikleri sonucunu göstermektedir. Öğrencilerin büyük bir çoğunluğu (%86) bu mesleği kendi kişilik yapılarına uygun bulduğundan mezun olduktan sonra büyük çoğunluğunun marina ve yat işletmelerinde çalışmak isteyecekleri söylenebilir.

cret ve sosyal haklar ile kariyer yapma isteği arasında bulunan pozitif ilişki ise öğrencilerin, marina ve yat işletmelerindeki ücret ve sosyal hakları olumlu olarak değerlendirdiklerinde, bu meslekte kariyer yapmaya daha olumlu yaklaştıkları, söylenebilir. Bu araştırmada öğrencilerin yarıya yakınının (%46) cretlerin yeterliliği konusunda karar verememiş olmasına karşın bu meslekte çalışma isteklerini ortaya koymuş olmaları, ücretler konusunda tereddütleri olduğunu ve bu konuda daha iyi bilgilendirilmeleri gerektiğini göstermektedir.

Sosyal statü ile kariyer yapma değişkenleri arasında bulunan pozitif ilişki ise öğrencilerin, marina ve yat işletmelerindeki işlerin saygınlığına yönelik tutumları

arttığında, bu meslekte kariyer yapma isteklerinin de arttığını göstermektedir. Öğrencilerin yarıdan fazlası (%55) bu mesleği saygın olarak değerlendirmektedir. Kişiler toplumda saygı duyulan mesleklerde çalışmak istediklerinden, elde edilen sonuçlar, öğrencilerin mezun olduktan sonra bu alanda çalışmaya yönelebilecekleri şeklinde değerlendirilebilir.

Araştırmada ayrıca, öğrencilerin mesleğe yönelik tutumlarının tüm alt boyutları ile kariyer yapma isteklerinin, kız ve erkek öğrenciler açısından aralarında anlamlı bir fark bulunmadığı sonucuna da varılmıştır. Bu bulgular, kız ve erkek öğrencilerin, bu meslekte çalışmaya yönelik tutumları ile mezun olduktan sonra marina ve yat işletmelerinde kariyer yapma isteklerinin birbirine yakın düzeyde olduğunu, aralarında anlamlı düzeyde bir farklılaşmanın bulunmadığını göstermektedir. Bu sonuçların, deniz turizminin bir erkek mesleği olarak algılandığının ortaya konduğu bir çalışmadan (Arlı, 2013) farklı olduğu görülmektedir. Marina ve yat işletmelerinde çalışan kızların sayılarının yıllar içinde artmış olması, zaman içinde bu mesleklere yönelik olarak cinsiyet farklılığı görüşünü ortadan kaldırmış olabilir. Özellikle yatlarda bayan çalışan talebinin artmış olması da buna neden olarak gösterilebilir.

Araştırmada ayrıca öğrencilerin, işin doğasına yönelik tutumlarında, staj yapmış olanlarla staj yapmamış olanlar arasında anlamlı fark olduğu sonucuna varılmıştır. Staj dönemlerinde bir mesleğin iyi ve kötü yönlerinin birlikte yaşandığı düşünüldüğünde, öğrencilerin bu dönemdeki çalışma şartlarını zor buldukları değerlendirilebilir. Ancak kariyer yapma isteklerinin staj yapmış ya da yapmamış olma durumu ile aralarında anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Bu sonuçlar doğrultusunda, öğrencilerin, mesleklerinin gereklilikleri ile ilgili bilgileri okuldaki eğitimleri esnasında doğru bir şekilde aldıkları ve uygulama eğitimine hazırlandıkları söylenebilir.

Genel olarak değerlendirildiğinde, bu araştırma öğrencilerin mesleğe yönelik tutumları ile bu meslekte kariyer yapma istekleri bakımından olumlu sonuçlar ortaya koymaktadır. Bunun nedeni, marina ve yat işletmelerinde çalışabilmek için denizcilikle ilgili bilgi ve becerilere sahip olunması gerekliliğinin bir ayrıcalık olarak görülmesi, verilen hizmetlerin daha çok deniz ve yatlarla ilgili bilgilerin yat müşterilerine aktarılması niteliği taşıması, toplum tarafından saygın bir meslek olarak değerlendirilmesi gibi nedenlerden kaynaklı olabilir. Ayrıca yatlarda çalışmak, farklı

koylara, şehirlere ya da ülkelere gidebilme imkanı verdiğiinden öğrencilere cazip ve eğlenceli geliyor da olabilir. Bunların yanında ücretlerin tatminkar olması, yat işletmelerinin ve marinaların çalışma ortamlarının da daha konforlu olması, personel memnuniyetini sağlıyor olabilir. Sektörel anlamda ise bu sonuçlar, marina ve yat işletmelerinin, üstün kalite beklentisi içinde olan üst gelir grubuna mensup müşterilerine, kaliteli hizmet sunmada önemli bir faktör olan, nitelikli ve eğitimli personelleri, bu bölümlerden mezun olan kişilerle karşılayabileceklerini göstermektedir. Bu araştırmanın sadece 2020-2021 eğitim öğretim yılında eğitim gören öğrencilerle yapılmış olması araştırmanın önemli bir sınırlılığıdır.

ÖNERİLER

Bu araştırmada marina ve yat işletmeciliği eğitimi alan öğrencilerin mesleğe yönelik tutumları dört alt boyutta da olumlu olarak bulunmuştur. Ayrıca sonuçlar bu tutumlarla kariyer yapma isteği arasında anlamlı ilişkinin de bulunduğunu göstermiştir. Bu kapsamda oluşturulan öneriler aşağıda belirtilmektedir;

- Öğrencilerin işin doğası ile ilgili olumsuz algılarının düzeltilmesi için marina ve yat işletmelerinde çalışanlara yönelik daha konforlu alanlar oluşturulabilir.
- Çalışanların özel hayatlarına zaman ayırabilmesi için, denize çıkmadıkları zamanda kendilerine verilen izinler bu doğrultuda düzenlenebilir.
- Bu bölümden mezun olanlar genel olarak bu alanda çalışmak istemektedirler. Bu sayede marina ve yat işletmeleri, personel ihtiyacını, bu bölümlerde eğitim gören, konusuna hakim, donanımlı, mesleğin gerekliliklerini bilen ve bu alanda çalışmaya istekli kişilerden karşılayabilir. Bu kapsamda marina ve yat işletmeleri ile bu bölümler arasında çeşitli şekilde bağlantıların kurulması her iki taraf için de faydalı olabilecek bir durumdur.
- Bu alanda eğitim veren bölümlerde, öğrencilere daha fazla uygulamalı eğitimlerin verilmesi, mesleğin zor yönlerinin gösterilmesi ve işin doğasının daha iyi anlatılması karar verme sürecinde öğrencilerin daha hazırlıklı olmalarını sağlayabilecektir.
- Eğitimleri sırasında öğrencilerin bu meslekteki ücret ve sosyal haklarla ilgili daha geniş çaplı bilgilendirilmeleri önerilmektedir.
- Öğrencilerin staj yaptıktan sonra mesleğe karşı görüşlerinde meydana gelen değişikliklerin nedenlerinin araştırılması önerilir.
- Kız öğrenciler marina ve yat işletmelerinde çalışma durumu ile bu alandaki işletmelerin cinsiyet temelli istihdam politikaları araştırılabilir.
- Bu araştırma pandemi döneminde yapıldığından hedeflenen örneklem sayısına tam olarak ulaşılamamıştır. İlerideki araştırmalar daha fazla öğrenci sayısı ile yapılmalıdır.
- Elde edilen bulgular, daha fazla ve kapsamlı yapılacak çalışmalarla desteklenmelidir.
- Öğrencilerin tutumları daha fazla boyutlarda da değerlendirilmelidir.

- Bu alanda çalışan kişilerin, çalışma yılları arttıkça mesleğe yönelik görüşlerinde ve bu meslekte kariyer yapma isteklerinde değişiklikler olup olmadığı araştırılmalıdır.
- Marina ve yat işletmelerinin, staj döneminde, öğrencilerin mesleğin çalışma koşullarına yönelik olumlu görüşler edinebilmesine katkı sağlayacak gerekli düzenlemeleri yapmaları da önerilir.

Bu araştırmada öğrencilerin mesleki tutumları ve bu meslekte kariyer yapma istekleri belli bir zaman dilimindeki durumları kapsamında belirlenmeye çalışılmıştır. Zaman ve şartlar değiştikçe öğrencilerin görüşlerinde de değişiklikler olabilir. Bu nedenle, benzer çalışmanın farklı zaman diliminde yeniden yapılması farklı sonuçları ortaya çıkarabilir. Bu farklılıkların karşılaştırıldığı akademik çalışmaların literatüre katkı sağlayabileceği değerlendirilmektedir.

KAYNAKÇA

- Altınkaya, Ö., Atik, O. (2016). Türkiye’deki Yat Limanlarında Tekne Güvenliği Üzerine Bir Araştırma. *III. Ulusal Deniz Turizmi Sempozyumu*. Doi: 10.18872/DEU.b.UDTS.2016.0012
- Altman, L. A., Brothers, L. R. (1995). Career Longevity of Hospitality Graduates. *Hospitality Review*, 13(2), 9.
- Arlı, E. (2012). Marina İşletmeciliğinde Tutundurma Bileşenlerinden Etkilenme Düzeyinin Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 25-52.
- Arlı, E. (2013). Deniz Turizm Sektöründe Algılanan Cinsiyet Ayrımcılığı ve Cinsiyet Önyargısı: Karamürsel Meslek Yüksekokulu Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Çalışma ve Toplum*, 38(3).
- Armstrong, P. I., Crombie, G. (2000). Compromises in Adolescents' Occupational Aspirations and Expectations From Grades 8 to 10. *Journal of Vocational Behavior*, 56(1), 82-98.
- Arthur, M. B., Rousseau, D. M. (Editörler) (2001). *The Boundaryless Career: A new Employment Principle for a New Organizational Era*. Oxford University Press on Demand.
- Arthur, M. B., Khapova, S. N., Wilderom, C. P. (2005). Career Success in a Boundaryless Career World. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 26(2), 177-202.
- Aydın, G.(2011). *Türkiye’de Marinacılık: Kapasite ve Yer Seçimi Üzerine Modelleme*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Aydın, M., Aydın, T. Y. (2016). Türkiye’de İnşa Edilen Yatların İç Mekan Tasarımı Üzerine Bir Araştırma. *Tasarım+ Kuram dergisi*, 12(21), 61-77.

Aymankuy, Y., Aymankuy, Ş. (2013). Turizm İşletmeciliği Eğitimi Alan Öğrencilerin Turizm Sektöründeki İstihdamla İlgili Görüşleri ve Sektördeki Kariyer Beklentileri (Balıkesir Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu Örneği). *Akademik Bakış Dergisi*, S.35

Aytaç, S. (2005). *Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması Gelişimi ve Sorunları*. (2.Baskı). Bursa, Ezgi Kitabevi, (s 139).

Bacanlı, F. (2019). Özellik- Faktör Uyumlu Kuramlar. *Mesleki rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya*. Yeşilyaprak, B. (Editör). (10. Baskı) Ankara: Pegem Akademi

Balcı, A. (2020). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntem, Teknik ve İlkeler* (14. Baskı). Ankara: Pegem Akademi

Brodaric, M., Krcum, J., Kalebota, S. (April 22-23, 2013). Future of Nautical Ecotourism in Croatia. *5 th. International Maritime Science Conference*. Solin Croatia.

Brown, E. A., Thomas, N. J., Bosselman, R. H. (2015). Are They Leaving or Staying: A Qualitative Analysis of Turnover Issues for Generation Y Hospitality Employees With a Hospitality Education. *International Journal of Hospitality Management*, 46, 130-137.

Brown, S. D., Hirschi, A. (2013). Personality, Career Development, and Occupational Attainment. In Brown, S. D., Lent, R. W. (Editörler) *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*. (2. Baskı). New Jersey.

Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör analizi: Temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 8(4), 470-483.

Büyüköztürk, Ş. (2020). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı İstatistik Araştırma Deseni, SPSS uygulamaları ve Yorum*. (27. Baskı). Ankara: Pegem Akademi

Cappelli, P. (1999). Career Jobs are Dead. *California management review*, 42(1), 146-167.

Çavus, Ş., Kaya, A. (2015). Turizm Lisans Eğitimi Alan Öğrencilerin Kariyer Planları ve Turizm sektörüne Yönelik Tutumu. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(5), 101-117.

Cevahir, E. (2020). *SPSS ile Nicel Veri Analizi Rehberi*. (1. Baskı). İstanbul: Kibele Yayınları

Chen, C. P. (2006). *Career Endeavour: Pursuing a Cross-Cultural Life Transition*. Ashgate Publishing, Ltd.

Chen, J. S., Chu, K. H. L., Wu, W. C. (2000). Tourism Students' Perceptions of Work Values: A Case of Taiwanese Universities. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.

Chen, J., Balomenou, C., Nijkamp, P., Poulaki, P., Lagos, D. (2016). The Sustainability of Yachting Tourism: A case study on Greece. *56th Congress of the European Regional Science Association: "Cities & Regions: Smart, Sustainable, Inclusive?"*, 23-26 August 2016, Vienna, Austria

Chuang, N. K., Lee, P. C., Kwok, L. (2020). Assisting Students With Career Decision-Making Difficulties: Can Career Decision-making Self-Efficacy and Career Decision-Making Profile Help? *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 26, 100235.

Çatalkaya, C. (2014). *Değişen İş Dünyasında Başarılı Bir Kariyerin Yeni Yolları: Kariyer 2.0* İstanbul, Optimist Yayınları

Çelik, A. (2016). Kariyer Kavramı, Kapsamı ve Temel Boyutları. *İnsan Kaynakları Yönetimi ve Kariyer Uygulamaları*. Şimşek, M., Çelik, A., Akatay, A. (Editörler) (3. Baskı), Konya, Eğitim Yayınları.

Çolakoğlu, Ö. M., Büyükekşi, C. (2014). Açımlayıcı Faktör Analiz Sürecini Etkileyen Unsurların Değerlendirilmesi. *Karaelmas Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(1).

Demirel, E., T. (2020). Kariyer Kültür İlişkisi. *Kariyer Temel Kavramlar, Yönetimi, Güncel Konular*. Kaygın, E., Zengin, Y. (Editörler). (1.Baskı). Konya, Eğitim Yayınevi

Diakomihalis, N. M. (2007). Chapter 13 Greek Maritime Tourism: Evolution, Structures and Prospects. *Research in Transportation Economics*, 21, 436.

Dikeç, G., Tz, A. C. (2015). Marinalarda Sunulan Hizmetlerin Hizmet Kalitesi Değişkenlerinin Belirlenmesi. *II. Ulusal Liman Kongresi*. Doi: 10.188872/Deu.b.ULK.2015.0026

Dimou, I., Vandorou, V. (2018).118. Yacht Tourism In Greece. Current Issues and Prospects For Development. *Tourman 2018, Conference Proceeding*.

DTO, 2019: Denizcilik Sektör Raporu.

<https://www.denizticaretodasi.org.tr/Media/SharedDocuments/sektorraporu/>

Erol, E., zdemir, Y. (2020). Kariyer Seçim Kuramlarına İlişkin Genel Bir Çerçeve. *Kariyer Temel Kavramlar, Yönetimi, Güncel Konular*. Kaygın, E., Zengin, Y.(Editörler). (1. Baskı). Konya, Eğitim Yayınevi.

European Boating Industry, (2016), *EU Affairs Tourism, Nautical Tourism In Europa*. <http://www.europeanboatingindustry.eu/eu-affairs/tourism> adresinden erişildi.

Eva, N., Newman, A., Jiang, Z., Brouwer, M. (2020). Career Optimism: A Systematic Review and Agenda for Future Research. *Journal of Vocational Behavior*, 116, 103287.

Evetts, J. (1996). *Gender and Career in Science and Engineering* (2. Baskı). London, CRC Press.

Francescato, D., Lauriola, M., Giacomantonio, M., Mebane, M. E. (2020). Do Personality Traits and Personal Values Predict Career Efficacy and Career Progression of Successful Political Women? An Exploratory Study. *Personality and Individual Differences*, 160, 109918.

Fricke, W., Bronsart, R. (2012). International Ship and Offshore Structures Congress (ISSC) in Rostock/Germany. *Ships and Offshore Structures*, 7(4), 351-355.

Garrison, B., T. (1961). *A Private Yacht Club*. Texas Technological College.

Gati, I., Asher, I. (2001). Prescreening, In-Depth Exploration, and Choice: From Decision Theory To Career Counseling Practice. *The Career Development Quarterly*, 50(2), 140-157

Gezginci, E. (2012). *Yat Limanları ve Yat Limanı İşleticisi Hukuki Sorumluluk Sigortası*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul Üniversitesi Deniz Bilimleri ve İşletmeciliği Enstitüsü

González, Y. E. L., González, C. J. L., León Ledesma, J. (2015). Highlights Of Consumption And Satisfaction In Nautical Tourism. A Comparative Study Of Visitors To The Canary Islands and Morocco. *Gestión y Ambiente*, 18(1), 129-145.

Gökdeniz, İ., Merdan, E. (2011). Kişilik ile Kariyer Seçimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Aksaray Üniversitesi İİBF Dergisi*, Temmuz 2011, Cilt: 3, Sayı: 2

Grdinic, N. J. (April 22-23, 2013). Legal Status Of Yachts In Montenegro. *5 th. International Maritime Science Conference*. Solin Croatia.

Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., Godshalk, V. M. (2010). *Career Management*. (4. Baskı). Los Angeles Sage.

Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., Wormley, W. M. (1990). Effects of Race on Organizational Experiences, Job Performance Evaluations, and Career Outcomes. *Academy of Management Journal*, 33(1), 64-86

Güçlü, İ. (2020). *Sosyal Bilimlerde Nicel Veri Analizi*. Ankara: Gazi Kitabevi

Gümüştekin, G. E., Gültekin, F. (2009). Stres Kaynaklarının Kariyer Yönetimine Etkileri. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(2), 147-158.

Günay, İ., Akıncı, Z. (2017). Turizmde Sürdürülebilirlik Açısından Öğrencilerin Sektöre Karşı Tutumlarının Mezuniyet Sonrası Kariyer Planlaması ve Seçimine Etkisi *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(20), 1-19

Güner, İ., S., Güler, N. (2000). *The Conditions And Problems Of Turkish Yacht Tourism*. In Maritime Engineering And Ports II (Barcelona, September 2000) (pp. 231-239).

Güner, O., Y. (2019). Psikodinamik Yaklaşımlar. *Mesleki rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya*. Yeşilyaprak, B. (Editör). (10. Baskı) Ankara Pegem Akademi

Gürbüz, S. (2018). *İnsan Kaynakları Yönetimi Teori, Araştırma ve Uygulama*. (2.Baskı) Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Gürbüz, S. (2017). *İnsan Kaynakları Yönetimi Teori, Araştırma ve Uygulama*. (1.Baskı) Ankara: Seçkin Yayıncılık

Gürbüz, S., Şahin, F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. (5. Baskı), s.155 Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Hacıa, E., Łapko, A. (2019). Staff Training For The Purposes Of Marina Managment. *Research Papers Of Wroclaw University of Economics And Business* Vol, 63-10.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., Tatham, R. L. (1998). *Multivariate Data Analysis* (Vol. 5, No. 3, pp. 207-219). Upper Saddle River, NJ: Prentice hall

Hall, D. T. (2002). *Careers in And Out of Organizations*. California, Sage.

Heron, R., Juju, W. (2012). *The Marina-Sustainable Solutions for a Profitable Business*. Create Space Independent Publishing.

Herreshoff, F., L. (2007). *The Golden Age of Yachting*. 3. Baskı Sheridan House, Inc.

Huyton, J. R., Sutton, J. (1996). Employee Perceptions of The Hotel Sector in The People's Republic of China. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.

İlgar, R. (2019). Çanakkale'de Yatçılık Faaliyetleri Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 6(3), 594-611.

Işık, A. D., (2010). *Yat Turizminde Holistik Pazarlama ve Türkiye İçin Farklılaştırma Stratejileri*. (1. Baskı) İzmir, Dokuz Eylül Üniversitesi Matbaası.

Ivaldi, E. (2014). Yachting and Nautical Tourism in Italy: An Analysis of the Sectors from the Years of Maximum Expansion to the Years of Deep Crisis. *Journal of Empirical Economics*. Vol. 2, No. 1, 29-45

İMEAK (2017). *Deniz Ticaret Odası Dergisi*. 2017 Deniz Sektörü Raporu https://www.denizticaretodasi.org.tr/Media/SharedDocuments/sektorraporu/2017_sektor_tr.pdf (Erişim Tarihi: 16.03.2020).

İMEAK (2019). *Deniz Ticaret Odası Dergisi*, İstanbul ve Marmara, Ege, Akdeniz, Karadeniz Bölgeleri Deniz Ticaret Odası Denizcilik Sektörü Raporu, https://www.denizticaretodasi.org.tr/Media/SharedDocuments/sektorraporu/2019_sektor_tr.pdf adresinden erişildi. (Erişim Tarihi 16.03.2020).

İMEAK (Ekim 2016). *Deniz Ticaret Odası Dergisi*. Deniz Ticareti, Marinalar Eki.

İMEAK (Ağustos 2019). *Deniz Ticaret Odası Dergisi*. Türkiye'de Deniz Turizmi. https://www.denizticaretodasi.org.tr/Media/SharedDocuments/DenizTicaretiDergisi/agustos_ek_2019.pdf adresinden erişildi. (Erişim Tarihi: 17.03.2020).

Jackson, D., Tomlinson, M. (2020). Investigating the Relationship Between Career Planning, Proactivity and Employability Perceptions Among Higher Education Students in Uncertain Labour Market Conditions. *Higher Education*, 1-21.

Kaiser, H. F., Rice, J. (1974). Little jiffy, mark IV. *Educational and psychological measurement*, 34(1), 111-117.

Kalcic, N. (2016). *Yacht Charter in Portugal. Developing a Business Model for a Sailing Charter Company*. Masters Degree in Management from the NOVA – School of Business and Economics.

Kan, N., Nas, S. (2014). Yat Satın Alma Kararında Yat Tipi Tercihi Çeşme Marina'daki Yat Sahipleri Üzerinde Bir Uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi Denizcilik Fakültesi Dergisi*, 6(2), 49-69.

Kapucu, M. (1999). *Son Değişikliklerle Uygulamalı Yat Turizmi Mevzuatı*. (1. Baskı) İstanbul

Karaarslan, M. H., Altuntaş, B. (2016). Kariyer Tercihini Etkileyen Faktör Düzeylerinin Öneminin Konjoint Analizi ile Belirlenmesi. *Itobiad: Journal of the Human & Social Science Researches*, 5(7)

Karabulut, M., (2011). *Mega Yatlarda Yumrubaş Uygulamaları*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.

Karancı, A. (2011). *Statistical and Spatial Approaches To Marina Master Plan For Turkey*. Master's Thesis. Ortadoğu Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.

Kiliç, S. (2016). Cronbach's Alpha Reliability Coefficient. *Psychiatry and Behavioral Sciences*, 6(1), 47.

Kleynhans, R., Markham, L., Meyer, W., Van Aswegen, S., Pilbeam, E. (2006). *Human Resource Management Fresh Perspectives*. South Africa Person Prentice Hall. Page, 154.

Koca, A. İ. (2010). Kariyer Seçiminde Kariyer Değerleri ile Demografik Faktör İlişkisi: Çukurova Üniversitesi'nde Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(1).

Koç, E. (2015). *Marinalarda İş Süreçlerinin Analizi ve İyileştirilmesi: Bir Marina İşletmesinde Uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Koç, E., Çetin, K. Ç. (2016). Marina İşletmelerinde “Deniz Operasyon İşlemleri” Süreç Analizi: Bir Marina İşletmesinde Uygulama. *III. Ulusal Deniz Turizmi Sempozyumu*. Doi: 10.18872/DEU.b.UDTS.2016.0020

Koç, F., Koç, G. G., Kokangül, A. (2015). Çukurova Üniversitesi Tıp Fakültesi Organizasyon Şeması-Optimizasyonu ve Simülasyonu: Hazırlık Aşaması. *Çukurova Medical Journal*, 40(3), 547-554.

Kong, H., Cheung, C., Song, H. (2012). From Hotel Career Management to Employees’ Career Satisfaction: The Mediating Effect of Career Competency. *International Journal of Hospitality Management*, 31(1), 76-85.

Kong, H., Okumus, F., Bu, N. (2020). Linking Organizational Career Management With Generation Y employees’ Organizational Identity: The Mediating Effect of Meeting Career Expectations. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 29(2), 164-181.

Kozak ve Kızılırmak (2001). Türkiye’ de Meslek Yüksek Okulu Turizm-Otelcilik Programı Öğrencilerinin Turizm Sektörüne Yönelik Tutumlarının Demografik Değişkenlere Göre Değişimi: Anadolu, Akdeniz ve Karadeniz Teknik Üniversitesi Öğrencileri Üzerine Bir Uygulama. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 12(1), 9-16.

Kraut, A. I., Korman, A. K. (1999). *Evolving Practices in Human Resource Management: Responses to a Changing World of Work*. San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers.

Kuşluvan, S., Kuşluvan, Z. (2000). Perceptions and attitudes of undergraduate tourism students towards working in the tourism industry in Turkey. *Tourism management*, 21(3), 251-269.

Kuşluvan, S. ve Kuşluvan, Z. (2003). Perceptions and Attitudes of Undergraduate Tourism Students Towards Working in the Tourism and Hospitality Industry in a Developing Economy. S. Kuşluvan (Ed.) *Managing Employee Attitudes and*

Behaviors in the Tourism and Hospitality Industry. 77-98, New York: Nova Science Publishers Inc

Kuzgun, Y. (2009). *Meslek Gelişimi ve Danışmanlığı* (3.Baskı), Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Łapko, A. (2018). Problems Of Yacht Charter Companies In Poland. *European Journal of Service Management*, 25(1/2018), 165-172.

Lemire, L., Saba, T., Gagnon, Y.C. (1999). Managing Career Plateauing in The Quebec Public Sector. *Public Personnel Management*, 28(3), 375-391

Lent, R. W., Brown, S. D. (2020). Career Decision Making, Fast and Slow: Toward an Integrative Model of Intervention for Sustainable Career Choice. *Journal of Vocational Behavior*, 103448.

Levin, N., Braunstein-Bercovitz, H., Lipshits-Braziler, Y., Gati, I., Rossier, J. (2020). Testing The Structure of The Career Decision-Making Difficulties Questionnaire Across Country, Gender, Age, and Decision Status. *Journal of Vocational Behavior*, 116, 103365.

Liao, S. H., Chen, C. C., Hu, D. C. (2018). The Role of Knowledge Sharing and LMX to Enhance Employee Creativity in Theme Park Work Team. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.

Lugovic, T. (2013). *Main Characteristic of European Nautical Tourism*. Nautical Tourism. In Tihomir Lugovic. Univesity of Dubrovnik.

Maviş, F., Ahipaşaoğlu, S. H., Kozak, M. (2002). *Genel Turizm Bilgisi*. Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Ön Lisans Programı. Yayın No, 727.

Mirvis, P. H., Hall, D. T. (1994). Psychological Success and The Boundaryless Career. *Journal of Organizational Behavior*, 15(4), 365-380.

Mišković, D., Mohović, Đ., Rudan, I. (2017). Comparison of Training Qualifications Programs, for Operating Boats and Yachts, Which are not Covered by STCW

Convention in the United Kingdom and the Republic of Croatia. *Nase More: znanstveno-stručni časopis za more i pomorstvo*, 64(1), 26-32.

Muslu, A. (2015). *Türkiye’de Deniz Turizminde Ürün Farklılaştırması ve Kalite Yönetimi*. Yayımlanmamış doktora tezi. İstanbul Üniversitesi Deniz Bilimleri ve İşletmeciliği Enstitüsü.

Muslu, A. (2017). Yaşanabilir Kıyı Kentleri İçin Marinaların Yönetim ve Organizasyonunun Önemi. *Kent Akademisi*, 10(30), 123-138.

Oktar, F. (2013). *Marina İşletmeciliğinin Bölgesel Ekonomi ve İstihdam Üzerindeki Etkileri Seferihisar Teos Marina Örneği*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Okutan, E., Akbaş, G. M. (2020). Kariyer Temel Kavramlar, Yönetimi, Güncel Konular. *Kariyer Kavramı Kapsamı ve Boyutları*. Kaygın, E., Zengin, Y. (Editörler). (1. Baskı), Konya. Eğitim Yayınları.

Okutan, E., Akbaş, M., G. (2019). Kariyer Kavramı Kapsamı ve Boyutları. *Kariyer Temel Kavramlar, Yönetimi, Güncel Konular* Kaygın, E., Zengin, U. (Editörler). (1. Baskı). Konya, Eğitim Yayınevi.

Oxford Dictionaries, 2020. *İngilizce Sözlük* Definition of Marina <http://www.oxforddictionaries.com/lexico/definition/marina>

Öge, H. S., Karasoy, H. A. (2016). *Meslek Yüksek Okulları İçin İnsan Kaynakları Yönetimi*. Konya, Eğitim Yayınevi.

Özdemir, L., Alhas, F. (2020). Kariyer Seçiminde Holland’ın Tipoloji Kuramı. *Kariyer Temel Kavramlar, Yönetimi, Güncel Konular*. Kaygın, E., Zengin, Y. (Editörler). (1. Baskı). Konya, Eğitim Yayınevi.

Özen, Y. (2011). Kişisel Sorumluluk Bağlamında Kariyer Seçimini Etkileyen Sosyal Psikolojik Faktörler. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, (3), 81-96.

Özkan, E. (2015). Eğitim- Geliştirme, İşe Alıştırma ve Kariyer Yönetim. *Bir Bakışta İnsan Kaynakları Yönetimi*. Aktaş, Y., Cesur, E. E. (Editörler). (1. Baskı). Bursa, Dora Basım Yayın Dağıtım.

Öztemel, K. (2019). *Kariyer Planlama ve Geliştirme*. (1. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.

Paker, N., & Vural, C. A. (2016). Customer segmentation for marinas: Evaluating marinas as destinations. *Tourism Management*, 56, 156-171.

Paker, S., Paker, N. (2016) Mürettebatlı Yat Kiralamada Sürdürülebilirliğin Sağlanması İçin Gereken Stratejik Pazarlama Kriterlerinin Belirlenmesi *III. Ulusal Deniz Turizmi Sempozyumu*. Doi: 10.18872/DEU.b.UDTS.2016.0010

Parasuraman, A., Zeithaml, V. A., Berry, L. L. (1985). A Conceptual Model of Service Quality and Its Implications for Future Research. *Journal of Marketing*, 49(4), 41-50.

Patton, W., McMahon, M. (2014). *Career Development and Systems Theory: Connecting Theory and Practice*. (2. Baskı). Netherlands, Sense Publishers.

Pavesic, D. V., Brymer, R. A. (1990). Job Satisfaction: What's Happening to the Young Managers? *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 30(4), 90-96.

Pehlivan, R. (2008). *Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Almakta Olan Öğrencilerin Sektörlerle İlgili Tutumlarının Mezuniyet Sonrası Kariyer Seçimine Etkisi* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Adnan Menderese Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Philips, S. D., Pazienza, N., J. (2013). History and Theory of The Assessment of Career Development and Decision Making. *Career Decision Making*. Walsh W. B., Osipov, S. H. (Editörler). New York, Routledge.

Pines, A., M., Baruch, O., K. (2009). Culture and Gender in The Career Choice of Aspiring Managers and Entrepreneurs. *Career choice in management and*

entrepreneurship: A research companion. In Özbilgin, M. F., Malach-Pines, A. (Eds.). Edward Elgar Publishing.

Pişkin, M. (2019). Kariyer Gelişim Sürecini Etkileyen Faktörler. *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya*. Yeşilyaprak, B. (Editör). (10. Baskı) Ankara: Pegem Akademi.

Rennie, K. M. (1997). *Exploratory and Confirmatory Rotation Strategies in Exploratory Factor Analysis*. Reports Descriptive (141) Speeches/Conference Papers

Roney, A. S., Öztin, P. (2007). Career Perceptions of Undergraduate Tourism Students: A Case Study in Turkey. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education*, 6(1), 4-17.

Ross, N. (2002). Siting criteria for new marinas. *Coastal Resources Center, University of Rhode Island*, 2.

Rothera, C., E. (2019). *A New History Of Yachting, Sport In History*. ISSN: 1746-0263 (Print)1746-0271 (Online) Journal homepage: <https://www.tandfonline.com/loi/rsih20> <https://doi.org/10.1080/17460263.2019.1572993>

Sabuncuoğlu, Z. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi* (1. Baskı) Bursa Ezgi Kitabevi

Sarı, O. F., Bulut, C., Pirnar, I. (2016). Adaptation Of Hospitality Service Quality Scales For Marina Services. *International Journal of Hospitality Management*. 54-95–103

Sarı, Ö., F. (2011). *Marina İşletmelerinde Hizmet Yönetimi. Yatçıların Hizmet Kalitesi Algulamaları ile Marinadan Tatminleri, Tekrar Tercih ve Tavsiye Etme Eğilimleri Arasındaki İlişkinin Analitik İncelenmesi*. Yayınlanmamış doktora tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Sarısık, M., Turkay, O., Akova, O. (2011). How To Manage Yacht Tourism In Turkey: A Swot Analysis And Related Strategies. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 24, 1014-1025.

Seçer, İ. (2013). *SPSS ve LISREL ile Pratik Veri Analizi* (2. Baskı). Ankara: Anı Yayıncılık.

Sevinç, F., Gzel, T. (2016). Yat Limanı İşletmelerinde Rekabet Stratejileri; Türkiye’deki Uygulamalar. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi* 13 (1), 2016, 60-76.

Sevinç, F., Gzel, T. (2018). Sustainable Yacht Tourism Practices. *Management & Marketing Journal*, 15(1).

Sheldon, K. M., Holliday, G., Titova, L., Benson, C. (2020). Comparing Holland and Self-Determination Theory Measures of Career Preference as Predictors of Career Choice. *Journal of Career Assessment*, 28(1), 28-42.

Sipahi, B., Yurtkoru, E.S., inko, M. (2018). *Sosyal Bilimlerde SPSS’le Veri Analizi* (2. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları

Siyez, M. (2019). Gelişimsel Yaklaşımlar. *Mesleki rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya*. Yeşilyaprak, B. (Editör). (10. Baskı) Ankara: Pegem Akademi.

Stevenson, J. (1995). The Political Colonisation of the Cognitive Construction of Competence. *The Vocational Aspect of Education*, 47(4), 353-364.

şencan, H. (2005). *Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Güvenilirlik ve Geçerlilik* (1.Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

şimşek, M. ř., elik, A., Akgemci, T. (2020). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. (10. Baskı) Konya: Eğitim Yayınevi.

şimşek, ř., elik, A. (2018). Yönetim ve Organizasyon. (20. Baskı). Konya, Eğitim Yayınevi

şimşek, ř. M., elik, A., Akatay, A. (2016). *İnsan Kaynakları Yönetimi ve Kariyer Uygulamaları*. (3. Baskı), Konya. Eğitim Yayınları.

T.C Ölçme Seçme ve Yerleştirme Merkezi (ÖSYM), 2019. Yükseköğretim Programları ve Kontenjanları Kılavuzu. <https://www.osym.gov.tr/TR,16858/2019->

yuksekogretim-programlari-ve-kontenjanlari-kilavuzu.html adresinden 10.04.2020 tarihinde erişildi.

T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı Yatırım İşletmeler Genel Müdürlüğü, Deniz Turizm İstatistikleri (2019). TR-9851/turizm-istatistikleri. <http://www.yigm.ktb.gov.tr/> adresinden 29.03.2020 tarihinde erişildi

T.C. Resmi Gazete, (24 Temmuz 2009), Sayı: 27298, *Deniz Turizmi Yönetmeliği*. <http://www.mevzuat.adalet.gov.tr/> adresinden erişildi.

T.C. Resmi Gazete, (31.07.2002), Sayı: 24832, *Gemi Adamları Yönetmeliği*, madde 27-28. <http://www.mevzuat.adalet.gov.tr/> adresinden erişildi.

T.C. Ulaştırma Bakanlığı Demiryolları Limanlar ve Hava Meydanları İnşaatı Genel Müdürlüğü (2009). *Turizm Kıyı Yapıları Master Plan Çalışması Revize Ara Raporu*.https://www.denizticaretodasi.org.tr/Media/SharedDocuments/Turizm_AraRapor1.pdf adresinden 30.03.2020 tarihinde erişildi.

Taktalıoğlu, B. (2012). *Turizm Eğitimi Almakta Olan Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Planlamalarına İlişkin Görüşlerinin İncelenmesi* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Tang, M., Fouad, N. A., Smith, P. L. (1999). Asian Americans' Career Choices: A Path Model to Examine Factors Influencing Their Career Choices. *Journal of Vocational Behavior*, 54(1), 142-157.

The Yachting Industry Team of The Prime Minister's Standing Committee on Business Development (2005). *Strategic Plan for the Yachting Industry of Trinidad and Tobago*. http://www.investtnt.com/1content/articlefiles/7-ti_yatching.pdf, adresinden 10.04.2020 tarihinde erişildi.

Tokal, T., H. (2013). *Okyanus Aşırı Uzunyol Yelkenli Gezi Yatlarında Yaşam, Mekan ve Donanım İlişkisi*. Yayımlanmamış sanatta yeterlilik tezi. Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.

Turizm Teşvik Kanunu (1982). 2634 Sayılı Değişik, 28.12.2006-5571/13 md. <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2634.pdf> adresinden 15.04.2020 tarihinde erişildi.

Uğur, S (2002). Toplumsal Yaşamda Kadın. Oğuz, G. Y. (Editör) *Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayınları*

Ulaştırma Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı (2018). *Gemi adamları ve Kılavuz Kaptanlar Eğitim ve Sınav Yönergesi*. <https://gasm.uab.gov.tr/uploads/pages/gasm-hakkinda/gkkes.pdf> adresinden 02.04.2020 tarihinde erişildi.

Ünlüönen, K., Boylu, Y. (2005). Türkiye’de Yükseköğretim Düzeyinde Turizm Eğitimindeki Gelişmelerin Değerlendirilmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*C.3 S.12(11-32)<http://static.dergipark.org.tr/article-ownload/imported/>adresinden 01.05.2020 tarihinde erişildi.

Walsh, K., Taylor, M. S. (2007). Developing In-House Careers and Retaining Management Talent: What Hospitality Professionals Want From Their Jobs. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 48(2), 163-182.

WEB1: <https://www.cruisingworld.com/tags/charter-news/>

<https://www.yachtturkiye.com> adresinden 16.02.2020 tarihinde erişildi.

WEB2: <https://www.yacht.de/schlagworte/tag/Trimaran//tagPage/2.html>; <http://www.amadaboat.com/tag/pentamaran>

<https://www.yachtturkiye.com> adreslerinden 20.02.2020 tarihinde erişildi.

WEB3: <https://www.ahsapglobal.com/ahsap-yatlar-ozgurlugune-kavustu/274/>

adresinden 22.02.2020 tarihinde erişildi.

WEB4: <https://www.baranboya.com/tekne-tipi-marin-polyesteri>

Adresinden 22.02.2020 tarihinde erişildi.

WEB5: <https://www.yachting-pages.com/content/guide-on-aluminium-boat-hulls-vs-steel-boat-hulls.html> adresinden 23.02.2020 tarihinde erişildi.

WEB6: <http://www.cekiste.com/bodrumun-efsane-guzelleri;-bodrum-guleti>

adresinden 02.03.2020 tarihinde erişildi.

WEB7: <https://www.yachtturkiye.com/takvim/subat-2014/>

<https://www.yachtturkiye.com/category/motoryat/>

<https://www.yachtturkiye.com/category/megayat/page/3> adreslerinden 05.03.2020 tarihinde erişildi.

WEB 8: [www. Jackharbour.com/online/yelkenli-tekne](http://www.jackharbour.com/online/yelkenli-tekne) adresinden 27.03.2020 tarihinde erişildi.

WEB 9: <https://www.yachtsys.com/images/yacht-charter-infographic.aspx> adresinden 29.03.2020 tarihinde erişildi.

WEB 10: Türk Dil Kurumu Resmi İnternet Sitesi www.tdk.gov.tr/sozluk adresinden 29.03.2020 tarihinde erişildi.

WEB11: Maritime Training Academy, www.maritimetrainingacademy.com adresinden 02.04.2020 tarihinde erişildi.

WEB12: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, <http://ects.mu.edu.tr/tr/program/3316> adresinden 02.04.2020 tarihinde erişildi.

WEB13: Piri Reis Üniversitesi, <https://www.pirireis.edu.tr/marina-ve-yat-isletmeciligi> adresinden 02.04.2020 tarihinde erişildi.

WEB14: Bartın Üniversitesi, <http://ulastirma.bartın.edu.tr/hakkında/marina-ve-yat-isletmeciligi.html> adresinden 05.04.2020 tarihinde erişildi.

WEB15: Yalova Üniversitesi <https://ulastirmamyo.yalova.edu.tr> adresinden 06.04.2020 tarihinde erişildi.

WEB16: Yaşar Üniversitesi, <https://myo.yasar.edu.tr/meslekresind-yuksekokulu/> adresinden 07.04.2020 tarihinde erişildi.

WEB17: International Yacht Training <https://www.iytworld.com/courses/course-types/recreational/> adresinden 15.04.2020 tarihinde erişildi.

WEB18: Royal Yacht Association, www.rya.org.uk adresinden 18.04.2020 tarihinde erişildi.

WEB19: Solent University, <https://www.solent.ac.uk/news/new-partnership-with-porto-montenegro> adresinden 17.04.2020 tarihinde erişildi.

WEB20: Antwerp Maritime Academy, <https://www.uantwerpen.be/nl/> adresinden 20.04.2020 tarihinde erişildi.

WEB21: International Marina Institute <https://www.icomia.org/content/international-marina-institute/> adresinden 20.04.2020 tarihinde erişildi

WEB22: Marina Industries Association <https://www.marinas.net.au/>adresinden 25.04.2020 tarihinde erişildi.

Weick, K. E. (1996). Enactment and The Boundaryless Career: Organizing as We Work *The Boundaryless Career: A New Employment Principle For a New Organizational Era*, 40-57. In M. B. Arthur, D. M. Rousseau (Editörler.) New York, Oxford University Press.

White, P. (2006). *Education and Career Choice: A New Model of Decision Making*. (1. Baskı) New York, Palgrave Macmillan. Springer.

Whymark, K., Ellis, S. (1999). *Whose Career is it Anyway? Options For Career Management in Flatter Organisation Structures*. Career Development International.

Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal Bilimlerde Faktör Analizi ve Geçerlilik: Keşfedici ve Doğrulayıcı Faktör Analizlerinin Kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 74-85.

Yeşilyaprak, B. (2019). *Mesleki rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya*. (10. Baskı) Ankara: Pegem Akademi

Yılmaz, F. (2016). Eğitime İlişkin Temel Kavramlar. *Eğitim Bilimine Giriş*. Kırmızı, S., F., Duban, N. (Editörler). (1. Baskı), s-5. Ankara: Anı Yayıncılık.

Yüksek, G. (2013). Türkiye’de Yat ve Marina İşletmeciliği: İstihdam Değerlendirmesi İçin Mevcut Durum Analizi. *Beykoz Akademi Dergisi*, 1(1), 59-84

Yükseköğretim Kurulu(ty.).<https://yokatlas.yok.gov.tr/onlisans-anasayfa> adresinden 02.12.2020 tarihinde erişildi.

EKLER

Ek. 1. Demografik Veriler İlişkin Anket Soruları

Anketin birinci bölümünde öğrencilerin demografik özelliklerine ilişkin 7 soruya yer verilmiştir.

1. Cinsiyetiniz ☐ Kadın ☐ Erkek
2. Mezun olduğunuz lise
☐ Turizm Meslek Lisesi ☐ Genel Lise
☐ Denizcilik Meslek Lisesi ☐ Ticaret Meslek Lisesi
☐ Diğer
3. Kaçınıcı sınıfta öğrenim görüyorsunuz? ☐ 1. Sınıf ☐ 2. Sınıf
4. Bu alanda staj yaptınız mı? ☐ Evet - Yaptım ☐ Hayır - Yapmadım
5. Ailenizin aylık geliri ne kadardır?
☐ 2324 TL (Asgari ücret) ve altı ☐ 2325 TL – 5325 TL
☐ 5326 TL – 8326 TL ☐ 8327 TL – 11327 TL
☐ 11328 TL ve üzeri
6. Ailenizde marina ve yat işletmelerinde çalışan var mı? ☐ Evet ☐ Hayır
7. Ailenizde turizm işletmelerinde çalışan var mı? ☐ Evet ☐ Hayır

Ek 2. Mesleğe Karşı Tutumlar ve Meslekte Kariyer Yapma İsteği Ölçeği İle İlgili İfadeler

Anketin ikinci bölümünde, öğrencilerin mesleğe yönelik tutumlarını ve kariyer yapma isteklerini ölçen 33 ifadeye yer verilmiştir. İlk 24 ifade tutumları, sonraki 9 ifade ise meslekte kariyer yapma isteğini ölçmeye yönelik olarak hazırlanmıştır.

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
İz	1. Marina ve yat işletmelerinde çalışma saatleri düzensizdir.					
	2. Mevsimsellik özelliğinden dolayı Marina ve yat işletmelerinde daimi bir iş bulmak zordur.					

	3. Marina ve yat işletmelerindeişin doğası genelde iyidir					
	4. Marina ve yat işletmelerinde çalışma ortamı streslidir					
	5. Marina ve yat işletmelerinde çalışma saatleri çok uzundur					
	6. Hafta sonu tatili benim için çok önemlidir					
	7 Özel hayatım benim için çok önemlidir					
	8. Marina ve yat işletmelerinde işler çok yorucudur					
	9. Marina ve yat işletmelerinde çalışmayı eğlenceli buluyorum					
	10. Marina ve yat işletmelerindeki işlerde daima her gün öğrenilecek yeni bir şeyler vardır					
	11. Marina ve yat işletmelerinde çalışanların aile hayatı, işin doğası gereği, olumsuz etkilenmektedir.					
	12. Marina ve yat işletmelerinde çalışmak Türk toplumunda saygı duyulan (prestijli) bir meslektir					
SOSYAL STATÜ	13. Ailem marina ve yat işletmelerindeki mesleğimle gurur duyuyor					
	14. Marina ve yat işletmelerinde çalışmak toplumda fazla saygı görmüyor					
	15. Marina ve yat işletmelerindeki görevimden, arkadaşlarıma ve aileme, büyük bir gururla söz ediyorum					
	16. Marina ve yat işletmelerinde çalışarak aile yaşantısını sürdürmek zor					
	17. Karakterim bu sektörde çalışmaya uygundur					
KİŞİ – ENDÜSTRİ	18. Yeteneklerimi ve becerilerimi marina ve yat işletmelerindeki işlerde kullanabilirim					
	19. İnsanlara, tatilin tadını çıkarttıkları bir zamanda hizmet etmek güzel bir şey değil					
	21. Kısa sürede sektörde iyi noktalara geleceğimi düşünüyorum					
	22. Marina ve yat işletmelerindeki işlerin yoğunluğunun maaşının az olduğunu düşünüyorum					
ÜCRET VE	23. Marina ve yat işletmelerindeki işlerin büyük bir bölümünün, tatmin edici bir yaşam tarzı sürdürmek için gelirinin yeterli olmadığını düşünüyorum					
	24. Marina ve yat işletmelerinde yan haklar (ikramiye, serbest zaman, tatil, yemek vb.) yetersizdir					
	25. Mezun olunca Marina ve yat işletmelerinde çalışacağımı sanmıyorum					
KARİYER YAPMA İSTEĞİ	26. Marina ve yat işletmelerinde uzun yıllar çalışmam					
	27. Okuldan mezun olunca ne iş yapacağımı bilmiyorum					
	28. Marina ve yat işletmelerinde kariyer yapmamın bana kazandıracağı fazla bir şey yok					
	29. Bu mesleği seçmem benim için bir hata idi					
	30. Marina ve yat işletmelerindeki iş olanakları ile ilgileniyorum					

31. Marina ve yat işletmelerinde kariyer yapmamın bana kazandıracağı fazla bir şey yok					
32. Farklı bir endüstride kariyer yapacağımı düşünmüyorum					
33. Genellikle arkadaşlarla Marina ve yat işletmelerindeki iş olanakları hakkında olumlu konuşuruz					