



**LİSANS DÜZEYİNDE TURİZM EĞİTİMİ
ALAN ÖĞRENCİLERİN UYGULAMA OTELİ
ALGILARI: ESKİŞEHİR OSMANGAZİ
ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ**

**Özel KILIÇ
(Yüksek Lisans Tezi)
Eskişehir, 2018**

**LİSANS DÜZEYİNDE TURİZM EĞİTİMİ ALAN
ÖĞRENCİLERİN UYGULAMA OTELİ ALGILARI:
ESKİŞEHİR OSMANGAZİ ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ**

Özel KILIÇ

T.C.

Eskişehir Osmangazi Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Eskişehir, 2018

T.C.
ESKİŞEHİR OSMANGAZİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTİSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Özel KILIÇ tarafından hazırlanan “Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Uygulama Oteli Algıları: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Örneği” başlıklı bu çalışma 02/07/2018 tarihinde Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliğinin ilgili maddesi uyarınca yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak, Jürimiz tarafından Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalında Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan: Doç. Dr. Saadet Pınar TEMİZKAN
(Danışman)

Üye: Doç. Dr. Emrah ÖZKUL

Üye: Dr. Öğr. Üyesi Duran CANKÜL

ONAY

.../ .../ 2018

Prof. Dr. Nurullah UÇKUN
Enstitü Müdürü

.../.../2018

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Bu tezin Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi hükümlerine göre hazırlandığını; bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmanın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu aşamalarında bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi; bu çalışmanın Eskişehir Osmangazi Üniversitesi tarafından kullanılan bilimsel intihal tespit programıyla taranmasını kabul ettiğimi ve hiçbir şekilde intihal içermediğini beyan ederim. Yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması halinde ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçlara razı olduğumu bildiririm.

Özel KILIÇ

ÖZET

LİSANS DÜZEYİNDE TURİZM EĞİTİMİ ALAN ÖĞRENCİLERİN UYGULAMA OTELİ ALGILARI: ESKİŞEHİR OSMANGAZİ ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

KILIÇ, Özel

Yüksek Lisans-2018

Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı

Danışman: Doç. Dr. Saadet Pınar TEMİZKAN

Turizm eğitiminde önemli bir yeri olan uygulamalı eğitimlerin verilebilmesinde uygulama otelleri oldukça önemli bir yer tutmaktadır. Bu araştırmada Eskişehir Osmangazi Üniversitesinde lisans düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilerin uygulama otelleri ile ilgili algılarının ve memnuniyetlerinin belirlenmesini ve böylece en uygun uygulama oteli işletme modelinin ortaya konulmasını amaçlamaktadır.

Araştırma turizm eğitimi alan öğrencilerin uygulama eğitimlerini doğru bir şekilde alabilmeleri açısından turizm eğitim kurumlarına örnek bir uygulama oteli modeli önermektedir. Bu model turizm eğitimi noktasında yapılan tüm yatırımların amacına ulaşması ve işlevsel bir şekilde işlemesi açısından önem taşımaktadır.

Araştırmanın evrenini Eskişehir Osmangazi Üniversitesi'nde lisans eğitimi alan turizm öğrencileri oluşturmaktadır. Araştırmada nicel yöntem kullanılmıştır. Nicel veriler anket formu aracılığı ile toplanmıştır. Anket uygulaması sonucunda elde edilen veriler frekans, yüzde, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri kullanılarak değerlendirilmiş ve değişkenler açısından anlamlı bir farklılığın bulunup bulunmadığının belirlenmesi amacıyla bağımsız örneklem t testi ve varyans analizi (anova) yapılmıştır.

Araştırma sonuçları; öğrencilerin uygulama otellerine yönelik algılarının cinsiyet, mezun olunan lise türü, sınıf, sektörde çalışma durumu ve uygulama otelinde çalışma durumları değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Ayrıca öğrenciler eğitim imkânları faktörüne profesyonelleşme ve mesleki gelişim faktörlerine göre daha fazla katılmaktadır. Sonuç olarak araştırmadan elde edilen veriler, doğru bir uygulama oteli modelinin öğrencilere eğitim imkânı sağlaması, mesleki gelişimini hızlandırması ve profesyonelleşmesine fırsat tanınması gerektiğini ortaya koymaktadır.

Anahtar kelimeler: Turizm, Turizm Eğitimi, Uygulama Oteli

ABSTRACT

TRAINING HOTEL PERCEPTION OF TOURISM BACHELOR DEGREE STUDENTS: THE CASE OF ESKISEHIR OSMANGAZI UNIVERSITY

KILIÇ, Özel

Master Degree - 2018

Department of Tourism Management

Advisor: Assoc. Prof. Saadet Pınar TEMİZKAN

Training hotels play a critical role on tourism education in order to deliver practical courses. This study aims to determine the tourism students' training hotel perceptions and satisfaction levels and offer the most convenient training hotel management model based on this information.

Study offers a specimen training hotel model for tourism education institutions. This model helps practice hotels to function better. Thus, desired results can be obtained from tourism education investments.

Study universe consists of students who study bachelor degree tourism in Eskişehir Osmangazi University. A quantitative method is applied in this study. Data is gathered through a survey form and evaluated with frequency, percentage, arithmetic mean and standart deviation values. Variable differences are examined through unpaired t test and variance analysis (anova).

Results indicate that the students' perceptions about training hotels differ on a statistically significant level according to their gender, alma mater, year of study, work experience in sector and working at training hotel. Also, students agree on provided education facilities factor more than Professional development and professionalization. Finally, study results reveal that a proper training hotel model should offer education facilities and possibilities, expediting vocational development and professionalization opportunities for students.

Key Words: Tourism, Tourism Education, Training Hotel

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	v
ABSTRACT.....	vi
TABLolar LİSTESİ.....	xi
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xiii
EKLER LİSTESİ.....	xiv
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xv
ÖNSÖZ.....	xvi
GİRİŞ.....	1

1. BÖLÜM

TURİZM VE TURİZM EĞİTİMİ

1.1. TÜRKİYE’DE TURİZM.....	4
1.2. TURİZM EĞİTİMİ.....	10
1.2.1. Mesleki Eğitim.....	10
1.2.2. Turizmde Mesleki Eğitim.....	12
1.2.2.1. Turizmde Mesleki Eğitiminin Amacı ve Önemi.....	13
1.2.2.2. Türkiye’de Mesleki Turizm Eğitiminin Gelişimi.....	14
1.2.3. Türkiye’de Turizm Yüksek Eğitimi.....	17
1.2.3.1. Önlisans Düzeyinde Turizm Eğitimi.....	17
1.2.3.2. Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi	18
1.2.3.3. Lisansüstü Düzeyde Turizm Eğitimi	23

2. BÖLÜM

TURİZMDE NİTELİKLİ İNSAN KAYNAĞI

2.1. TURİZM SEKTÖRÜ VE NİTELİKLİ İNSAN KAYNAĞI.....	25
2.1.1. Turizm Sektöründe Nitelikli İnsan Kaynağının Önemi.....	25
2.1.2. Nitelikli İnsan Kaynağının Yetiştirilmesinde Turizm Eğitimi.....	27
2.1.3. Turizm Eğitiminde Karşılaşılan Sorunlar.....	28
2.1.4. Turizm Sektörünün Beklentileri.....	31
2.2. MESLEKİ TURİZM EĞİTİMİNDE UYGULAMA.....	34
2.2.1. Stajlar.....	34
2.2.2. Uygulamalı Dersler.....	38
2.2.2.1. Kurum Dışı İmkânlar.....	41
2.2.2.2. Kurum İçi İmkânlar.....	42
2.2.2.2.1. Uygulama Laboratuvarları.....	42
2.2.2.2.2. Turizm Araştırma ve Uygulama Merkezleri.....	43
2.2.2.2.3. Misafirhane, Konukevi, Sosyal Tesis ve Diğer Ticari İşletmeler.....	43
2.2.2.2.4. Uygulama Otelleri.....	44

3. BÖLÜM

YÖNTEM

3.1. ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ.....	49
3.2. ARAŞTIRMANIN AMACI.....	50
3.3. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ.....	50
3.4. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI VE VARSAYIMLARI.....	51
3.5. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	51

3.6. ARAŞTIRMANIN SORULARI VE HİPOTEZLERİ.....	51
3.7. VERİ TOPLAMA ARACININ OLUŞTURULMASI.....	52
3.8. EVREN VE ÖRNEKLEM.....	53
3.9. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI.....	54

4. BÖLÜM

BULGULAR VE YORUM

4.1. NORMAL DAĞILIM TESTLERİNE İLİŞKİN BULGULAR.....	56
4.2. DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERE İLİŞKİN BULGULAR.....	57
4.3. İFADELERE YÖNELİK BETİMLEYİCİ İSTATİSTİKLER.....	59
4.4. FAKTÖR ANALİZİNE İLİŞKİN BULGULAR.....	60
4.4.1 Açıklayıcı Faktör Analizine Yönelik Bulgular.....	60
4.4.2 Doğrulayıcı Faktör Analizine Yönelik Bulgular.....	63
4.5. FARKLILIK ARAŞTIRAN TESTLERE İLİŞKİN BULGULAR.....	65
4.5.1. Uygulama Oteline Yönelik Algıların Cinsiyete Göre Farklılaşma Durumu.....	66
4.5.2. Uygulama Oteline Yönelik Algıların Mezun Olunan Lise Türüne Göre Farklılaşma Durumu.....	67
4.5.3. Uygulama Oteline Yönelik Algıların Turizm Sektöründe Çalışma Durumlarına Göre Farklılaşma Durumu.....	68
4.5.4. Uygulama Oteline Yönelik Algıların Okudukları Sınıflara Göre Farklılaşma Durumu.....	69
4.5.5. Uygulama Oteline Yönelik Algıların Uygulama Otelinde Çalışma Durumlarına Göre Farklılaşma Durumu.....	70
4.5.6. Uygulama Otelinin Öğrencilere Kazandırdığı/Kazandırabileceği Avantajları Belirlemeye Yönelik Analizler	71
4.6. ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİNİN KABUL DURUMLARI.....	77

SONUÇ VE ÖNERİLER.....	78
KAYNAKÇA.....	90
EKLER.....	102



TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Yıllara Göre Ziyaretçi Sayıları ve Turizm Gelirleri.....	7
Tablo 2. Turizm Gelirlerinin Dış Ticaret Açığını Kapatmadaki Payı.....	8
Tablo 3. Türkiye’de Tesis ve Yatak Sayısı.....	9
Tablo 4. Türkiye’de Turizm Eğitiminin Genel Görünümü.....	16
Tablo 5. Turizm Lisans Eğitimi Veren Devlet Üniversiteleri.....	19
Tablo 6. Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Veren Vakıf Üniversiteleri.....	22
Tablo 7. Turizm Lisans Eğitimi Veren Üniversitelerin Uygulama İmkanları.....	46
Tablo 8. Araştırmanın Hipotezleri.....	52
Tablo 9. Farklı Büyüklükteki Evrenler İçin %5’lik Belirlilik Düzeyindeki Örneklem Büyüklükleri.....	54
Tablo 10. Verilerin Çarpıklık (Skewness) ve Basıklık (Kurtosis) Değerleri.....	57
Tablo 11. Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Demografik Özellikleri.....	58
Tablo 12. Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Uygulama Otellerine Yönelik Algılarının Betimsel Analizi.....	59
Tablo 13. KMO ve Bartlett Testi Bulguları.....	61
Tablo 14. Faktör Analizi Bulguları.....	62
Tablo 15: Doğrulayıcı Faktör Analizine Yönelik Standart Uyum Ölçütleri.....	65
Tablo 16. Uygulama Oteline Yönelik Algıların Cinsiyete Göre Farklılaşma Durumu.....	66
Tablo 17. Uygulama Oteline Yönelik Algıların Mezun Olunan Lise Türüne Göre Farklılaşma Durumu.....	67
Tablo 18. Uygulama Oteline Yönelik Algıların Turizm Sektöründe Çalışma Durumlarına Göre Farklılaşma Durumu.....	68
Tablo 19. Uygulama Oteline Yönelik Algıların Okudukları Sınıflara Göre Farklılaşma Durumu.....	69

Tablo 20. Uygulama Oteline Yönelik Alguların Uygulama Otelinde Çalışma Durumlarına Göre Farklılaşma Durumu.....	70
Tablo 21. Uygulama Otelinin Sağladığı Avantajlar.....	71
Tablo 22. Uygulama Otelinin Öğrencilere Kazandırdığı Avantajlar.....	73
Tablo 23. Araştırma Hipotezlerinin Kabul Durumları.....	77



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları.....	64
Şekil 2. ESOGÜ Eğitim ve Uygulama Oteli İşletme Modeli.....	83
Şekil 3. ESOGÜ Eğitim ve Uygulama Oteli Yönetim Şeması.....	85



EKLER LİSTESİ

Ek 1. Anket Formu.....	102
Ek 2: ESOGÜ Eğitim ve Uygulama Oteli İşletme Yönergesi.....	104



KISALTMALAR LİSTESİ

ESOGÜ: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi

YÖK: Yüksek Öğretim Kurumu

ÖSYM: Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi

MEB: Milli Eğitim Bakanlığı

AKTOB: Akdeniz Turistik Otelciler ve İşletmeciler Birliği

TURSAB: Türkiye Seyahat Acenteleri Birliği

SKS: Sağlık, Kültür ve Spor Daire Başkanlığı

AFA: Açıklayıcı Faktör Analizi

DFA: Doğrulayıcı Faktör Analizi

UNWTO: Dünya Turizm Örgütü

ÖNSÖZ

“Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Uygulama Oteli Algıları: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Örneği” isimli bu çalışmada, bana her zaman destek olan, değerli zamanını ve bilgisini esirgemeyen danışman hocam Sayın Doç. Dr. Saadet Pınar TEMİZKAN’a,

Çalışmanın her aşamasında desteğini hissettiğim ve değerli bilgileriyle beni yönlendiren hocam Sayın Doç. Dr. Rahman TEMİZKAN’a ,

Tez jürime katılarak beni onurlandıran değerli hocalarım Sayın Doç. Dr. Emrah ÖZKUL ve Sayın Dr. Öğr. Üyesi Duran CANKÜL’e,

Sonsuz Teşekkürlerimle

Özel KILIÇ

GİRİŞ

Turizm sektörü, dünyanın gelişmiş ve gelişmekte olan birçok ülkesinde ekonomik bir faaliyet alanı olarak önemli bir sektördür ve küreselleşme ile birlikte dünyanın en hızlı gelişen alanlarından birisidir (Baum ve Szivas, 2008: 2; Veijola, 2010: 84). Turizm ulusal ve uluslararası ekonomileri canlandıran (Tesone, 2004) diğer sektörler arasında hızla gelişen ve büyüme kapasitesi yüksek olan sektörlerden biridir (Lipman, 1997). Turizm sektöründeki bu büyüme ve gelişme beraberinde çok büyük bir istihdam olanağı oluşturmaktadır. (Lohmann ve Jafari, 1996: 491; Winberg, 2002: 33; Ross ve Pryce, 2010; Cankül, 2016). Oluşan bu istihdam 1 milyondan fazla kişiye iş imkanı sunmaktadır (Aktob, 2014). Turizm sektörü milyonlarca kişiye istihdam sunmakta ancak çalışanların niteliği ile ilgili sorun yaşamaktadır (Lohman ve Jafari, 1996; Singh, 1997; Solnet, 2007; Ross ve Pryce, 2010; Erbaş, Temizkan ve Cankül, 2016).

Turizm emek yoğun bir sektördür (Amoah ve Baum, 1997; Hayes ve Ninemeier, 2009) ve başarının en önemli ölçütü hizmet kalitesidir (Amoah ve Baum, 1997:5). Turizm sektöründe hizmetin kaliteli olmasını sağlayanda başrolde yer alan insan faktörüdür (Ross ve Pryce, 2010). Turizm sektöründe eğitim almış, nitelikli insan kaynağı sektördeki tüm yatırımlara değer katmaktadır ve turizm sektörünün gerçekleşmesinin vazgeçilmezidir (Cankül, 2016).

Leslie ve Richardson (2000), turizm sektöründe yer alan turizm işletmelerin en değerli kaynağının insan kaynağı olduğunu belirtmektedir ve insan kaynağının kaliteli ve başarılı olmasının turizm işletmelerinin gelişimi ve başarısında oldukça önemli olduğunu vurgulamaktadır.

Mayaka ve King (2002), nitelikli insan kaynağının destinasyonlara rekabet avantajı sağladığını ve sürdürülebilirliğini desteklediğini ifade etmektedir. Ayrıca turizm gelişim planlarında turizm işlerinin hayati bir parçası olduğunu da söylemektedir.

Solnet (2007)'de, turizm sektöründe yer alan işletmelerde yapılan etkinlikler ve organizasyonlarda en önemli rolün çalışanlarda olduğunu belirtmektedir. Nedenini ise şu şekilde ifade etmektedir. Çalışanların iş sürecinde misafirlerle olan iletişim ve etkileşim sürecindeki hizmetin kalitesinin misafirler tarafından ya en iyi şekilde

hatırlamalarına ya da hafızalarında kötü bir deneyim olarak hatırlamalarına sebep olacağını belirtmektedir. Literatürden hareketle turizm sektöründe başarının anahtarının nitelikli işgücü olduğu söylenebilir. Dolayısı ile nitelikli ve başarılı işgücüne ulaşmanın yolu da ancak turizm eğitimi ile mümkün görünmektedir (Jafari ve Solà, 1996; Mayaka ve King, 2002; Cankül, 2016).

Turizm sektörünün çok fonksiyonlu ve kompleks yapısı, sektördeki hızlı büyüme ve işgücünün niteliğindeki artan önem eğitim ihtiyacını daha belirgin hale getirmiş en alt unvandan en tepe yöneticiye kadar bütün basamaklarda kendini göstermiştir. Tüm bu basamakların ihtiyaç duyduğu insan kaynağının yetiştirilebilmesi için de her düzeyde turizm eğitim ve öğretim kurumları mevcuttur (Ritchie, 2000). Her düzeyde verilen bu eğitimler de turizm sektörü için gerekli olan kaliteli ve nitelikli çalışanın karşılanması demektir (Leal, 2004) ve istikrarlı ve kaliteli bir turizm gelişimi için başlangıç noktasıdır (Lohmann ve Jafari, 1996).

Türkiye'de turizm alanında eğitim meslekî turizm eğitimi ve öğretimi, örgün ve yaygın olmak üzere iki şekilde yapılmaktadır (Avcıkurt ve Karaman, 2002: 53). Yaygın turizm eğitimi çeşitli kuruluşlar tarafından açılan kurslar vasıtasıyla yerine getirilmektedir. Örgün turizm eğitim ve öğretimi ise ortaöğretim ve yükseköğretim düzeyindeki eğitim kurumları tarafından yapılmaktadır (Aktaş, 1992). Bu araştırmanın da ana temasını oluşturan turizm yükseköğretimi Türkiye'de önlisans/lisans/lisansüstü alanda verilmekte ve her yıl 10 bin civarında mezun verilmektedir (YÖK, 2017). Aynı zamanda, sektörün gelişmesi devam ettiği için turizm işletmelerinde istihdam edilecek personelin turizm eğitimi ile yetiştirilmesi için çok sayıda okul açılmakta ve öğrenci sayısı sürekli artmaktadır. 2012-2013 eğitim yılında turizm alanında lisans eğitimi veren turizm fakülte veya yüksekokul sayısı 45, öğrenim gören öğrenci sayısı 39.555'dir. 2015-2016 eğitim yılında turizm alanında lisans eğitimi veren fakülte/yüksekokul sayısı 65'e öğrenci sayısı 44516'ya yükselmiş, 2017-2018 eğitim yılında ise fakülte/yüksekokul sayısı 77 öğrenci sayısı ise 37657 kişi olmuştur (YÖK, 2017). Ancak verilen eğitimin niteliği çeşitli eleştirileri de beraberinde getirmiştir. Öğrencilerin okulda aldıkları teorik eğitimin sektör gerçeklerine uygunluğu, bu eğitimin sektörün isteklerine cevap verip vermediği incelenmesi gereken bir durum olarak ön plana çıkmaktadır. Teorik eğitimin kalitesi tek başına belirleyici bir etken olmaya yeterli değildir. Bu nedenle teorik eğitimin kalitesi yanında öğrencinin okulda aldığı teorik bilgileri sektör gerçeklerine uygun şekilde uygulama şansı bulması da son

derece önemlidir. (Türkay ve Yağcı, 2007: 222; Zagonari, 2009). Türkiye’de turizm eğitimi veren yükseköğretim kurumlarının en önemli sorunlarından biri uygulama imkânlarının kısıtlı olmasıdır. Her ne kadar son yıllarda uygulama alanlarında bir artış söz konusu ise de bu imkânlar halen istenen düzeyde değildir. Bu durum mesleki eğitimin verilmesinin önünde büyük bir sorun olarak görülmektedir (Gunn, 2000; Mihalic, 2011; Bayraktaroğlu, 2013). Bu sorunun çözümü için turizm eğitiminde önemli bir yeri olan uygulamalı eğitimlerin verilebilmesinde uygulama otelleri oldukça hayati bir yer tutmaktadır. Bu araştırma da Eskişehir Osmangazi Üniversitesinde lisans düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilerin uygulama otelleri ile ilgili algılarının ve memnuniyetlerinin belirlenmesini ve böylece uygulama otelleri için en uygun işletme modelinin ortaya konulmasını amaçlanmaktadır.

Araştırma turizm eğitimi alan öğrencilerin uygulama eğitimlerini doğru bir şekilde alabilmeleri açısından turizm eğitim kurumlarına örnek bir uygulama oteli modeli önermektedir. Bu model turizm eğitimi noktasında yapılan tüm yatırımların amacına ulaşması ve işlevsel bir şekilde işlenmesi açısından önem taşımaktadır.

Bu kapsamda araştırmanın birinci bölümünde turizm kavramı, ikinci bölümünde nitelikli insan kaynağı ile ilgili geniş bir literatür taraması sonucunda konuyla ilgili detaylı bilgi verilmiştir. Araştırmanın üçüncü bölümünde kullanılan yöntem yer verilmiştir. Nicel yöntemin kullanıldığı araştırmada veriler anket formu aracılığı ile toplanmıştır. Araştırmanın dördüncü bölümünde ise araştırma sonucunda ulaşılan bulguların karşılaştırılması ve ilişkilendirilmesi neticesinde ortaya çıkan sonuç ve öneriler sunulmuş, elde edilen veriler ışığında uygulama otelleri için en uygun işletme modeline yönelik tavsiyelere yer verilmiştir.

1. BÖLÜM

TURİZM VE TURİZM EĞİTİMİ

1.1. TÜRKİYE'DE TURİZM

Turizm gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler başta olmak üzere birçok ülkenin ekonomisinde itici güç konumundadır. Turizmin ekonomik anlamda pek çok faydası vardır. Bunlar, dış ödemeler dengesi, ek ihracat olanağı, iç fiyatlara olan etkisi, devletin gelir ve harcamalarına katkısı, yeni yatırımlara, döviz kuruna, bölgelerarası dengeli kalkınmaya, gelir dağılımındaki adaletsizliğe ve istihdama olan etkileridir. Bu kapsamda, turizm hizmetler sektörü içinde yer aldığı için insanlarla iç içe ve insan odaklı bir sektördür ve bu sektör tüm ülkeler için işsizlik sorununa bir çözüm olarak görülmektedir. Günümüzde, tüm ülkelerin en büyük sorunlarından biri işsizliktir. Ülkeler, işsizlik oranlarını azaltmak için çeşitli yollar arayışındadır. İnsanın insana hizmet ettiği sektör olma özelliğinden dolayı turizm, istihdama önemli katkılar sunmaktadır (Tutar vd, 2013:13-14).

Turizm, pek çok ülke için hayati öneme sahiptir. Turizmle birlikte devletlere döviz girdisi sağlanırken, iç piyasalarında canlanma ve işsizlik sorununda da azalma görülmektedir. Buna ek olarak kültürler arası etkileşim hızlanmakta ve ortak değerler artmaktadır. Türkiye de gerek coğrafi konumu gerekse de kültürel özellikleri açısından turizm için avantajlı bir konuma sahiptir. Sanayileşmenin tam olarak sağlanamaması ve bölgesel kalkınmanın bölgeden bölgeye farklılık göstermesi sebebiyle, turizm sektörü hane halkının refah düzeyinin artması ve istihdam açığının kapatılabilmesi için oldukça önemli bir role sahiptir (Çeken, 2008:294-295; Tutar vd, 2013: 14).

Turizm sektörü geçmişten günümüze hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkeler tarafından ilgi gösterilen bir sektördür. Bunun en önemli nedeni, turizm sektörünün dünyanın hızlı gelişen sektörlerinden birisi olmasıdır. Bu durum, turizm sektörünün ülke ekonomilerine katkılarını ön plana çıkarmış ve Dünya Turizm Örgütü'nün 2020 yılında dünya çapında turizm gelirinin 2 trilyon dolar olacağına ilişkin tahmininin de etkisiyle her ülkenin kendi turizm potansiyeli nispetinde bu pastadan pay alma veya mevcut paylarını büyütme mücadelesine girişmelerine neden olmuştur. Ülkelerin, turizm sektörünü geliştirerek gelişmişlik seviyelerine göre

ulaşmak istedikleri hedefler farklılık gösterebilmektedir. Gelişmiş ülkeler daha çok turizm sektörünün gelir etkisinden yararlanmaya çalışırken gelişmekte olan veya az gelişmiş ülkeler, bu sektörün döviz kazandırıcı ve istihdam yaratıcı gücünden yararlanmak istemektedirler. Çünkü gelişmekte olan ülkelerin ihracat yapabilmeleri büyük oranda ara ve yatırım malı ithalatına bağlı olduğundan bu ithalat için gerekli olan döviz kazanma noktasında turizm sektörü önemli bir aktör olarak değerlendirilmektedir. Gelişmekte olan ülkelerin en önemli sorunlarının başında işsizlik problemi gelmektedir. Bu sorunun çözümünde de turizm sektörünün önemli etkilere sahip olduğu bir gerçektir. Turizm sektörü bu gücünü emek-yoğun hizmet üreten bir sektör olmasından almaktadır. Çok ciddi bir turizm potansiyeline sahip olan Türkiye için özellikle işsizlik sorunun çözümüne katkı sağlaması noktasında turizm sektörünün önemi her geçen gün daha da arttırmaktadır (Yıldız, 2011:54-55).

Bölgelerarası dengesizlikler sorunu gelişmekte olan ülkelerde olduğu gibi bazı gelişmiş ülkelerde de yoğun olarak görülmektedir. Bu sorunu diğer birçok ülkede olduğu gibi ülkemizde de turizm sayesinde çözmek mümkündür. Çünkü turizm sektörünün gelişmesi ile kalkınma arasında doğru bir orantı vardır. Turizm sektörü, kaynakların etkin bir şekilde kullanılarak bölgeler arasındaki dengesizliklerin giderilmesi ve bölgesel bir kalkınmanın sağlanması konusunda önemli bir etkiye sahiptir (Çeken, 2008:294-295).

Ekonomi üzerindeki olumlu etkileri, turizmin gelişmekte olan ülkeler tarafından benimsenmesine ve desteklenmesine olanak sağlamıştır. Ekonomik getirilerin yanı sıra, turizmin doğal çevreye ve kültürel yapıya da olumlu katkılarda bulunduğu savunulmakla beraber, turizmin eskiden görüldüğü kadar zararsız ve maliyetsiz bir ekonomik seçenek olmadığı da giderek savunulan görüşler arasında yer almaktadır. Bölgede yaratmış olduğu ekonomik, fiziksel ve ekolojik etkilerin yanı sıra, turizmin diğer bir önemli etkisi de toplumların sosyal yapılarına yaptığı etkidir. Turizm, mevcut sosyal değerlere, kişisel davranışlara, aile ilişkilerine, güvenliğe, ahlaki kurallara, sanatsal faaliyetlere, geleneksel gösterilere ve toplumun sosyal yapısına doğrudan veya dolaylı yoldan etki edebilen bir sektör konumundadır (Brunt ve Courtney, 1999:495-497).

Turizm, özellikle İkinci Dünya Savaşından sonra hızla bir gelişim sürecine girmiş ve en önemli endüstrilerden biri haline gelmiştir. Turizm endüstrisi, yarattığı katma değer, istihdam ve yatırımlar bakımından hizmet endüstrisi içerisinde çok büyük paya sahiptir. Birçok ülke, hızla gelişen turizm endüstrisinin dünya ekonomisinde yarattığı pastadan pay alabilmek için bu endüstriyi daha da geliştirmek istemektedir. Turizm endüstrisi, özellikle sanayileşmekte güçlük çeken ve gelişmekte olan ülkeler için alternatif bir endüstri olarak görülmektedir. Bunun nedenleri ise, turizmin ödemeler dengesine yaptığı olumlu etkiler ve emek-yoğun özelliğinden kaynaklanan işsizlik probleminin çözümüne katkıda bulunması olarak sıralanabilir (Theobald, 1994:4; Dieke, 1991:273).

Her yıl dünya genelinde milyarlarca turist turizm aktivitelerinde katılmaktadır. Son yıllarda bu sayılar sürekli bir artış göstermekte ve her geçen yıl daha da büyümektedir. 2016 yılı itibariyle dünya genelinde turizm aktivitelerine katılan turist sayısı 1,235 milyar iken 2017 yılında bu rakam 1,323 milyara ulaşmıştır. Yaklaşık % 7'lik bir büyüme gerçekleştiren turizm sektörü dünya genelinde bir milyardan fazla kişiye doğrudan ve dolaylı yollardan istihdam olanağı sunmaktadır (UNWTO, 2018).

Dünyada turizm sektöründe izlenen hızlı büyüme eğilimi, Türkiye'de de özellikle 1980'li yıllardan itibaren kendisini hissettirmiştir. 1980 sonrası dönemde turizm, ekonomik gelişme için itici bir güç olarak kabul edilmiş ve bu amaçla yetersiz ekonomik kaynaklarının bir bölümünü turizm sektörünün gelişimine ayrılmıştır. Turizm sektörü bu çabalar sonucunda hızlı bir gelişme göstererek Türkiye'nin en genç ve dinamik sektörlerinden birisi haline gelmiş ve günümüzde Türkiye'nin lokomotif sektörlerinden birisi konumundadır (Unur, 2002:11).

Turizm sektörü tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de de sürekli büyüyen ve gelişen bir sektördür. Özellikle 2634 sayılı turizm teşvik kanunu ile turizm işletmelerinin sayıları artmış ve pek çok bölge ile birlikte turizm kavramı da gelişmiştir. Turizm teşvik kanunu ile turizm planlamasına gereken önem verilmiş, geliştirilen teşvik politikaları ile turizm yatırımları önemli ölçüde desteklenmiş, gerek turizm tesisi sayısında, gerekse gelen turist sayısı ve elde edilen turizm gelirlerinde büyük artışlar yaşanmıştır. Bu yönleriyle turizm sektörü ülke ekonomisi açısından çok önemli bir sektör haline gelmiştir (Cankül, 2016:2). Tablo 1'de yıllara göre Türkiye'yi ziyaret eden turist sayıları ve elde edilen turizm gelirleri verilmiştir.

Tablo 1. Yıllara Göre Ziyaretçi Sayıları ve Turizm Gelirleri

YILLARA GÖRE ZİYARETÇİ SAYISI VE TURİZM GELİRİ			
Yıllar	Turist Sayısı	Turizm Geliri (1000 Dolar)	Kişi Başı Ortalama Harcama
1990	5 397 748	3 225 000	597
1995	7 747 389	4 957 000	639
2000	10 428 153	7 636 000	732
2001	11 619 909	10 066 512	866
2002	13 248 176	11 900 925	898
2003	13 956 405	13 203 144	850
2004	17 548 384	15 887 700	843
2005	21 124 886	18 153 505	842
2006	23 148 669	18 593 951	803
2007	27 214 988	20 942 500	770
2008	30 979 979	25 415 067	820
2009	32 006 149	25 064 482	783
2010	33 027 943	24 930 997	755
2011	36 151 328	28 115 692	778
2012	36 463 921	29 007 003	795
2013	39 226 226	32 308 991	824
2014	41 415 070	34 305 903	828
2015	41 617 530	31 464 777	756
2016	31 365 330	22 107 440	705
2017	38 620 346	26 283 656	681

Kaynak: Kültür ve Turizm Bakanlığı (2018); TÜİK (2018)

Tablo 1’de Türkiye’yi ziyaret eden turistlerin yıllara göre dağılımı gösterilmektedir. Tablodan da anlaşılacağı üzere son 10 yıllık süreçte gerek turist sayısı bakımından gerekse turizm gelirleri bakımından sürekli bir artış görülmektedir. 2006 yılında yaklaşık 23 milyon turist ülkeyi ziyaret etmiş ve yaklaşık 18 milyar dolarlık bir gelir elde edilmiştir. 2015 yılına gelindiğinde ise turist sayısı 41 milyon, turizm geliri ise 31 milyar dolar civarında olmuştur. Özellikle Ortadoğu’da yaşanan siyasi gelişmeler ve yaşanan diğer krizler ülke turizmine de olumsuz olarak yansımış ve bunun sonucunda 2016 yılı itibariyle turist sayısı ve turizm gelirleri açısından ciddi bir düşüş yaşandığı görülmektedir. 2017 yılında ise tekrar toparlanan turizm sektörü 38 milyon ziyaretçi ve 26 milyar dolar gelir seviyesine ulaşmıştır. Ancak kişi başı harcamalara bakıldığında son yıllarda ciddi bir düşüşten bahsedilebilir. 2000’li yıllardan 2014 yılına kadar genel olarak 800 dolar civarında olan kişi başı harcama son 3 yılda düzenli olarak azalmış ve 2017 yılında 681 dolar olmuştur. Son yıllarda düzenli olarak artan turist sayısı ve buna paralel olarak elde edilen turizm gelirleri ülke ekonomisine de büyük katkı sağlamıştır.

Dış ticaret açığının kapanmasında büyük etkileri olan turizm sektörü aynı zamanda istihdama olan olumlu katkısı sayesinde ülke ekonomisi adına vazgeçilemez bir sektördür. Aşağıdaki tabloda turizm sektörünün yıllara göre dış ticaret açığını kapatmada ki payı gösterilmektedir.

Tablo 2. Turizm Gelirlerinin Dış Ticaret Açığını Kapatmadaki Payı

TURİZM GELİRLERİNİN DIŞ TİCARET AÇIKLARINI KAPAMA PAYI			
YIL	DIŞ TİCARET	TURİZM GELİRİ (\$)	TURİZM
	AÇIĞI (DTA) \$		GELİRİNİN DTA KAPAMA PAYI (%)
2000	26 727 914	9 990 841	37,38
2001	10 064 867	13 450 127	133,63
2002	15 494 708	15 214 514	98,19
2003	22 086 856	16 302 053	73,81
2004	34 372 613	20 262 640	58,95
2005	43 297 743	24 124 501	55,72
2006	54 041 498	23 148 669	42,83
2007	62 790 965	27 214 988	43,34
2008	69 936 378	30 979 979	44,30
2009	38 785 809	32 006 149	82,52
2010	71 661 113	33 027 943	46,09
2011	105 934 807	36 151 328	34,13
2012	84 066 659	36 776 645	43,75
2013	99 858 613	32 308 991	32,35
2014	84 508 918	34 305 903	40,59
2015	63 268 398	31 464 777	49,73
2016	55 995 686	22 107 440	39,48
2017	76 736 291	26 283 656	34,25

Kaynak: TURSAB (2018)

Tablo 2 incelendiğinde turizm sektörünün ülke ekonomisine olan katkıları daha net bir biçimde ortaya çıkmaktadır. 2000 yılında % 37 seviyelerinde olan DTA kapama payı 2001 yılında tüm zamanların en yüksek seviyelerine ulaşmıştır. 2002 ve 2003 yıllarında yine çok yüksek oranda seyreden DTA kapama payı 2005 yılına kadar %50 seviyesinin üstünde yer almıştır. 2006 yılında turizmden elde edilen 23 milyar dolarlık gelir dış ticaret açığının yaklaşık olarak % 42'lik bir kısmını karşılamaktadır. Turizm gelirlerinin dış ticaret açığını kapatmadaki payı, yıllar içerisinde ülke ekonomisinde yaşanan gelişmelere bağlı olarak iniş ve çıkışlar göstermiştir. Genel olarak %30-50 arasında değişen bu oran 2009 küresel krizinde %82,52'lik bir paya sahip olmuştur. 2013 yılında ise 21.yüzyılın en düşük seviyesi olan %32,35'e düşmüştür. Bu dönemde

hem turizm gelirlerinin düşük olması hem de dış ticaret açığının fazla olması bu düşüşün sebebi olarak gösterilebilir.

1980 sonrası dönemde hızla büyüyen ve gelişen turizm sektörü, beraberinde yeni tesisler kurulması zorunluluğunu da getirmiştir. DTA kapatma payı, döviz girdisi, istihdama olan olumlu katkılarının önemi her geçen artan turizm sektörüne yönelik teşvik kanununun çıkartılması ile tesis ve yatak sayısında hızlı bir artış söz konusu olmuştur. Aşağıdaki tabloda yıllara göre Türkiye’de tesis ve yatak sayıları verilmiştir.

Tablo 3. Türkiye’de Tesis ve Yatak Sayısı

TÜRKİYE’DE TESİS VE YATAK SAYISI		
YIL	TESİS	YATAK
1980	511	56.044
1990	1260	173.227
2000	1.824	325.168
2005	2.412	483.330
2006	2.475	508.632
2007	2.514	532.262
2008	2.562	565.277
2009	2.525	567.470
2010	2.647	629.465
2011	2.816	677.572
2012	2.896	715.692
2013	2.982	749.299
2014	3.099	808.428
2015	3.309	850.089
2016	3.641	899.881
2017	3.771	935.286

Kaynak: AKTOB (2018), TURSAB (2018)

Tablo 3 incelendiğinde Türkiye’nin, 1980 yılında sadece 511 tesiste 56.044 yatak kapasitesine sahip olduğu görülmektedir. 1990 yılında hem tesis sayısı bakımından hem de yatak kapasitesi bakımından iki kattan fazla bir büyüme gerçekleştirdiği görülmektedir. 2005 yılında 2.412 tesiste toplam 483.330 yatak kapasitesine, 2015 yılında ise 2.982 tesiste 850.089 yatak kapasitesine sahip olduğu görülmektedir. Yıllar itibariyle genel olarak artış gösteren tesis ve yatak sayısı 2009 yılında az da olsa düşüş göstermiştir. 2009 yılında tüm dünyada baş gösteren ekonomik kriz etkisini Türkiye’de de hissettirmiştir. Ancak tesis sayısındaki azalmanın aksine yatak kapasitesinde az da olsa bir artış meydana gelmiştir. Daha sonraki yıllara bakıldığında hem tesis sayısında hem de yatak kapasitesi bakımından düzenli bir artış

olduğu görülmektedir. 2014 yılı itibarıyla üç bin sayısını geçen tesis sayısı 2017 yılında 3771 ile en yüksek seviyeye ulaşmıştır. Yatak kapasitesi bakımından ise 935 bin sayısına ulaşan Türkiye'nin turizm sektörüne yaptığı yatırımların büyüklüğü ve önemi daha açık şekilde görülmektedir.

Hem sektörün insan gücüne yoğun bir şekilde ihtiyaç duyması hem de istihdam olanağının kolaylığından dolayı yoğun iş talebi ile karşılaşan turizm sektörü, 1980'li yıllardan itibaren hızlı bir şekilde turist sayılarında, turizm gelirlerinde ve yatak sayılarında olumlu gelişmeler göstermiştir. Ancak, bu hızlı büyüme nitelikli personel sorununu ortaya çıkarmış ve sektörde çalışacak personelin eğitilmesi gerekliliğini ortaya çıkarmıştır (Dağdeviren, 2007; Öncüler, 2006). Turizm sektöründe rekabet edebilmek için nitelikli insan kaynağı büyük bir etkidir. Nitelikli insan kaynağını yetiştirmenin yolu ise kaliteli bir turizm eğitiminden geçmektedir (Olçay, vd. 2017:65)

1.2. TURİZM EĞİTİMİ

1.2.1. Mesleki Eğitim

Turizm olgusunun ortaya çıktığı ilk zamanlarda, kısa süreli eğitimler ve kurslarla sürdürülen mesleki eğitim; takip eden yıllarda, ortaöğretim düzeyinde ve daha sonraki dönemlerde ise yükseköğretim düzeyinde eğitime gereksinim göstermeye başlamıştır (Kozak, 2009: 2). Meslek eğitiminin önemi ile ilgili literatürde pek çok çalışmaya rastlamak mümkündür.

Gelişen teknolojiyle birlikte yeni meslek alanlarının ortaya çıkması ve mevcut mesleklerdeki nitelik ve nicelik gereksinimlerinin değişmesi, mesleki eğitimin önemini arttırmıştır. Mesleki ve teknik eğitim, bireylerin bu değişimlere ayak uydurmalarını sağlayacak bir eğitim öğretim sistemi olarak karşımıza çıkmaktadır (Sarı, 2007: 7).

Eğitimin bir türü olan mesleki eğitim, bireylere çalışma hayatında ihtiyaç duyacakları bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını kazandıran ve bireylerin mesleki yeteneklerini geliştirmeyi amaçlayan bir eğitim sürecidir (Hacıoğlu, 1992: 91).

Meslek eğitimi, bireylerin bir meslek sahibi olabilmesi ve sahip oldukları mesleğe uygun bir şekilde yetişmesi ve gelişmesi için uygulanan eğitim-öğretim sistemidir. Mesleki eğitimin türleri;

- İş için eğitim,
- Özel konuların öğretimi,
- Özel beceri gerektiren işler için eğitim,
- Üretim için eğitim
- Çalışanların hizmet içi eğitimidir (Bozok, 1991: 65).

21. yüzyıl toplumunda mesleki eğitim sisteminin sahip olması gereken özellikleri şu şekilde sıralamak mümkündür (Gharamaleki, 2011:23).

- a) Mesleki eğitim sistemi geniş kapsamlı ve kolay erişebilir olmalı,*
- b) Mesleki eğitim sistemi içindeki programların nitelikleri iyileştirilmeli, bunun yanında bu programlar açık, esnek ve öğrenci merkezli olmalı,*
- c) Bireyleri iş hayatına hazırlamaya yönelik olmalı,*
- d) Tüm eğitim alanları ile yakın ilişkiler geliştirilmeli,*
- e) Mesleki eğitimde yenilikçi bir yaklaşım izlenmeli,*
- f) Yaygın eğitim alanlarını kapsamalı,*
- g) Bireyleri yaşanabilecek kariyer değişikliklerine hazırlamalı,*
- h) Teknolojiye dayalı eğitim-öğretim geliştirilmeli ve mesleki eğitim sistemi yeni teknolojik imkânlarla donatılmalı,*
- i) Mesleki eğitim sisteminde niteliklerin geliştirilmesi ve standardın sağlanması amacıyla bir kalite güvence sistemi oluşturulmalıdır.*

Yukarıda sıralanan özelliklere uygun bir mesleki eğitim sistemi, ülke ekonomisi için son derece önemlidir. Ayrıca belli alanlarda uzmanlaşmış bireylerin topluma sunacağı üretim ve hizmet söz konusu toplumların refahını da arttıracaktır. Turizm eğitimi de bu alanlardan biri olarak değerlendirilebilir. İyi eğitilmiş ve uzmanlaşmış turizm personelinin ülkeye kazandıracığı pek çok fayda olacaktır. Bu kapsamda turizm eğitimi de, mesleki eğitimin bir parçası olarak karşımıza çıkmaktadır.

1.2.2. Turizmde Mesleki Eğitim

Genel olarak mesleki eğitim, “*bir toplumdaki bireylerin meslek sahibi olabilmeleri ve mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve pratik uygulama yetenekleri kazandırarak, kişinin kabiliyetlerinin fiziksel, entelektüel, duygusal, sosyal ve ekonomik yönlerden geliştirilmesi süreci*” olarak tanımlanmaktadır (Aymankuy ve Aymankuy, 2002:29).

Turizm eğitimi, “*toplumda turizm bilincini yerleştirmek, turizm kaynaklarını koruyacak bilinci geliştirmek, turiste karşı onun ekonomik gücüne, ırkına, milliyetine, dinine, diline, toplumdaki statüsüne, ahlak ve namus düzeyine, siyasal ideolojilerine göre ayırım yapmadan eşit ve dürüst hizmet etmek anlayış ve terbiyesini vermek, turizmin sağladığı uzun vadeli çıkarlar üzerine dikkati çekerek saygıya ve konukseverliğe dayalı bir davranış düzenini yerleştirmektir*” (Pelit ve Güçer, 2006: 141). Bir başka tanıma göre turizm eğitimi; *insanın insana doğrudan hizmet etmesini öğreten, ona bilgi, beceri, insan sevgisi, hoşgörü ve meslek bilinci kazandıran bir disiplindir* (Gürdal, 2002: 391).

Turizm sektörü, dünyanın en hızlı gelişen emek yoğun sektörlerinden biridir (Yeşiltaş vd. 2010: 55; Zagonari, 2009: 2). Tüm dünyada gittikçe artan rekabet ortamında, avantajlı durum elde etmek için müşteri memnuniyetini sağlamak en önemli unsurdur. Müşteri memnuniyetinin sağlanması için ihtiyaç duyulan bilgi, yetenek ve donanıma sahip işgücü ise etkin ve kaliteli turizm eğitimi ve öğretimiyle sağlanabilir (Temizkan vd. 2013: 475).

Rekabetin arttığı, bilimin ve teknolojinin sürekli geliştiği günümüzde devletler, kurumlar, kuruluşlar ve işletmelerin rakiplerine üstünlük sağlayabilmelerinin en önemli koşulu nitelikli insan gücüdür. Hızla değişen ve gelişen dünyada, kendisini yenilemeyen, geliştirmeyen yöneticilerin değişen koşullara uyum sağlayamayacağı, hem bireysel hem de kurumsal olarak önemli sorunlarla karşı karşıya kalacakları açıktır (Kızıloğlu ve Macit, 2002: 477). Ancak, eğitim ve öğretim, güncel değişimlere ayak uydurmak, çalışanın kendini değerli hissetmesi ve buna paralel olarak personel devir hızının azalması, terfi imkânlarının artması ve çalışanların kariyer planlarını daha rahat yapması ve hem denetimsel hem de yönetimsel pozisyonlara terfi eden çalışanların etkili performans göstermesi gibi konularda çok önemli bir yer tutar. Bu imkânlara sahip personellerin daha verimli olacakları da göz ardı edilmemelidir (Cho ve Kang, 2008: 246; Akçay, 2002: 461)

Turizm sektörüne yapılan yatırımlar gerek nitelik gerekse nicelik bakımından ne kadar yeterli olursa olsun turizm eğitimi almış insan kaynağı ile beslenmektedir. Eğitim almış personelin yeterli olmaması bu yatırımların önemini azaltır ve verimsiz hale getirir. Turizmin emek yoğun bir sektör olması nitelikli insan kaynağının önemini daha da arttırmaktadır. Çünkü turizm sektöründe hizmet satılmaktadır ve bu hizmetin kaliteli olması başarılı olmanın en önemli koşuludur (Erbaş vd. 2013: 1151). Hizmet kalitesinde başarıyı yakalamanın şartı, işletmelerde müşteri ile doğrudan iletişim halinde olan personelin tavır, davranış ve performanslarına bağlıdır ve bu durum eğitim almış personelin ne derece önemli olduğunu göstermektedir (Kuşlivan ve Kuşlivan, 2000: 251).

1.2.2.1. Turizmde Mesleki Eğitiminin Amacı ve Önemi

Turizm eğitiminin genel amacı, toplumda turizm bilincini arttırmak, turizm kaynaklarının sürdürülebilirliği anlayışını geliştirmek, turiste karşı ilkeli ve dürüst hizmet anlayışını kazandırmak, sevgi, saygı, hoşgörü ve ülkenin konukseverliği ile bağdaşan davranış biçimleri oluşturmaktır (Tolay, 2012: 83).

Turizm eğitiminin amacı; verimliliği arttırmak, personelin yetki ve sorumlulukları arasındaki dengeyi sağlamaya çalışmak, toplumda hizmet bilincini oluşturmak, ekonomik kalkınmada önemli bir yere sahip olan turizm sektörüne nitelikli personel yetiştirmek ve bu personelin mesleki anlamda bilinçlenmesini sağlayarak sektörün gelişmesine katkı sağlamaktır (Ünlüönen ve Şahin, 2011: 16).

Bir başka tanıma göre turizm eğitiminin amacı temelde iki parçaya ayrılmaktadır. Bunlar toplum temelli ve birey temelli eğitimlerdir. Toplum temelli eğitimde toplumun turizm konusunda bilinçlendirilmesi ve böylece turiste karşı hoşgörülü bir ortamın hazırlanması, birey temelli eğitimde ise profesyonel anlamda iş eğitimi almış ve sektördeki hizmet kalitesini arttırmaya yönelik bireylerin yetiştirilmesidir (Aydos, 1992: 175).

Bu eğitimlerin verilmesindeki en temel amaç tüm dünyada yoğun bir rekabetin yaşandığı turizm sektöründe farklılaşmak ve rakiplerine üstünlük sağlamaktır. Çünkü turizmin gelişmesindeki en önemli unsur hizmet kalitesindeki başarıdır. Bu başarıyı sağlamanın en önemli koşuluda iyi eğitilmiş insan kaynağıdır (Christou, 1999). Diğer

sektörlerde olduğu gibi turizm sektöründe de eğitim oldukça önemlidir. Teknolojik gelişmelere paralel olarak insan kaynaklarının önemi de her geçen gün artmaktadır. Bazı sektörlerde teknolojik gelişmelere bağlı olarak çalışan sayısı azalsa da bu durum turizm sektöründe pek mümkün değildir. Emek yoğun bir sektör olan turizmde nitelikli insan kaynağına duyulan ihtiyaç her geçen gün artmaktadır. Dünya genelinde devletlerin turizm eğitimi veren kurumlar açması bunun en temel göstergesidir (Ünlüöner ve Boylu, 2005: 13; Ediz, 1992: 73). Turizm sektöründe çalışanların performansları onların beceri, yetenek ve motivasyonlarının bir sonucudur. Beceri ve motivasyondan yoksun çalışanların göstereceği performans da yeterli seviyede olmayacaktır. Bu durum turizm eğitimi almanın ne kadar önemli olduğunu göstermektedir (Pizam, 1999: 586).

1.2.2.2. Türkiye’de Mesleki Turizm Eğitiminin Gelişimi

Türkiye’de turizm eğitimine ilişkin faaliyetler, daha çok planlı dönem içerisinde gelişme göstermiştir. Ancak bu işin başlangıcı planlı dönem öncesine kadar gitmektedir. 1890 yılına kadar turizm eğitim ve öğretimi ile ilgili herhangi bir düzenleme söz konusu değilken, 29 Ekim 1890’da Osmanlı Devleti’nce, “Seyyahlara Tercümanlık Edenler Hakkında 190 Sayılı Nizamname” yürürlüğe girmiştir. Biraz yabancı dil bilen gayrimüslimler özel ve serbest bir meslek olarak tercüman rehberlik yapmışlardır. Cumhuriyetin ilanından sonra, 1925 yılında “1730 Sayılı Seyyah Tercümanları Hakkında Kararname” çıkarılmış ve buna uygun bir de yönetmelik yayınlanmıştır. Ancak bu konuda yetkilendirilmiş belediyeler, bu işe gerekli desteği vermedikleri için bu kararname ile istenilen seviyeye ulaşamamıştır. Bu dönemden itibaren Türkiye Turing ve Otomobil Kurumu, turist rehberlerinin yetiştirilmesinde ve turizm eğitim öğretimi ile ilgili yayınların hazırlanması ve yayınlanmasında önemli rol oynamıştır (Kuşluyan, 2016:179-180).

Türkiye’de düzenli olarak turizm eğitimi 1953 yılında Ankara ve İzmir Ticaret Liselerinde turizm meslek kurslarının açılması ve bazı turizm derneklerinin de tercüman rehberlik kurslarını düzenlemeleri ile devam etmiştir. Yine, İstanbul’da 1955 yılında ve İzmir’de 1960 yılında turist rehberliği kursları açılmıştır. Bunların yanında “7334 Sayılı İktisadi ve Ticari İlimler Akademileri Kanunu” gereğince bir ihtisas kolu

olarak turizm bölümlerinin kurulması ve 1961-62 öğretim yılında Ankara Otelcilik Okulunun açılması, planlı dönemin hazırlık safhasında gerçekleşen gelişmelerdir. Planlı dönem içerisinde ise, yine “otelcilik okulu” adıyla 1967-68 öğretim yılında İstanbul’da, 1975-76 öğretim yılında Kuşadası’nda okullar açılmış, bu okulların adı 1975 yılında “Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi” olarak değiştirilmiştir. 1984-85 öğretim yılında bir kısım derslerin öğretimini yabancı dille yapan “Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Liseleri” açılmıştır. Bu okullar; 1975-76 öğretim yılında “resepsiyon”, “servis” ve “mutfak” bölümleri olmak üzere, 1987-88 öğretim yılında “resepsiyon”, “servis”, “mutfak” ve “kat hizmetleri” olmak üzere, 1993-94 öğretim yılından itibaren ise, “resepsiyon”, “servis”, “mutfak”, “kat hizmetleri” ve “seyahat acenteciliği” bölümleri olmak üzere bölümlere ayrılmıştır (MEB, 1999:23).

Üniversite düzeyinde turizm eğitimi ilk olarak, 1965-1966 eğitim- öğretim yılında Ankara Ticaret Yüksek Öğretmen okuluna turizm bölümünün eklenmesi ile kurulan Ankara Ticaret ve Turizm Yüksek Öğretmen Okulu’nda verilmeye başlanmıştır. Günümüzde Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi adıyla faaliyet gösteren bu okulun amacı, orta dereceli ticaret ve turizm okullarına öğretmen yetiştirmektir. 1965- 1966 eğitim-öğretim yılından sonra, 1969 yılında Ege Üniversitesinde, 1974 yılında Hacettepe Üniversitesinde, 1975 yılında Bursa İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi bünyesinde, 1980 yılında Adana İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi bünyesinde, 1982 yılında Erciyes Üniversitesinde ön lisans ve lisans düzeyinde turizm eğitimi veren birimler kurulmuştur (Ünlüöner ve Boylu 2005:13-14).

Türkiye’de mesleki turizm eğitiminin örgün ve yaygın olmak üzere iki şekilde gerçekleştiği görülmektedir. Örgün turizm eğitimi veren öğretim kurumları, ortaöğretim ve yükseköğretim düzeyinde mesleki turizm eğitimi verirken, yaygın turizm eğitimi hem resmi hem de özel kurumlar tarafından verilen kısa süreli mesleki kurslar niteliğinde verilmektedir (Hacıoğlu, vd. 2008:13).

Yaygın turizm eğitimi, toplumda turizm bilincini yerleştirmek, toplumun kaynaklarını koruyacak anlayışı aşılama, turiste karşı dürüst hizmet etmenin ahlak ve terbiyesini kazandırmak, gerçek sevgiye ve misafirperverliğe dayalı bir davranış biçimi oluşturmayı amaçlayan öğretim türüdür. Örgün turizm eğitimi ise turizm sektörünün farklı faaliyet dallarına bilgili, becerikli, yetenekli, verimli ve bilinçli çalışanlar yetiştirmeyi amaçlayan eğitim türüdür (Atay ve Yıldırım 2008:398).

Tablo 4. Türkiye’de Turizm Eğitiminin Genel Görünümü

TURİZM EĞİTİMİ		
ÖRGÜN TURİZM EĞİTİMİ		YAYGIN TURİZM EĞİTİMİ
MEB BÜNYESİNDE	YÖK BÜNYESİNDE	ÇEŞİTLİ KURUMLAR
Anadolu Ticaret Meslek Liseleri	Önlisans (MYO)	Turizm Bakanlığı
		MEB
	Lisans	İŞKUR
Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Liseleri	Lisansüstü	Meslek Kuruluşları (TOBB vb.)
Anadolu Meslek Liseleri		AÖF (Uzaktan Eğitim)
Özel Mesleki ortaöğretim Kurumları		Sendikalar
		Halk Eğitim Merkezleri
		Sosyal Kuruluşlar (Tugev vb.)
		Özel Eğitim Kurumları (Kurslar)
		İşletmeler (Hizmetiçi eğitim)

Kaynak: Hacıoğlu vd. 2008:13

Tablo 4’ten de anlaşılacağı üzere turizm eğitimi yaygın ve örgün eğitim olmak üzere iki şekilde verilmektedir. Yaygın eğitim çeşitli kurum ve kuruluşlar aracılığıyla verilmekteyken, örgün eğitim Milli eğitim bakanlığı ve YÖK bünyesinde verilmektedir. Milli eğitim bakanlığı bünyesinde Anadolu Ticaret Meslek Liseleri, Anadolu Otelcilik Ve Turizm Meslek Liseleri, Anadolu Meslek Liseleri ve özel mesleki ortaöğretim kurumları bulunmaktadır. Yükseköğretim kurulu bünyesinde ise üniversitelerde önlisans, lisans ve lisansüstü turizm eğitimi verilmektedir.

1.2.3. Türkiye’de Turizm Yüksek Eğitimi

1.2.3.1. Önlisans Düzeyinde Turizm Eğitimi

2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu’na göre turizm eğitimi önlisans, lisans ve lisansüstü olmak üzere üç kademedен oluşmaktadır. Önlisans eğitimi, ortaöğretim yeterliliklerine dayalı, en az iki yıllık bir programı kapsayan nitelikli insan gücü yetiştirmeyi amaçlayan veya lisans öğretiminin ilk kademesini teşkil eder (2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu, m. 3/b-r). Önlisans eğitimi veren meslek yüksekokulu, belirli mesleklere yönelik nitelikli insan gücü yetiştirmeyi amaçlayan, yılda iki veya üç dönem olmak üzere iki yıllık eğitim-öğretim sürdüren, önlisans derecesi veren bir yükseköğretim kurumudur (2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu, m. 3/b-1).

Meslek yüksekokullarının kuruluş amacı; ulusal ve uluslararası alanda hızla değişen ve gelişen sosyal, ekonomik ve teknolojik koşullara uyum sağlamaya imkân sağlayacak bir eğitim kurgusu içerisinde kişilere mesleki beceri kazandırmak ve böylece hem sektörün nitelikli işgücü ihtiyacına hem de eğitim görenlerin daha üst düzeydeki eğitim programlarına devam etme taleplerine karşılık vermektir (Ergin ve Yağcı, 2002: 189).”

Türkiye’de 1970’li yıllarda ilk önce ortaöğretim düzeyinde örgütlenen meslek yüksekokulları, turizm sektörünün ara kademe işgücü ihtiyacının artış göstermesi sebebiyle yükseköğretim bünyesine alınmış ve günümüzde halen üniversitelere bağlı olarak faaliyetlerini sürdürmektedirler (Yağcı, 2001: 29).

2017 Yükseköğretim programları ve kontenjanları kılavuzuna göre Türkiye’de turizm eğitimi veren önlisans programları devlet ve vakıf üniversiteleri bünyesinde toplam 100 üniversite ve 163 Meslek Yüksekokulunda gerçekleştirilmektedir. 2017 yılında önlisans programları için açılan toplam 14,427 kontenjana 9598 kişi yerleşmiştir. Bu sayı toplam kontenjanın % 66,52’sine denk gelmektedir. % 33,48’lik kontenjan ise boş kalmıştır.

1.2.3.2. Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi

Türkiye’de lisans düzeyinde turizm eğitimi, 4 yıl süreli eğitim veren, amacı turizm sektörüne bilgili, yabancı dil bilen, yetkin yönetici veya yönetici adayı olan nitelikli insan gücü yetiştirmek olan yüksekokullar ve fakültelerde verilmektedir (Akoğlan Kozak, 2009). Orta ve üst kademe yönetici yetiştiren yüksekokul ve fakültelerde öğrenimini tamamlayan öğrencilerin turizm sektörünün gerektirdiği teknik ve özel bilgilere sahip olması beklenir (Ural ve Pelit, 2002).

Türkiye’de lisans düzeyinde turizm eğitimi veren yüksek öğretim kurumlarının sayısı her geçen gün artmaktadır. Lisans düzeyinde turizm eğitimi veren üniversite sayısı 2002 yılında 21 (Ural ve Pelit, 2002), 2005 yılında 25 (Dağdeviren, 2007), 2006 yılında 30 ve 2011 yılında 43 (Aymanıuy ve Aymanıuy, 2013:3) olduğu tespit edilmiştir. 2017 yılına gelindiğinde çok daha büyük sayılara ulaşılmıştır. 2017 yükseköğretim programları ve kontenjanları kılavuzuna göre; Türkiye’de 2017-2018 eğitim-öğretim yılında; “Turizm Rehberliği”, “Gastronomi ve Mutfak Sanatları”, “Turizm işletmeciliği ve Otelcilik”, “Seyahat İşletmeciliği” ve “Turizm Rehberliği” “Turizm İşletmeciliği”, “Rekreasyon yönetimi”, “Gastronomi”, “Konaklama İşletmeciliği”, “Turizm ve Otel İşletmeciliği”, “Turizm ve Otelcilik”, “Yiyecek ve İçecek İşletmeciliği”, “Otel Yöneticiliği” ve “Seyahat İşletmeciliği” program adlarıyla 59’u devlet ve 18’i vakıf üniversitesi olmak üzere toplam 77 yükseköğretim biriminde turizm lisans eğitimi verilmektedir (ÖSYM, 2017).

Tablo 5. Turizm Lisans Eğitimi Veren Devlet Üniversiteleri

Üniversite	Fakülte/Yüksekokul	Bölüm
Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi	Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik YO	Gastronomi ve Mutfak Sanatları Turizm İşletmeciliği
Adıyaman Üniversitesi	Turizm Fakültesi	Turizm İşletmeciliği
Adnan Menderes Üniversitesi	Turizm Fakültesi	Konaklama İşletmeciliği Seyahat İşletmeciliği Turizm Rehberliği Yiyecek-İçecek İşletmeciliği
Afyon Kocatepe Üniversitesi	Turizm Fakültesi	Gastronomi ve Mutfak Sanatları Turizm İşletmeciliği Turizm Rehberliği
Akdeniz Üniversitesi	Manavgat Turizm Fakültesi	Gastronomi ve Mutfak Sanatları Turizm Rehberliği
Akdeniz Üniversitesi	Turizm Fakültesi	Gastronomi ve Mutfak Sanatları Turizm Rehberliği Turizm İşletmeciliği Rekreasyon Yönetimi
Aksaray Üniversitesi	Turizm Fakültesi	Turizm İşletmeciliği
Alaaddin Keykubat Üniversitesi	İşletme Fakültesi	Turizm İşletmeciliği
Anadolu Üniversitesi	Turizm Fakültesi	Gastronomi ve Mutfak Sanatları Turizm İşletmeciliği Turizm Rehberliği
Ardahan Üniversitesi	Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik YO	Turizm İşletmeciliği
Atatürk Üniversitesi	Turizm Fakültesi	Gastronomi ve Mutfak Sanatları Turizm İşletmeciliği
Balıkesir Üniversitesi	Burhaniye Uygulamalı Bilimler YO	Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik
Balıkesir Üniversitesi	Turizm Fakültesi	Gastronomi ve Mutfak Sanatları Turizm İşletmeciliği Turizm Rehberliği
Bartın Üniversitesi	İİBF	Turizm İşletmeciliği
Batman Üniversitesi	Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik YO	Turizm Rehberliği Turizm ve Otel İşletmeciliği
Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi	Uygulamalı Bilimler YO	Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik
Boğaziçi Üniversitesi	Uygulamalı Bilimler YO	Turizm İşletmeciliği
Cumhuriyet Üniversitesi	Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik YO	Gastronomi ve Mutfak Sanatları Konaklama İşletmeciliği

Çanakkale 18 Mart Üniversitesi	Turizm Fakültesi	Turizm İşletmeciliği Seyahat işletmeciliği ve Turizm Rehberliği
Çankırı Karatekin Üniversitesi	Ilgaz Turizm ve Otelcilik YO	Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik
Çukurova Üniversitesi	Karataş Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik YO	Konaklama İşletmeciliği
9 Eylül Üniversitesi	İşletme Fakültesi	Turizm İşletmeciliği
9 Eylül Üniversitesi	Reha Midilli Turizm Fakültesi	Turizm İşletmeciliği
Dumlupınar Üniversitesi	Tavşanlı Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik YO	Turizm ve Otel İşletmeciliği
Düzce Üniversitesi	Akçakoca Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik YO	Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik
Ege Üniversitesi	Çeşme Turizm ve Otelcilik YO	Konaklama İşletmeciliği Seyahat İşletmeciliği Turizm Rehberliği
Erciyes Üniversitesi	Turizm Fakültesi	Turizm İşletmeciliği
Erzincan Üniversitesi	Kemaliye Hacı Ali Akın Uygulamalı Bilimler YO	Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik
Eskişehir Osmangazi Üniversitesi	Turizm Fakültesi	Turizm İşletmeciliği
Gazi Üniversitesi	Turizm Fakültesi	Gastronomi ve Mutfak Sanatları Seyahat işletmeciliği ve Turizm Rehberliği Turizm İşletmeciliği Rekreasyon Yönetimi
Gazi Osman Paşa Üniversitesi	Zile Dinçerler Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik YO	Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yiyecek-İçecek İşletmeciliği
Giresun Üniversitesi	Bulancak Kadir Karabaş Uygulamalı Bilimler YO	Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik
Gümüşhane Üniversitesi	Turizm Fakültesi	Turizm işletmeciliği
İskenderun Teknik Üniversitesi	Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik YO	Turizm ve Otel İşletmeciliği
İstanbul Medeniyet Üniversitesi	Turizm Fakültesi	Gastronomi ve Mutfak Sanatları Turizm işletmeciliği
İstanbul Üniversitesi	İktisat Fakültesi	Turizm İşletmeciliği
İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi	Turizm Fakültesi	Gastronomi ve Mutfak Sanatları Turizm işletmeciliği Turizm Rehberliği
Kafkas Üniversitesi	Sarıkamış Turizm Fakültesi	Turizm İşletmeciliği
Karabük Üniversitesi	Safranbolu Turizm Fakültesi	Turizm İşletmeciliği
Kastamonu Üniversitesi	Turizm Fakültesi	Turizm Rehberliği Turizm ve Otel işletmeciliği
Kırklareli Üniversitesi	Turizm Fakültesi	Seyahat İşletmeciliği ve Turizm Rehberliği Turizm İşletmeciliği

Kocaeli Üniversitesi	Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik YO	Gastronomi ve Mutfak Sanatları Konaklama İşletmeciliği
Mardin Artuklu Üniversitesi	Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik YO	Gastronomi ve Mutfak Sanatları Konaklama İşletmeciliği
Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi	Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik YO	Gastronomi ve Mutfak Sanatları Konaklama İşletmeciliği
Mersin Üniversitesi	Turizm Fakültesi	Gastronomi ve Mutfak Sanatları Turizm Rehberliği Turizm İşletmeciliği
Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi	Turizm Fakültesi	Konaklama İşletmeciliği Seyahat İşletmeciliği Yiyecek-İçecek İşletmeciliği
Necmettin Erbakan Üniversitesi	Turizm Fakültesi	Gastronomi ve Mutfak Sanatları Turizm İşletmeciliği Turizm Rehberliği Rekreasyon Yönetimi
Nevşehir Hacı Bektaş Üniversitesi	Turizm Fakültesi	Gastronomi ve Mutfak Sanatları Turizm Rehberliği Turizm İşletmeciliği
Pamukkale Üniversitesi	Turizm Fakültesi	Gastronomi ve Mutfak Sanatları Turizm Rehberliği Turizm İşletmeciliği
Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi	Ardeşen Turizm Fakültesi	Turizm İşletmeciliği
Sakarya Üniversitesi	Turizm Fakültesi	Turizm İşletmeciliği
Samsun 19 Mayıs Üniversitesi	Turizm Fakültesi	Turizm İşletmeciliği Turizm Rehberliği
Selçuk Üniversitesi	Beyşehir Ali Akkanat Turizm Fakültesi	Seyahat işletmeciliği ve Turizm Rehberliği Turizm İşletmeciliği
Selçuk Üniversitesi	Turizm Fakültesi	Gastronomi ve Mutfak Sanatları Seyahat işletmeciliği ve Turizm Rehberliği Turizm İşletmeciliği
Sinop Üniversitesi	Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik YO	Konaklama İşletmeciliği Yiyecek-İçecek işletmeciliği Turizm Rehberliği
Süleyman Demirel Üniversitesi	Eğirdir Turizm ve Otelcilik YO	Konaklama İşletmeciliği
Şırnak Üniversitesi	Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik YO	Konaklama İşletmeciliği
Trakya Üniversitesi	Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu	Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik
Van 100. Yıl Üniversitesi	Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik YO	Konaklama İşletmeciliği

Kaynak: ÖSYM, (2017)

Tablo 5 incelendiğinde devlet üniversitelerinde lisans düzeyinde turizm eğitiminin son derece yaygın olduğu görülmektedir. 55 üniversite bünyesinde; 31 Turizm fakültesi, 18 turizm işletmeciliği ve otelcilik yüksekokulu, 6 uygulamalı bilimler yüksekokulu, 1 iktisat fakültesi, 1 İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi ve 2 işletme fakültesi altında toplam 59 birim bulunmaktadır. Bu birimler altında; Gastronomi ve Mutfak Sanatları, Konaklama İşletmeciliği, Turizm ve Otel İşletmeciliği, Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik, Yiyecek İçecek İşletmeciliği, Seyahat İşletmeciliği, Seyahat İşletmeciliği ve Turizm Rehberliği, Turizm İşletmeciliği, Turizm Rehberliği ve Rekreasyon Yönetimi bölümleri bulunmaktadır. Aynı şekilde vakıf üniversitelerinde de turizm lisans eğitimi verilmektedir. 2017 yükseköğretim programları ve kontenjanları kılavuzuna göre vakıf üniversiteleri bünyesinde turizm lisans eğitimi veren 17 fakülte/yüksekokul/uygulamalı bilimler yüksekokulu bulunmaktadır.

Tablo 6. Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Veren Vakıf Üniversiteleri

Üniversite	Fakülte/Yüksekokul	Bölüm
Alanya Hamdullah Emin Paşa Üniversitesi	Turizm Fakültesi	Turizm İşletmeciliği Gastronomi ve Mutfak Sanatları
Antalya Bilim Üniversitesi	Turizm Fakültesi	Turizm İşletmeciliği Gastronomi ve Mutfak Sanatları
Başkent Üniversitesi	Ticari Bilimler Fakültesi	Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik
Beykent Üniversitesi	Uygulamalı Bilimler YO	Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik
Doğu Akdeniz Üniversitesi	Turizm ve Otelcilik YO	Gastronomi ve Mutfak Sanatları Turizm ve Otel İşletmeciliği
Haliç Üniversitesi	İşletme Fakültesi	Turizm İşletmeciliği
İhsan Doğramacı Üniversitesi	Uygulamalı Teknoloji ve İşletmecilik YO	Turizm ve Otel İşletmeciliği
İstanbul Arel Üniversitesi	Uygulamalı Bilimler YO	Turizm ve Otelcilik
İstanbul Bilgi Üniversitesi	Turizm ve Otelcilik YO	Turizm ve Otel İşletmeciliği
İstanbul Gelişim Üniversitesi	İİBF	Turizm Rehberliği
Kıbrıs Amerikan Üniversitesi	İşletme ve Ekonomi Fakültesi	Turizm ve Otel İşletmeciliği
Lefke Avrupa Üniversitesi	Turizm ve Otel İşletmeciliği YO	Gastronomi ve Mutfak Sanatları Turizm İşletmeciliği
Okan Üniversitesi	Uygulamalı Bilimler YO	Gastronomi ve Mutfak Sanatları Turizm İşletmeciliği
Özyeğin Üniversitesi	Uygulamalı Bilimler YO	Gastronomi ve Mutfak Sanatları Otel Yöneticiliği

Uluslararası Kıbrıs Üniversitesi	Turizm ve Otel İşletmeciliği YO	Gastronomi ve Mutfak Sanatları Turizm ve Otel İşletmeciliği
Uluslararası Fırat Üniversitesi	İİBF	Turizm ve Otel İşletmeciliği
Yakın Doğu Üniversitesi	Turizm ve Otelcilik YO	Gastronomi ve Mutfak Sanatları Turizm ve Otel İşletmeciliği
Yaşar Üniversitesi	İİBF	Turizm Rehberliği

Kaynak: ÖSYM, (2017)

Tablo 6 incelendiğinde vakıf üniversiteleri bünyesinde toplam 18 üniversitede turizm lisans eğitimi verildiği görülmektedir. Bu üniversitelerin 2 tanesinde turizm fakültesi, 5 tanesinde turizm ve otel işletmeciliği yüksekokulu, 2 tanesinde iktisadi ve idari bilimler fakültesi, 5 tanesinde uygulamalı bilimler yüksekokulu, 1 tanesinde işletme ve ekonomi fakültesi, 1 tanesinde ticari bilimler fakültesi 1 tanesinde İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi ve 1 tanesinde işletme fakültesi altında eğitim verilmektedir.

1.2.3.3. Lisansüstü Düzeyde Turizm Eğitimi

Lisansüstü eğitim, yüksek lisans ve doktora eğitimini kapsayan ve 2 kademededen oluşan bir yükseköğretimdir. Lisansüstü eğitimden beklenen, bireylere belirli bir alanda uzmanlık kazandırmak, akademik kariyere yönelik bilimsel çalışmalar yaptırmak ve sektöre yönelik araştırmacı, planlamacı olarak proje üretme ve uygulama becerisi kazandırmaktır (Demirkol ve Pelit, 2002: 131).

Lisansüstü düzeyde turizm eğitiminin amacı, turizmin sosyal, iktisadi ve teknik özellikteki karmaşık sorunlarını çözebilecek yeterlilikte, değişik etkenleri değerlendirerek soyutlama, sentez ve karar verme gücüne sahip yöneticiler ve araştırmacıları yetiştirmektir (Avcıkurt, 2000: 288).

Yüksek lisans düzeyinde verilen turizm eğitimi en az 4 yarıyıl, doktora düzeyinde verilen turizm eğitiminin süresi ise en az 8 yarıyıl olmalıdır. Yüksek lisans sonucu kazanılan unvan bir mesleki uzmanlık olarak kabul edilebilirken, doktora mezunu kişi üst düzey yönetici ya da bu dalda eğitim veren yükseköğretim kurumlarında öğretim üyeliği yapabilir (Demirkol ve Pelit, 2002: 131).

Yükseköğretim kurumlarının en önemli iki görevi eğitim ve araştırmadır. Yükseköğretim düzeyinde verilen turizm eğitiminin gelişmesi, bu yönde yapılacak akademik araştırmaların desteklenmesi ve bu araştırmaları yönlendirecek eğitimcilerin yetiştirilmesini geliştirme noktasında mümkün olur. Bu sebeple lisansüstü düzeyinde verilecek nitelikli turizm eğitimi, nitelikli eğitici ve araştırmacıların yetiştirilmesi açısından önem arz etmektedir. (Du, 2003: 109).

Türkiye’de önlisans ve lisans eğitimi gibi lisansüstü turizm eğitimi de artış göstermektedir. 2013 yılı itibariyle Türkiye’de turizm alanındaki lisansüstü eğitim veren üniversite sayısı 30’dur. Bunlardan 24 tanesi devlet üniversiteleri, 6 tanesi de vakıf üniversiteleri bünyesinde faaliyetlerine devam etmektedir (Bayraktaroğlu, 2013:14).

Türkiye’de turizm alanında önlisans/lisans/lisansüstü eğitimi verilmekte olup her yıl 10 bin civarında mezun verilmektedir (YÖK, 2017). Aynı zamanda, sektörün gelişmesi devam ettiği için turizm işletmelerinde istihdam edilecek personelin turizm eğitimi ile yetiştirilmesi için çok sayıda okul açılmakta ve öğrenci sayısı sürekli artmaktadır. 2012-2013 eğitim yılında turizm alanında lisans eğitimi veren turizm fakülte veya yüksekokul sayısı 45, öğrenim gören öğrenci sayısı 39.555’dir. 2015-2016 eğitim yılında turizm alanında lisans eğitimi veren fakülte/yüksekokul sayısı 65’e öğrenci sayısı 44516’ya yükselmiş, 2017-2018 eğitim yılında ise fakülte/yüksekokul sayısı 77 öğrenci sayısı ise 37657 kişi olmuştur (YÖK, 2017). 2017 Yükseköğretim programları ve kontenjanları kılavuzuna göre 59’u devlet, 18’i vakıf üniversitesi olmak üzere toplam 77 Fakülte/Yüksekokul için açılan 11,172 kontenjandan 7568 tanesi dolmuş ve % 67,74 doluluk oranı yakalanmıştır. Geriye kalan % 32,26’lık kontenjan ise boş kalmıştır (OSYM, 2017).

2. BÖLÜM

TURİZMDE NİTELİKLİ İNSAN KAYNAĞI

2.1. TURİZM SEKTÖRÜ VE NİTELİKLİ İNSAN KAYNAĞI

Nitelikli insan kaynağı, kendi alanında eğitim alarak uzmanlaşmış kişilerin zihin gücüne dayalı işlerde çalışması olarak ifade edilmektedir (Güzel, 2006). Nitelikli işgücünün önemi turizm sektöründe her geçen gün artmaktadır. Turizm sektörü için gerekli olan nitelikli işgücünün yetiştirilmesinde eğitim kurumlarının verdiği eğitimin kalitesi en önemli faktörlerden biridir (Şahin, 2011). Turizm işletmelerinin çalışanları sayesinde başarıyı yakalayabildiği bilinen bir gerçektir. Turizm işletmelerinde üretim ve tüketimin eş zamanlı gerçekleşmesi dolayısıyla, hizmet sağlayıcıların kişiliği, görünümü, tutumları ve davranışları somuttur ve böylece çalışanlar ürünün bir parçası olurlar, organizasyonu temsil ederler ve organizasyonun imajını oluşturmaya yardımcı olurlar (Hartline ve Jones, 1996:208). Diğer taraftan bir işletmede en üst düzeydeki yöneticiden, en alt kademedeki personele kadar gerekli niteliklere sahip olmayan bireyler söz konusu ise, işletmenin gelişmesi ve verimli çalışmasının mümkün olamayacağı kabul edilmektedir. Çünkü günümüzde turizm faaliyetlerinin içeriği zenginleşmekte, tüketici daha bilinçli bir şekilde hareket etmekte ve gittiği ülkede, bölgede, işletmede kaliteli hizmet almak istemektedir. Dolayısıyla küresel turizmde insan kaynağı meseleleri ön planda olmaya devam etmektedir (Baum, 2015).

2.1.1. Turizm Sektöründe Nitelikli İnsan Kaynağının Önemi

Turizm sektöründe insan kaynağı, turizm hizmetlerinin başarılı bir şekilde ulaştırılmasında ve işlerin başarılı bir biçimde gerçekleştirilmesinde önemli bir boyut olarak geniş biçimde ele alınmaktadır (Baum, 2007: 1383; Baum ve Szivas, 2008: 1; Ross ve Pryce, 2010). Turizm emek yoğun bir sektördür ve misafir çalışan ilişkileri yüz yüze iletişimi gerektirdiğinden kalitenin en önemli belirleyicisi çalışanlardır. Sunulan hizmetlerin tamamına yakını insanlar tarafından sunulmaktadır (Ağaoğlu, 1992). Hizmeti üreten de insan olduğu için, turizm sektörünün sahip olduğu insan gücü

hayati önem arz etmektedir (Temizkan, 2015). İnsan faktörünün turizm sektörü için hayati bir işlevi olduğu konusunda tüm sektör paydaşları, uluslararası birlik temsilcileri, eğitimciler, araştırmacılar ve siyasetçiler hemfikirdir (Lohmann ve Jafari, 1996: 491).

Turizm sektörü diğer sektörlerden farklıdır. Çünkü bu sektörde ortaya çıkan ürün soyuttur. Çalışan-müşteri ilişkilerinin etkisi tanımlanamaz veya maddi terimlerle ölçülemez. İlk karşılaşmada, çalışanın misafirleri hoş karşılama performansı çok büyük öneme sahiptir. Burada çalışanın diyalog yeteneği ve süreci doğru yönetme başarısı ön plana çıkar. Ayrıca, turizm sektöründe sunulan ürün ve hizmetlerin üretildiği yerde tüketildiği unutulmamalıdır çünkü, sunulan ürünlerin raf ömrü sınırlıdır. Sunulan bir yemeği yeniden sunmak mümkündür ancak müşterileri ilk gördüğümüz zaman “hoşgeldiniz” demezseniz bunun telafisi mümkün olmayacaktır. Sayılan bu sebepler nedeniyle, turizm diğer sektörlerden ayrılır. Bir kurumun sunduğu ürünler ne kadar soyut ise, bu hizmeti sunanların hizmet sunumlarındaki bilgi ve becerileri de bir o kadar hayati önem göstermektedir (Ross ve Pryce, 2010: 6).

Turizm sektöründe müşterinin aldığı hizmeti bütün olarak değerlendirmesi tüm hizmetlerin aynı kalitede sunulmasını zorunlu kılmaktadır. Müşteriler bugün kaliteli ve nitelikli olarak değerlendirdiği mal ve hizmeti sürekli değişen beklentileri sonucu yarın aynı yeterlilikte bulmayabilir. Diğer bir ifadeyle müşterilerin hizmet kalitesiyle ilgili beklentileri sürekli yenilik içermektedir. Bir işletmenin stratejisi, politikası ve kalite anlayışı, yöneticinin görüşleri ve yaklaşımları sunulan hizmet açısından önemli ve belirleyicidir (Işık vd. 2015). Örneğin, The Radisson Hotel Group şirketi başarısının çalışanlarının bilgisine, yeteneğine, kabiliyetine, motivasyonuna ve inançlarına dayalı olduğunu ve sonuç itibarıyla aynı zamanda dışarıdan eğitim kuruluşları ile bağıntılı çok iyi geliştirilmiş bir eğitim sistemine sahip olduklarını ve her bir otelin toplam cirosunun yüzde dördünü bunun için ayırdıklarını beyan etmektedir (Boz, 2006: 69). Dolayısıyla işletmelerin personellerinden yüksek ölçüde yararlanması için sadece fizik güçleri ile değil zihinsel güçleriyle de kendilerini geliştirmesine destek olunmalıdır. Bu durum özellikle turizm sektörü gibi müşteri-işgören etkileşiminin yoğun olarak gerçekleştiği sektörlerde daha önemlidir (Işık vd. 2015). Fakat diğer yandan; hem teorik yaklaşımlar hem de ampirik çalışmalar, etkili insan kaynakları yönetiminin önemli olduğunu ve çalışan performansının hizmet kalitesi, müşteri memnuniyeti, rekabet avantajı ve örgütsel performansla ilişkili olduğunu belirtmektedir; ancak,

turizm ve ağırlama endüstrisindeki birçok kuruluşun insan kaynakları yönetimi uygulamalarının etkili sonuç vermediğini göstermektedir (Kuşluvan vd. 2010).

Etkili bir eğitim yapılabilmesi için, eğitim ve öğretimdeki yenilikler sürekli takip edilmeli, turizm sektöründeki mevcut ve olası değişimler analiz edilerek, eğitim programlarının söz konusu doğrultuda yapılandırılması sağlanmalı, turizm sektörünün istediği nitelikte işgücünün yetiştirilmesinde, özel sektörün katılımı ile işbirliğine gidilmelidir (Türkiye Turizm Stratejisi 2023).

2.1.2. Nitelikli İnsan Kaynağının Yetiştirilmesinde Turizm Eğitimi

Türkiye turizm sektöründe özellikle 1980'li yıllardan sonraki hızlı gelişme beraberinde, mesleki eğitim almış nitelikli insan kaynağı sorunu gündeme gelmiştir. Diğer sektörlerden farklı olarak, turistik mal ve hizmet üretiminin emek yoğun özellik göstermesi, eğitilmiş nitelikli işgücü ihtiyacı ortaya çıkmaktadır (Kızılırmak, 2012). Çünkü turizm sektörü turist rehberinden aşçıya, garsondan animatöre kadar değişik alanlarda işgören bulunduran uluslararası zincir ve grup otellerin yer aldığı, kurumsal işletmelerin bulunduğu büyük bir sektör durumundadır. Bu çalışanların bazılarında yönetsel becerilere sahip olması beklenirken, bazılarında operasyonel becerilere sahip olmaları beklenmektedir. Diğer taraftan bu sektörde eğitime verilen önem, sürekli öğrenmeden bireysel olarak çalışanların potansiyelini artırmaya kadar değişiklik göstermektedir. Bunun yanı sıra alınan eğitimler hizmet içi eğitimlerle desteklenmekte dolayısıyla iş başı eğitim önemli bir eğitim yöntemi olarak kullanılmaktadır (Yalçın ve İri, 2003). Barron'a göre (2008) çalışanlarla görüşme, işe alma, yönlendirme ve başarıyla iş ortamına entegre etme faaliyetleri ile mevcut iş görenleri geliştirme ve elde tutma ve bir işletme için vasıflı işçi çekme faaliyetleri ağırlama endüstrisinin başarısının anahtarıdır.

Mesleki eğitim; uzmanlaşmamış ya da yarı uzman işgücünü, uzmanlık gerektiren ve özel nitelikteki görevlere hazırlamak amacıyla yapılan çalışmalardır. Turizm mesleki eğitimi ise; turizm alanında uzmanlığı olan ya da olmayan kişileri, turizm sektörüne hazırlamak, sektörün beklentilerine cevap verecek bilgi ve beceri ile donatmaktır (Olçay, 2008). Mesleki turizm eğitiminin amaçları aşağıdaki gibi sıralanabilir (Hacıoğlu vd. 2008:15):

- *Eğitim yoluyla teorik ve pratik ilişki kurmak,*
- *Turizm sektörünün gelişmesine katkıda bulunmak,*
- *Turizm sektörüne yetişmiş kalifiye personel sağlamak,*
- *Turizmin ekonomik kalkınmadaki yerini ve önemini anlatmak,*
- *Vatandaşa olumlu bir turizm bilinci yaratmak,*
- *Turizm sektöründe çalışanlara mesleki bir formasyon kazandırmak,*
- *Turistik işletmelerde çalışanların bilgi ve becerilerini artırmak,*
- *İnsanların turizme ilgisini çekmek,*
- *Nitelikli turizm eğitmenleri yetiştirmek.*

Gelecekteki turizm işletmeleri yöneticilerinin eğitimi ve geliştirilmesine katılan yükseköğretim kurumları, endüstrinin geleceğinde önemli bir role sahiptir. Bu çalışanları yetiştiren eğitim kurumlarının hizmet kaliteleri de sektörü etkilemektedir. Bu nedenlerden dolayı turizm eğitimi sunan kurumların hizmet kalitelerinin artırılması en önemli hedef olmalıdır. Bu hedefe ulaşmak için bu yönde araştırmaların yapılması kalitenin geliştirilmesi için katkı sağlayacaktır (Ergün, 2013).

2.1.3. Turizm Eğitiminde Karşılaşılan Sorunlar

Turizm sektöründe nitelikli insan kaynağının yetiştirilmesinde bazı turizm okullarının günümüz sektör ihtiyacını karşılamada gerekli insan kaynağı ve alt yapı donanımına sahip olmadıkları görülmektedir (Akoğlan Kozak, 2009). Türkiye’de mevcut eğitim sisteminin iş yaşamının isteklerine yeterince duyarlı olmaması, iş hayatının ihtiyaçlarına beklenen hızda ve çeşitlilikte cevap verememesi, eğitimin etkinliğini azaltan en önemli unsurdur (Boylu ve Arslan, 2014).

Turizm Geliştirme Vakfı’na 1994 yılında yapılan bir araştırmada 1, 2, 3, 4 ve 5 yıldızlı konaklama işletmeleri yöneticilerinin üniversite düzeyinde eğitim görmüş işgücünden beklentileri beş ana başlık altında toplanabilir (Hacıoğlu, 1990’dan akt. Kızıllırmak, 2012). Bu beklentiler;

1) Eğitim İçeriği ile İlgili Olarak;

- *Pratiğe dayalı eğitim yapılması/arttırılması,*
- *Yabancı dile önem verilmesi,*

- *Sektörle işbirliği içinde olma,*
- *İnsan ilişkilerinin artırılması ve gereken önemin verilmesi,*
- *Temizlik bilincinin aşılması,*

2) Staj ile İlgili Olarak;

- *Staj süresinin uzatılması,*
- *Staj kontrolünün iyi yapılması,*
- *Staj-eğitim kurumları ilişkisinin kurulması,*
- *Staj yerlerinin iyi seçilmesi,*
- *Öğrencinin staja hazırladıktan sonra, işletmelere gönderilmesi,*

3) Öğreticiler ile İlgili Olarak;

- *Öğretim kadrosunun dikkatli seçilmesi,*
- *Öğreticilerin yenilikleri izlemeleri ve kendilerini geliştirmeleri,*

4) Eğitim Politikası ile İlgili Olarak;

- *Sektör ile ilişki kurmak,*
- *Beceri geliştirici politikaların seçimi,*
- *Dünya konjüktürüne uygunluk,*
- *Mesleğe uygun öğrenci seçimi,*
- *Uzmanlaşmaya dayalı eğitim,*
- *Eğitim süresinin turizm sezonuna uydurulması,*
- *Modern eğitim yöntemlerinin kullanımı,*
- *Az ama kaliteli öğrenci yetiştirme,*
- *Eğitim süresinin uzatılması,*

5) Meslek Değerleri Açısından;

- *Sektörde geçerli meslekî değerlerin (Güler yüz, saygı, dürüstlük, sebat ve disiplin) öğretilmesi,*
- *Öğrencilere mesleğin sevdirmesi,*
- *Mesleğin güçlüklerinin öğretilmesi,*
- *Mesleğe alt basamaklardan girileceğinin açıklanmasıdır*

Dolayısıyla mesleki turizm eğitiminde var olan sorunların çözümlenebilmesi üç aşamalı bir yaklaşımı zorunlu kılmaktadır. İlk aşamada turizm eğitimi ile ilgili

eğitim politikası oluşturulmalı ve bu politika paralelinde gerek ekonomik, gerekse politik nedenlerle okul sayıları arttırılmadan, mevcut okulların yetersizliklerinin giderilmesi gerekir (Kızılırmak, 2012).

Türkiye’de turizm eğitiminde yaşanan zorluklar ve bunlara ilişkin çözümler önerileri sıralanabilir (Akoğlan Kozak, 2009).

- *AB uyum çerçevesinde yeniden yapılandırma ile ilgili, turizm eğitimi veren yüksekokul ve fakülteadaki akademisyenlerin görüşleri alınarak ortak müfredat ve beklenti çerçevesinde yapılanmalara gidilmesi,*
- *Uygulamalı bilimler çerçevesinde, yüksekokul ve fakültelerde uzman kişilerin istihdam edilmesi,*
- *Yabancı dil eğitiminin geliştirilmesi,*
- *Sektör ve eğitim kurumları temsilcilerinin belirli aralıklarda ve düzenli olarak bir araya gelmesi,*
- *Turizm sektörünün insan gücü ihtiyacını belirleyen bir işgücü planlaması yapılması ve turizm eğitiminin buna göre yapılandırılması,*
- *Yöneticilerin yönetim ve organizasyon alanlarında uluslararası turizm işletmeciliği deneyimi olan profesyonellerden seçilmesi,*
- *Turizmin bilim ve doçentlik alanı olarak kabul edilmesi,*
- *Yüksekokulların gerekli koşulları sağlamalarına bağlı olarak fakülte haline getirilmesi,*
- *Ders kitaplarının güncellenmesi,*
- *Akademik yükseltmelerdeki puana dayalı sistemin kaldırılması,*
- *Turizm okullarının nicelik ve nitelik olarak analizinin yapılması,*
- *Meslek lisesi mezunlarının meslek yüksekokulu ve lisans düzeyindeki okullara geçmelerinin kolaylaştırılması, düz lise mezunlarının meslek yüksekokullarına girmelerinin engellenmesi,*
- *Turizm yüksekokullarda göreve başlayacak tüm elemanların en az iki yıl sektör deneyimli olması,*
- *Otelcilik meslek yasasının çıkartılmasıdır.*

Eğitim faaliyetlerinin uygulamaya dayandığı turizm eğitiminde yeterli araç-gereç ve laboratuvar temin edilmesi gerekmektedir. Böylece öğrencilerin mesleki uygulamalarla staj eğitimlerinden önce uygulama yapma fırsatı bulmaları mümkündür.

Ayrıca mesleki eğitim kapsamında turizm okullarının otel ve misafirhane gibi tesisler kurmaları ve öğrencileri görevlendirmelerinin mesleki eğitime katkı sağlaması beklenmektedir (Türkeri, 2014). Baltacı vd.'ye göre (2012), öğrencilerin derslerden duydukları memnuniyeti artırmak ve kendilerini turizm sektöründe çalışmak için hazır hissetmelerini sağlayabilmek adına derslerde iş başı eğitim modeli benimsenmeli ve böylece öğrencilerin pratik eğitim ihtiyaçları da karşılanmalıdır.

2.1.4. Turizm Sektörünün Beklentileri

Turizm endüstrisinin hızla gelişmesinin yanında sektördeki insan kaynakları sorunlarının bulunduğu işaret edilmektedir. Bu zorluklar çalışanların birikimleri, insan kaynakları sıkıntısı, nitelikli yöneticilerin yetersizliği ve eğitim ile sektör arasındaki beklenti boşluğu olarak sayılabilir (Zhang ve Wu, 2004).

Nitelikli iş gücünün turizm sektöründe önemli bir yer tutması mesleki turizm eğitiminin gözden geçirilmesi gerekliliğini beraberinde getirmektedir. Yapılan çalışmalar turizm sektörünün öğrencilerden bazı beklentileri olduğunu ortaya koymaktadır.

Üzümcü (2015) yaptığı çalışmada, turizm eğitiminin gerekliliğini vurgulayarak, bu eğitim sürecinde teorinin yanında uygulamalı eğitimin de çok önemli olduğunu belirtmiştir. Yöneticilerin, yeni mezun öğrencilerde birtakım özellikler aradıklarını, öğrencilerin eğitim yaşamlarında mutlaka staj ve iş deneyimine sahip olmaları gerektiğini, mezun olduklarında hangi bölümü seçeceklerini belirlemeleri ve kariyer hedeflerini ortaya çıkarmaları gerektiğini saptamıştır. Ayrıca, eğitim sürecinde mesleki deneyim kadar kişisel gelişimlerini tamamlamalarının, mutlaka yabancı dil öğrenmelerinin, teknolojiye hâkim olmalarının, mesleğini seven, fiziki görünümü ve diksiyonu düzgün, özgüven sahibi, ekip çalışmasına uygun, etik ilkelere sahip kişilik özelliklerine sahip olmalarının önemine değinmiştir. Otel yöneticilerine göre yeni mezunların bazı eksiklikleri ve yetersizlikleri mesleki deneyim ve uygulama eksikliği, sektör gerçeklerinden uzaklık ve mesleki bilgilerinin eksikliğidir. Ayrıca öğrencilerin yabancı dil, bilgisayar gibi teknik konular ile iletişim kurma becerisi yetersizliği, ast-üst ilişkilerinde yaşanan iletişim sorunu, kişisel donanım eksikliği de yöneticiler tarafından belirtilmiştir. Bu yetersizliklerin giderilmesi konusunda ise otel yöneticileri;

turizm eğitiminin başlangıcında ve devamında öğrencilerin turizm sektörü hakkında bilgilendirilmeleri, mezun oluncaya kadar kariyer hedeflerini belirlemeleri gerektiğini vurgulamışlardır (Üzümcü,2015:144).

Yapılan bir başka çalışmaya göre turizm sektöründe işverenlerin öğrencilerden beklentileri şu şekilde sıralanmıştır (Çimen ve Akbaba, 2006: 245-246).

- Turizm mesleğinin yasal mevzuatını bilmek,
- Yabancı dil bilgisine sahip olmak,
- Mesleki bilgisinin yeterli olması,
- Yeterince uygulama ve pratik yapmış olması,
- Sosyal ilişkileri ve iletişimi güçlü,
- Yönetimsel becerileri gelişmiş,
- Amirleri ile iyi iletişim kurabilen,
- Profesyonel bir duruş sergileyebilen,
- Kendini geliştirme arzusunda olan bir birey olması.

Turizm sektörünün öğrencilerden beklentileri üzerine yapılan bir diğer çalışmada da benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Mesleki bilgi, yeterli düzeyde uygulama ve pratik yapmak, yabancı dil, profesyonelleşme, kişisel gelişim ve iletişim en önemli etkenler olarak belirlenmiştir. Yönetimsel becerilerin gelişimi, yeniliklere açık olmak, diksiyon ve fiziksel görünüm gibi unsurlar da işverenler tarafından önemli birer husus olarak görülmüştür (Olçay vd. 2017:15-16).

Turizm sektörünün öğrencilerden beklentilerini inceleyen başka bir çalışmada, öğrencilerin mesleki bilgilerinin yeterli düzeyde olmadığı ve yeterli pratiğe sahip olmayan öğrenciler için uygulamalı eğitime daha fazla önem verilmesi gerektiği belirlenmiştir. Çünkü sektörün beklentileri araç gereç ve ekipmanı tanıyan, yeterli pratiği sağlamış çalışanlardır. Ayrıca öğrenciler problem çözme, inisiyatif kullanma, yabancı dil bilgisi, araç-gereç kullanımı gibi konularda yetersiz bulunmuşlardır. Bütün bu eksikliklerin sebebi olarak ise teorik olarak alınan derslerin öğrencileri sektöre hazırlamaya yetmediği ve teoriden çok uygulamalı eğitimin verilmesi gerekliliği gösterilmiştir (Dayıoğlu,2010:68-70)

Zhang ve Wu (2004) Çin’de turizm eğitimi üzerine uzmanların katılımıyla gerçekleştirdikleri çalışmalarında turizm eğitimi veren kurumların öğrencilerinin okullara başlamadan önce oryantasyondan yoksun olduğunu ve ilk yıl ki dersleri

İngilizce, Matematik, Çince, Siyaset, Ekonomi ve Parti Tarihi gibi dersler olduğunu belirlemişlerdir. Öğrenciler ancak ikinci ve üçüncü yıllarda alan derslerine başlar ancak uzman materyallerin çoğu modası geçmiş ve öğretim fakültesi kaynak kullanımlarının kısıtlanması nedeniyle daha iyi materyaller geliştiremediklerini tespit etmişlerdir. Dördüncü sınıfta öğrenciler, otellerde ve seyahat acentelerinde staj programlarına başlasalar da bu staj programları, endüstri ve eğitim ihtiyaçlarını karşılamak için iyi tasarlanmamıştır. Nitelikli öğretmenlerin nadiren görüldüğünü ve çoğu öğreticinin pratik deneyim konusunda zayıf olduğunu, kitaba bağlı kalınarak eğitim verildiğini, bu sebeplerle sektörün ihtiyacı olan kalifiye personellerin yetiştirilmesi hususunda başarı sağlama oranının düştüğünü vurgulamışlardır.

Yapılan çalışmalar neticesinde turizm sektörünün nitelikli insan kaynağı yetiştiren kurumlardan beklentilerini genel olarak şu maddeler altında toplamak mümkündür.

- Teorik olarak yeterli eğitim almış olmak
- Aldığı teorik eğitimi uygulama eğitimi ile birleştirip gerekli meslek pratikliğini kazanmış olmak
- Sorumluluk sahibi olmak
- Sektörü tanımak
- Özgüveni yüksek ve diksiyonu düzgün olmak
- Yabancı dil bilmek
- Sektörde kullanacağı araç-gereç ve ekipmanı tanımak
- Ekip çalışmasına uygun
- İletişim becerisi yüksek
- Yönetimsel becerileri gelişmiş olmak

Yukarıda sayılan özellikler sektörün öğrencilerden beklediği temel özelliklerdir. Bu özelliklere sahip bir kişi turizm sektöründe kendisini daha rahat kabul ettirebilecektir. Tüm bu özellikleri kazanmanın yolu ise mesleki eğitimden geçmektedir. Özellikle sektöre girmeden önce sektörü tanımaya yardımcı olacak uygulama birimlerinde çalışmak ve/veya eğitim almak kişinin mesleki gelişimi açısından son derece önemlidir.

2.2. MESLEKİ TURİZM EĞİTİMİNDE UYGULAMA

Turizm işletmelerinde iş görenlerin performansı, müşteri memnuniyeti ve sadakati açısından önemli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır (Demir, 2012). Hizmet kalitesinin bir sonucu olarak ortaya çıkacak bu durum işletmelerin öncelikli hedefleri arasındadır. Turizm işletmelerinde hizmet kalitesinin sağlanması ve müşteri ile iş görenler arasındaki ilişkilerin sağlıklı ve kaliteli bir şekilde gerçekleştirilmesi zorunluluğu, büyük ölçüde sektörde istihdam edilen işgücünün mesleki ve teknik eğitim seviyelerinin yüksek olmasına bağlıdır (Baltacı, vd. 2012).

Hizmet kalitesinin sağlanmasında, işgücünden ekonomik ve sosyal bakımdan en uygun şekilde yararlanmak ve istihdam edilen işgücünün istenilen düzeyde ve yeterli bir mesleki eğitim almış olması oldukça önemlidir (Hacıoğlu, vd. 2008). Aynı şekilde turizm eğitiminde temel ölçüt, sektörün beklenti ve gereksinimlerine cevap verebilecek nitelikte elemanların yetiştirilmesine olanak sağlayacak bir eğitim sisteminin benimsenmesi ve uygulamaya geçirilmesi de son derece önemlidir (Pan ve Jamnia, 2014; Timur, 1992).

Turizm eğitiminde mesleki eğitimin önemi yadsınamaz bir gerçektir. Bu eğitimin sadece teorik olarak verilmesi yeterli değildir. Verilen teorik eğitimin pratiğe dönüşmesi, eğitimin kalitesi açısından büyük öneme sahiptir (Demir ve Demir, 2014:19). Turizm eğitiminde verilen teorik eğitimin pratiğe dönüşmesinin yolları ise stajlar ve uygulamalı derslerin yapılmasıdır.

2.2.1. Stajlar

Staj, öğrencilerin sektör ile tanıştıkları ilk dönem olmakla birlikte, bu süreç içerisinde elde etmiş oldukları bakış açıları, ileride bu mesleği yapma durumlarını belirleyen önemli hususlardan biridir. Turizmde hizmet kalitenin artırılması için, ülkemizde sektöre personel sağlayan çeşitli eğitim kurumlarının varlığı, bu eğitim kurumlarında verilen teorik bilgiye ek olarak uygulamalı dersler ve uygulama kapsamında yapılması zorunlu olan stajlar büyük önem taşımaktadır (Pelit ve Güçer, 2006, 140).

Staj; turizm öğrencilerinin eğitim-öğretim gördükleri okullarda kazandıkları teorik bilgileri uygulama fırsatı buldukları ve turizm sektörüyle tanışıp mezun olduklarında sektörde kalıp kalmama konusunda kararlarını vermelerinde etkili olan bir süreçtir. Bir diğer tanımla staj, teorik meslek bilgisine sahip bireylerin, aldıkları akademik bilgileri iş yaşamında kullanma ve elde ettikleri bilgileri, uygulayarak davranışa dönüştürme sürecidir (Çetin, 2005).

Staj, öğrenmenin temelidir. Öğrenmek, personellerin davranışlarını olumlu olarak etkiler. Bu yüzden staj eğitime önem verilmelidir. Staj; öğrencilere gerçek hayat ile ilgili tecrübe elde etme, sektörün uygunluğu konusunda bilgi edinme ve özgeçmişlerine eklenecek bir referans almasına ek olarak teori ile pratik arasındaki dengeyi sağlama gibi çeşitli imkânlar sağlamaktadır (Olçay vd. 2017, 325).

Stajın özellikle mesleki alanda eğitim alan öğrencilere sağladığı çok sayıda avantaj bulunmaktadır. Öğrencilerin eğitim dönemlerinde sektörde yapmış oldukları staj faaliyetleri, mesleki eğitimin önemli problemlerinden biri olan günü geçmiş bilgileri güncellemeye imkân sağlayarak, işletmelerdeki gerçek işlerin öğrenciler tarafından bilinmesine imkân tanımaktadır. Stajlar, öğrencilere gerçek deneyimleri ve çalışma şartlarını görmek, sektör gelişimleri için ihtiyaç duyulan yetkinlikleri elde etmelerini sağlamak, sektörde çevre edinmek gibi bazı olanaklar da sağlamaktadır (Çetin, 2005). Bu çerçevede işletmelerde bilinçli, sistemli, amacına uygun şekilde yapılacak bir staj, öğrencilerin mesleklerine ve ileriye çok daha uygun ve iyi hazırlanmalarını sağlayacaktır. Öğrencilerde iş disiplini ve meslek ahlakı gibi olgular gelişirken, staj etkinlikleri sırasında üretime sağladıkları katkı karşılığı belli bir ücret alacaklar, mesleklerinde gelişim sağlamak için uygun bir ortam ve imkâna sahip olacaklardır. Buna ek olarak staj, öğrencilerin gelecekte yapacakları görevlere ilişkin iş koşullarını tanıtmaya, işleri öğretmeye, sorumlulukları aşılama, işe uyum sağlama gibi yararları olan bir eğitim sistemi olarak da değerlendirilebilir. Bu doğrultuda staj yapılan dönem boyunca stajyerlere bilgi vermek, işin sıkıntılarını ve teknik inceliklerini öğretmek, staj sonunda da stajyerlere başarılı yönlerini olduğu kadar yanlışlarını ve eksiklerini de bildirmek gereklidir (Emir, Pelit ve Arslan, 2010, 144; Akay ve Uslu, 2018:219; Zengin ve Kırmızı, 2017:567).

Staj faaliyetlerinin yararlarını genel olarak şu şekilde sıralamak mümkündür (Türkseven, 2012:96);

- Personellerin mesleki bilgisi ve becerilerini olumlu etkiler.
- Personellerin moralini arttırır.
- Personellerin firmanın isteklerini daha iyi kavramasına katkıda bulunur.
- İşletmenin imajına olumlu etki eder.
- Personellerin birbirlerine karşı şeffaflık, dürüstlük ve güven duygusunu arttırır.
- Yapılacak iş ile ilgili farklı teknik unsurların kullanılmasına katkı sağlar
- Çalışanı başarılı olmaya yönelten motivasyon, firmaya bağlılık, liderlik bilgi ve becerileri, tutum ve davranış geliştirilmesi gibi konularda önemli katkı sağlar.
- Yönetim ile personel arasında olumlu ilişkiler kurulmasını sağlar.
- Modern, katılımcı, önerilere açık yönetim tarzını teşvik eder.
- Çalışanın, sorun çözüme ve karar verme etkinliğini arttırır.

Turizm eğitimi alan öğrenciler, staj ile birçok kazanım elde ederken, çok fazla sorun da yaşayabilmekteler. Öğrencilerin stajları esnasında ortaya çıkan bazı sorunları aşağıdaki şekilde açıklamak mümkündür (Pak, 2015: 32; Tütüncü, 2009:108):

- **Staj Yeri Bulma Sorunu:** Gerek sektör gerekse öğrenci kaynaklı bazı sorunlardan dolayı öğrenciler staj yeri bulma konusunda zorluk yaşamaktadır. Eğitim öğretim döneminin geç bitmesi, fakültelerin staj yeri ayarlama konusunda öğrencilere yardımcı olmamaları, öğrencilerin staj yapacakları yerlerle zamanında iletişime geçmemeleri gibi nedenlerden dolayı pek çok öğrenci staj yeri bulma konusunda sıkıntı yaşamaktadır.
- **Ucuz İşgücü Olarak Görülme:** Son zamanlarda özellikle otel işletmelerinde her şey dâhil sistemin yayılmasıyla beraber stajyer öğrencilere olan ilgi artış göstermiştir. Öğrenciler, işletme yöneticilerinin kendilerine ucuz işi gücü gözüyle baktıklarını düşünürken, işletme yöneticileri de bu duruma destek verir nitelikte stajyerleri diğer personellerle benzer koşullarda çalıştırmakta ve yasal hakları ve ücretlerini karşılamamaktadır.
- **Rotasyon ve Adaptasyon Dönemi ile İlgili Sorunlar:** Stajyerler; daha önce aldığı teorik eğitimi uygulamak, pratiğe dönüştürebilmek ve tecrübe sahibi olmak amacıyla işletmelerde kısa süreli çalışan öğrencilerdir. Yapılan gözlemler sonucunda elde edilen bilgiler, turizm işletmelerinde öğrencilerin bu ihtiyaçlarına uymayan çalışma şartlarının uygulandığını göstermektedir. Stajyer öğrencilerin uygulama konusundaki beklentisi ön plana çıkarıldığında,

ilk olarak stajın işletmeye adaptasyon ile başlaması ve devamında öğrencinin farklı departmanlarda çalışabileceği şekilde bir rotasyona gidilmesi gerekmektedir.

- **Alanları Dışında Çalıştırılma:** İşletmeler öğrencileri ilgi alanlarına göre çalıştırmak yerine, daha çok işletmenin ihtiyaç duyduğu bölümlerde çalıştırmaktadırlar. Bu durum öğrencinin kendini geliştirmek istediği alandan uzaklaşmasına sebep olmaktadır.
- **Her Şey Dâhil Sistemin Getirdiği Sorunlar:** Türkiye’de tatil bölgelerinde pek çok otel her şey dâhil sistemi kullanmaktadır. Bu sistem öğrencilerin staj yapma amaçlarını olumsuz yönde etkilemektedir. Bunun sebebi ise; stajın amacı olan öğrencilere pratik bilgiyi vermek gerekirken, bu sistemde yer alan işletmelerin bu eğitimi sağlamamasıdır.
- **Sosyal Haklar ile İlgili Sorunlar:** Öğrenciler stajları sırasında sosyal haklardan yeterince yararlanamamaktadırlar. 1990 yılından bu yana yapılan araştırmalara göre bu konuda çok fazla bir gelişmenin yaşanmadığı ortaya çıkmaktadır.
- **Beslenme ve Barınma Sorunları, Personel Alanlarının Yetersizliği:** Genellikle otel işletmelerinde çalışan alanlarına gereken ilgi gösterilmemekte, personelin kalacağı yerler hijyen koşulları bakımından gerekli özeni görememektedir.
- **Fiziksel ve Psikolojik Taciz (Mobbing):** Öğrencilerin staj dönemlerinde yaşadıkları önemli sorunlardan biri de taciz olaylarıdır. Sadece kadınların değil, aynı zamanda erkeklerin de karşılaşılabildiği bu olay çalışanların kendini hem güvende hissetmesini engeller hem de psikolojik sorunlar yaşamasına sebebiyet verebilir (Tutan, 2010:55-56).

Turizm eğitimi alan öğrencilerin staj dönemlerinde karşı karşıya kaldıkları problemlerin, eğitim veren kurumlar tarafından düzenlemeler gerçekleştirilerek aşılabilecek olanları üzerinde çalışmalar yapılmıştır.(Akay ve Uslu, 2018:222-223)

- Eğitim veren kurumun Akademik takvimi ve turizm sektörünün yoğun döneminin aynı zamana gelmesinden dolayı ortaya çıkan sıkıntılar,
- Staj yapan öğrencilere, stajlarından dolayı ücret ödenmek istenmemesi,
- Staj yapan öğrencilere diğer işletme personeline sağlanan yeme-içme, konaklama ve ulaştırma gibi olanakların sağlanmaması,

- Orta öğretim düzeyinde turizm eğitime sahip olan, stajını tamamlamış ve bir süre sektör tecrübesine de sahip olan öğrencilerin staj gerekliliği nedeniyle orta seviyede yönetici olarak çalışabilecekleri işlerde staj yapmak zorunda kalmaları.
- Stajda yaşanan birçok sorundan dolayı turizm öğrencilerinin naylon staja yönelmeleri,
- Çeşitli zorluklar sonucunda öğrencilerin tekrar ÖSYM sınavlarına girerek yeni iş alanlarına yönelme istekleri,
- Öğrenciler mezun olsalar dahi stajda maruz kaldıkları muamele nedeniyle turizm sektörüne karşı bir olumsuz bir duruş göstermeleri olarak sayılabilir.

Daha önceki yapılan bazı çalışmalara göre öğrencilerin stajını yaptıktan sonra turizm endüstrisine olan güvenlerinin azaldığı, kariyer beklentilerinin düştüğü, turizm sektöründe çalışmak istemedikleri, staj sırasında çalışma koşullarının ağır olduğu, staj yapan öğrencilerin yeterince boş zaman bulamadıkları ve stajyer öğrencilerin yetersiz denetlenmesi şeklinde sorunlar olduğu ortaya çıkmıştır (Yazıt, 2013; Türkseven, 2012).

2.2.2. Uygulamalı Dersler

Öğrenciler, gelecekteki öğrenimlerine hazırlanmak ve öğrenme problemlerini ortadan kaldırmaya yardımcı olabilmek için çeşitli öğrenme yollarına başvurur. Bu öğrenme yöntemleri şunlardır (Orhaner ve Tunç, 2001:69-70)

A) Ezberleyerek Öğrenmek

Bu yöntem, belli bir dönem sonunda değişiklik yapmaksızın aynı bilgileri tekrarlamak için kullanılan bir öğrenme çeşididir. Tarihler, isimler, numaralar ve formüller gibi sürekli tekrar edilerek öğrenilen kavramlar ezberleyerek öğrenme çeşidine örnektir. Bu yöntem her ne kadar kalıcı bir öğrenme şekli olmasa bile bazı bilim dallarında kullanılan bir yöntemdir.

B) Anlayarak Öğrenmek

Bu yöntemde öğrencilerin anlamalarını kolaylaştırmak amacıyla onlara kendi fikirlerini geliştirmeleri için daha önceden bildikleri benzer faaliyetlerinin farklı ve benzer yönlerinin karşılaştırılması istenir. Anlayarak öğrenmenin temelinde karşılaştırma ve farklılıklar yatar. Böylelikle öğrenciler öğrendikleri bir bilgiyi diğer bilgilerle karşılaştırıp arasındaki farklılıkları bulmaya çalışır. Bu sayede elde edilen yeni bilgilerin anlaşılması çok daha kolay olur.

C) Yapararak Öğrenme

Öğrenme teknikleri arasında yer alan bir işi yaparak (uygulayarak) öğrenme çok önemli bir yere sahiptir. Bu öğrenme çeşidi fiziksel çalışmayı ve uygulamayı kapsamaktadır. Bu yöntemle, eğitilen kişi aldığı teorik bilgiyi pratiğe dökerek kalıcı hafızaya atar ve böylelikle hem yetenek hem de beceri kazanmış olur. İçerisinde turizm sektörünün de yer aldığı bazı disiplinlerde uygulama yapmak mesleğin kavranılması için bir zorunluluktur. Bu sebeple turizm eğitiminde uygulamalı derslerin yapılması öğrencilerin verilen eğitimi kalıcı hafızaya atıp gerekli iş pratiğini kazanmasını sağlar

Turizm eğitiminin mesleki hedefleri ile diğer hedeflerini arasında denge sağlamak, iyi eğitilmiş ve donanımlı bir mezun yetiştirmenin en önemli parçasıdır. Bu denge ile öğrenciler turizm sektörü hakkında tam anlamıyla eğitilmiş ve turizm iş kollarının yüklediği sorumlulukları kaldırabilecek düzeye gelirler.

Uygulamalı derslerin yapılması

- Öğrencileri öğrenmeye cesaretlendirme
- Problemleri anlama ve çözme becerisi kazanma
- Direktifler vererek öğrencinin kendi başına iş yapmasını sağlama
- Öğrencilere nasıl yapılacağını gösterip sonrasında öğrencinin işi yapmasını sağlamak gibi avantajlar sağlar.

Uygulamalı eğitimin bu derece önemli olması ve kazanılan bilgilerin kalıcılığını sağlaması, turizm eğitiminde uygulamalı dersleri ve uygulama olanaklarını daha da önemli hale getirmektedir.

Turizm eğitiminin temelinde iki türlü öğretim yöntemi vardır. Bunlar; kuramsal eğitim ve uygulamalı eğitimidir. Turizm eğitimi, sektörün yapısı gereği uygulamalı bir eğitimidir ve uygulamalı derslerin olması kaçınılmazdır. Sektör açısından öğrencilerin iş görme becerileri, işgören seçimi aşamasında çok önemli bir yer tutmaktadır. Bu kapsamda turizm eğitimi veren okulların, uygulama için gerekli altyapıyı hazırlamış olmaları gerekmektedir. Uygulamalı eğitim için gerekli olan altyapıya, uygulama birimleri, müfredatta tanımlanmış olan uygulamalı dersler, eğiticilerin uygulamaya yönelik nitelikleri gibi birçok değişken dâhil edilebilir (Soybalı ve Bayraktaroğlu, 2013:186-187).

Uygulamalı dersler, turizm eğitiminin mesleki hedefleri ile diğer hedeflerini dengelemenin, donanımlı bir mezun yetiştirmenin en önemli parçalarından biridir. Bu denge ile öğrenciler turizm sektörü hakkında tam anlamıyla eğitilmiş ve turizm sektörünün gerektirdiği mesleki sorumlulukları kaldırabilecek düzeye gelirler (Lewis,2005: 81-83).

Uygulamalı derslerin önemi hakkında yapılan bir çalışmada, uygulamalı eğitimin mesleğe alışma noktasında faydalı etkilerinin bulunduğu saptanmıştır. Aynı çalışmada öğrenciler, uygulamalı eğitimin işe hazırlık sağladığını, uygulamalı eğitim yardımı ile eğiticilerin kuram ile uygulamayı birleştirebildiklerini ve ayrıca uygulamalı eğitim yöntemlerinin mesleki beceri ve kabiliyetlerinde artış sağladığını da belirtmişlerdir (Cervera-Taulet ve Ruiz-Molina, 2008:64).

Okulların öğrencilere, sektörün ihtiyaçları doğrultusunda bir eğitim vermeleri gerekmektedir. Bu eğitim sektörün ihtiyaç duyacağı beceriler ile donatılmış turizmcileri yetiştirecek gerçek zamanlı uygulama şansını öğrencilere sunarak mümkün olabilir (Inui vd. 2006: 27). Bu şekilde öğrenciler kariyerleri ve ilgi duydukları alanlar için gerekli olan ilk deneyimlerini, bilgiyi, teknikleri ve becerilerini görsel olarak uygulayarak kazanabileceklerdir (Cho ve Kang 2008: 243).

Bu sebeplerle, uygulamalı eğitimin verilebileceği sınıf, laboratuvarlar veya uygulama otellerinin, eğitim kurumlarının bünyesinde olması gereklidir. Bu sayede öğrenciler, ihtiyaç duyacakları deneyimi sektöre girmeden önce kazanmış olacak ve sektöre girdikleri andan itibaren istihdam edilmeleri kolaylaşacaktır (Yeşiltaş vd. 2010: 62).

Uygulama olanakları, eğitim kurumlarının uygulamalı derslerini gerçekleştirdikleri ve öğrencilerin meslekleri hakkında bir tecrübeye sahip olmalarını amaçlayan canlandırma merkezleri olarak tanımlanabilir. Uygulama olanakları yapılandırılırken, öğrencilerin meslekte karşılaşacağı durumlara karşı bir ön hazırlığa tabi tutulmaları hedeflenmektedir. Bu noktada turizm eğitimi veren okulların uygulama olanaklarının olması ve bu olanakların etkin şekilde kullanılması çok önemlidir (Soybalı ve Bayraktaroğlu, 2013:186-187). Uygulama imkânları, kurum dışı ve kurum içi imkânlar olmak üzere iki başlık altında toplanabilir.

2.2.2.1. Kurum Dışı İmkânlar

Kurum dışı uygulama imkânları, üniversiteden bağımsız olarak faaliyet gösteren kurum, kuruluş ve işletmelerdir. Turizm eğitimi veren okullar, eğer bünyelerinde uygulama olanağı barındırmıyorsa bu kurum, kuruluş ve işletmelerle anlaşarak uygulamalı dersleri buralarda yürütülmesi sağlanır (Bayraktaroğlu, 2013:29-35). Kurum dışı uygulama imkânları:

- Sektör işletmeleri,
 - Oteller
 - Tatil Köyleri
 - Seyahat Acenteleri
 - Restoranlar
- Diğer kamu kurumları bünyesinde faaliyet gösteren kuruluşlar
 - Konukevi
 - Misafirhane
 - Sosyal Tesisler
 - Turizm Eğitimi Veren Diğer Kurumların Uygulama İmkânları
- Sivil toplum kuruluşları bünyesinde faaliyet gösteren işletmeler
 - Vakıf, dernek, sendika gibi kuruluşların öncelikli olarak üyelerinin faydalanması için yaptıkları otel, tatil köyü, misafirhane, sosyal tesis, restoran gibi işletmelerdir.

2.2.2.2. Kurum İçi İmkânlar

Kurum içi uygulama imkânları, üniversite bünyesinde faaliyet gösteren uygulama birimleridir. Bu birimler arasında uygulama laboratuvarları, uygulama otelleri, sosyal tesisler, konukevleri, araştırma ve uygulama merkezleri gibi birimler bulunur.

2.2.2.2.1. Uygulama Laboratuvarları

- **Bilgisayar Laboratuvarları:** Bilgisayar laboratuvarları, yüksekokul/fakülte içerisinde bulunan, öğrencilere temel bilgi teknolojileri ve mesleki bilgisayar yazılımlarının öğretildiği ve uygulamaların yapıldığı birimlerdir.
- **Dil Laboratuvarları:** Dil laboratuvarları, yabancı dil derslerinin daha iyi anlaşılabilmesi için kullanılan görsel ve işitsel malzemeye sahip, öğrencilerin yabancı dili kullanarak öğretilmelerini amaçlayan birimlerdir.
- **Konaklama Laboratuvarları:** Konaklama laboratuvarları, yüksekokul/fakülte binası içerisinde bulunan ve uygulamalı konaklama derslerinin yürütülmesini amaçlayan birimlerdir. Bu birimlerde uygulama sınıfı adı verilen ve otel odası şeklinde dizayn edilmiş sınıflar bulunur. Konaklama laboratuvarlarına bir diğer örnek ise, resepsiyon bankosu ve lobiden oluşan birimler gösterilebilir.
- **Yiyecek-İçecek Laboratuvarları:** Yiyecek-içecek laboratuvarları, yüksekokul/fakülte binası içerisinde bulunan ve uygulamalı yiyecek-içecek, mutfak, sunum vb. derslerin yürütülmesini sağlayan birimlerdir. Yiyecek-içecek laboratuvarlarına örnek olarak uygulama mutfakları, restoranları ve barları gösterilebilir. Bazı kurumlarda uygulama mutfağı olmadığı için gerekli alet ve malzemeye sahip sınıflar dizayn edilerek laboratuvar haline getirilmektedir.
- **Seyahat Laboratuvarları:** Bazı kurumlarda bir sınıfın seyahat acentesi gibi dizayn edilmesi ile oluşturulan bu uygulama merkezi

öğrencilere acentecilik faaliyetlerinin daha iyi anlatılabilmesi için kullanılmaktadır.

2.2.2.2.2. Turizm Araştırma Ve Uygulama Merkezleri

2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanununun 3. Maddesi J bendine göre Araştırma ve Uygulama Merkezleri şu şekilde tanımlanmaktadır. “*Yükseköğretim kurumlarında eğitim öğretimin desteklenmesi amacıyla çeşitli alanların uygulama ihtiyacı ve bazı meslek dallarının hazırlık ve destek faaliyetleri için eğitim - öğretim, uygulama ve araştırmaların sürdürüldüğü bir yükseköğretim kurumudur*”. Günümüzde bazı üniversiteler bünyesinde var olan bu merkezler daha çok araştırma geliştirme faaliyetlerine önem vermektedirler.

2.2.2.2.3. Misafirhane, Konukevi, Sosyal Tesis Ve Diğer Ticari İşletmeler

Bu tip ticari işletmeler üniversitelerde Döner Sermaye İşletmeleri, Sağlık Kültür Spor Daire Başkanlıkları gibi birimlere bağlı olarak faaliyetlerini sürdürürler. Temel amaçları üniversite içerisinde sosyal faaliyetler, konaklama, yeme-içme gibi ihtiyaçlara cevap vermektir. Bu birimler hem idari yapıları hem de hitap ettikleri kesim bakımından kurumdan kuruma çeşitli farklılık gösterebilmektedirler. Bazı kurumlarda ki tesisler, sadece bağlı olduğu kurumun personeline hizmet vermektedir. Bazılarında ise tüm kamu kurumlarına yönelik hizmet verilmektedir. Bu tesislerin bir kısmı da hem kamu hem de sivillere yönelik hizmet sunmaktadır.

Döner sermaye işletmelerinin faaliyet alanları “2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu’nun 58. Maddesine Göre Döner Sermaye İşletmelerinin Kurulmasında Uyulacak Esaslara İlişkin Yönetmelik” madde 3’te şu şekilde belirlenmiştir;

“Döner sermaye işletmelerinin yükseköğretim kurumlarının esas faaliyetlerini aksatmayacak şekilde çalıştırılması gerekir. Bu işletmelerin;

a) Bilimsel görüş vermek, proje hazırlamak, araştırma, uygulama ve benzeri hizmetler yapmak,

- b) Belirli bilimsel sonuçların uygulamasını sağlamak,*
- c) Üniversite ve ona bağlı kurumlarda hasta muayene ve tedavisi yapmak ve bunlarla ilgili tahlil ve araştırmaları yürütmek,*
- d) Faaliyet alanları ile sınırlı olarak mal ve hizmet üretiminde bulunmak amaçlarından biri veya birkaçına yönelik faaliyette bulunması gerekir.*
- e) Döner sermaye işletmeleri, çalışmalarını sırasında eğitim ve öğretim ile bunlara katkıda bulunan uygulamayı ön planda tutar.*

Bu işletmeler yüksekokul/fakülte bünyesinde uygulama olanakları olmayan kurumlar için kullanılmaya müsait tesislerdir. Bu tesisler arasında sosyal tesisler, konukevleri, oteller, tatil köyleri, restoranlar gibi üniversite bünyesinde faaliyet gösteren iktisadi işletmeler bulunur. Bu işletmeler personel ihtiyacını karşılamak için öğrencilerden faydalanabilmektedir. Bu sayede öğrenciler bir yandan maddi anlamda kazanç elde ederken diğer yandan mesleki gelişimine katkı sağlayacak deneyimi kazanma fırsatı bulabilmektedirler. Günümüzde bazı üniversitelerin bünyesinde bulunan bu tip tesislerde turizm eğitimi alan öğrenciler uygulamalı derslerini bu tesislerde yapmaktadırlar. Döner sermaye kanuna göre bu tesisler eğitim-öğretim faaliyetlerine katkıda bulunan uygulamaları desteklemek durumundadır. Bu maddeye göre Turizm Fakülte/Yüksekokulları işletmelerle yaptıkları protokol gereği uygulamalı dersleri bu işletmelerde yapabilmektedirler.

2.2.2.2.4. Uygulama Otelleri

Uygulama otelleri, turizm eğitimi veren Üniversiteler bünyesinde faaliyet gösteren birimlerdir. Bu birimlerde, öğrencilerin teorik olarak öğrendikleri bilgileri pratiğe dökmeleri ve mesleki becerilerini geliştirmeleri sağlanır. 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanununun 58. Maddesi olan “Döner Sermaye İşletmelerinin Kurulmasına İlişkin Yönetmelik” ile yönetilen bu birimler turizm eğitiminin önemli parçalarından biridir. Bu birimlerin öğrencilere uygulamalı eğitim verme imkânlarının olması öğrencilerin gelişimine ve mesleki yeterliliğine pek çok faydası olduğu söylenebilir (Özkan, 1992:361-363; Buluç, 1992:366-367). Bu faydalar;

- Teorik olarak alınan derslerin uygulama kısımlarının yapılmasına fırsat vermek
- Öğrencilere ders dışındaki zamanlarında istedikleri konularda eğitim vermek
- Staj yeri bulmakta zorlanan öğrencilere staj yapma imkânı sağlamak
- Staj yapan öğrencilerin mesleki gelişimlerini daha yakından takip etmek
- Otelin işleyişi için gerekli olan personeli öğrenciler arasından temin etmek ve böylece öğrencilere eğitim hayatları boyunca istihdam fırsatı sunmak
- Mezun olan öğrencilere istihdam olanağı sağlamak
- Öğrencilerin sektörde karşılaşacağı ve kullanacağı mesleki terimleri, ekipman ve donanımları tanıma fırsatı vermek
- Öğrencilerin turizm sektörü hakkında bilinçlenmesini sağlamak
- Öğrencilerin sektör hakkında ki ön yargılarını yıkmak
- Öğrencilere sorumluluk vererek yönetsel becerilerinin gelişmesini sağlamak
- Öğrencilerin sektörel hiyerarşiyi tanımalarına fırsat vermek
- Öğrencilerin iletişim becerilerinin gelişmesini sağlamak olarak sıralanabilir.

Uygulama otellerinin hedef kitleleri çeşitli farklılıklar göstermektedir. Bu farklılıklar genel olarak 3 başlık altında toplanabilir.

- Bağlı olduğu kurum personeli ve bu personelin 1. Derece yakınlarına hizmet eden oteller
- Hem bağlı bulunduğu kurum personeline, hem de diğer kamu görevlilerine hizmet eden oteller
- Hem kamu personeline hem de sivillere yönelik hizmet sunan oteller.

Türkiye’de uygulama otelleri daha çok orta öğretim ve önlisans eğitimi veren meslek yüksekokulu bünyelerinde yer almaktadır. Lisans eğitimi veren yükseköğretim kurumları bünyesinde de son yıllarda uygulama otelleri açılmakta ve eğitim öğretim programına katkı sağlamaktadır. Tablo 7’de Türkiye’de lisans düzeyinde turizm eğitimi veren yükseköğretim kurumlarının uygulama imkânları gösterilmiştir.

Tablo 7: Turizm Lisans Eğitimi Veren Üniversitelerin Uygulama İmkânları

Üniversite	Uygulama İmkânı	Bağlı Bulunduğu Birim
Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi	Sosyal Tesis	Sağlık, Kültür ve Spor Daire Başkanlığı
Adıyaman Üniversitesi	Sosyal Tesis	Meslek Yüksekokulu
Adnan Menderes Üniversitesi	Sosyal Tesis	Sağlık, Kültür Ve Spor Daire Başkanlığı
Afyon Kocatepe Üniversitesi	Uygulama Oteli	İktisadi İşletme
Akdeniz Üniversitesi (Manavgat Turizm Fakültesi)	Yok	Yok
Akdeniz Üniversitesi	Sosyal Tesis	Sağlık, Kültür Ve Spor Daire Başkanlığı
Aksaray Üniversitesi	Yok	Yok
Alaaddin Keykubat Üniversitesi	Yok	Yok
Anadolu Üniversitesi	Konukevi	Sağlık, Kültür Ve Spor Daire Başkanlığı
Ardahan Üniversitesi	Yok	Yok
Atatürk Üniversitesi	Uygulama Oteli	Turizm Fakültesi
Balıkesir Üniversitesi (Burhaniye)	Uygulama Oteli	Yüksekokul
Balıkesir Üniversitesi	Yok	Yok
Batman Üniversitesi	Yok	Yok
Bartın Üniversitesi	Yok	Yok
Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi	Yok	Yok
Boğaziçi Üniversitesi	Sosyal Tesis	Sağlık, Kültür Ve Spor Daire Başkanlığı
Cumhuriyet Üniversitesi	Uygulama Oteli	Turizm Fakültesi
Çanakkale 18 Mart Üniversitesi	Sosyal Tesis	Sağlık, Kültür Ve Spor Daire Başkanlığı
Çankırı Karatekin Üniversitesi	Uygulama Sınıfları	Meslek Yüksekokulu
Çukurova Üniversitesi	Uygulama Oteli	Yüksekokul
9 Eylül Üniversitesi	Konukevi	Sağlık, Kültür Ve Spor Daire Başkanlığı
9 Eylül Üniversitesi (Foça Turizm Fakültesi)	Yok	Yok
Dumlupınar Üniversitesi	Yok	Yok
Düzce Üniversitesi	Yok	Yok
Ege Üniversitesi	Sosyal Tesis	Sağlık, Kültür Ve Spor Daire Başkanlığı
Erciyes Üniversitesi	Uygulama Oteli	Turizm Fakültesi
Erzincan Üniversitesi	Konukevi	Meslek Yüksekokulu
Eskişehir Osmangazi Üniversitesi	Uygulama Oteli	Turizm Fakültesi
Gazi Üniversitesi	Sosyal Tesis	Sağlık, Kültür Ve Spor Daire Başkanlığı
Gazi Osman Paşa Üniversitesi	Sosyal Tesis	Sağlık, Kültür Ve Spor Daire Başkanlığı
Giresun Üniversitesi	Sosyal Tesis	Sağlık, Kültür Ve Spor Daire Başkanlığı
Gümüşhane Üniversitesi	Sosyal Tesis	Sağlık, Kültür Ve Spor Daire Başkanlığı
İskenderun Teknik Üniversitesi	Yok	Yok
İstanbul Medeniyet Üniversitesi	Yok	Yok
İstanbul Üniversitesi	Sosyal Tesis	Sağlık, Kültür Ve Spor Daire Başkanlığı
İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi	Uygulama Sınıfları	Turizm Fakültesi
Kafkas Üniversitesi	Yok	Yok
Karabük Üniversitesi	Konukevi	Sağlık, Kültür Ve Spor Daire Başkanlığı
Kastamonu Üniversitesi	Konukevi	Sağlık, Kültür Ve Spor Daire Başkanlığı

Kırklareli Üniversitesi	Sosyal Tesis	Sağlık, Kültür Ve Spor Daire Başkanlığı
Kocaeli Üniversitesi	Uygulama Oteli	İktisadi İşletme
Mardin Artuklu Üniversitesi	Sosyal Tesis	Sağlık, Kültür Ve Spor Daire Başkanlığı
Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi	Yok	Yok
Mersin Üniversitesi	Uygulama Sınıfları	Meslek Yüksekokulu
Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi	Sosyal Tesis	Meslek Yüksekokulu
Necmettin Erbakan Üniversitesi	Yok	Yok
Nevşehir Hacı Bektaş Üniversitesi	Uygulama Oteli	Meslek Yüksekokulu
Pamukkale Üniversitesi	Sosyal Tesis	Meslek Yüksekokulu
Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi	Sosyal Tesis	İktisadi İşletme
Sakarya Üniversitesi	Sosyal Tesis	Sağlık, Kültür Ve Spor Daire Başkanlığı
Samsun 19 Mayıs Üniversitesi	Konukevi	Sağlık, Kültür Ve Spor Daire Başkanlığı
Selçuk Üniversitesi	Uygulama Oteli	Sağlık, Kültür Ve Spor Daire Başkanlığı
Selçuk Üniversitesi (Ali Akkanat Turizm Fakültesi)	Konukevi	Meslek Yüksekokulu
Sinop Üniversitesi	Uygulama Oteli	Yüksekokul
Süleyman Demirel Üniversitesi	Konukevi	Meslek Yüksekokulu
Şırnak Üniversitesi	Yok	Yok
Trakya Üniversitesi	Sosyal Tesis	Sağlık, Kültür Ve Spor Daire Başkanlığı
Van 100. Yıl Üniversitesi	Yok	Yok

Kaynak: İlgili Üniversitelerin Web Sayfalarından Derlenmiştir.

Tablo 7 incelendiğinde Türkiye’de lisans düzeyinde turizm eğitimi veren turizm fakülte/yüksekokulların uygulama imkânları açıkça görülmektedir. Toplam 59 fakülte/yüksekokulun uygulama imkânlarına bakıldığında karşımıza şu sonuçlar çıkmaktadır.

Fakülte/yüksekokulların 11 tanesi uygulama oteline sahiptir. 19 tanesinde sosyal tesis, 8 tanesinde konukevi ve 3 tanesinde ise uygulama sınıfları mevcuttur. Herhangi bir uygulama imkânına sahip olmayan fakülte/yüksekokulların sayısı ise 18’dir. Üniversiteler bünyesinde yer alan bu tesisler uygulamalı eğitimin yapılabilmesi için fakülte/yüksekokullarla iş birliği içerisinde hareket ederler. Bu tesislerin işletme modelleri birbirinden çeşitli farklılıklar gösterebilmektedir. Konuk evi, sosyal tesis ve bazı uygulama otelleri Sağlık, Kültür ve Spor (SKS) daire başkanlığına bağlı olarak çalışmaktadır. Bu şekilde işletilen tesislerin idari ve operasyonel işlemleri SKS tarafından yürütülür. Fakülte/yüksekokul öğrencileri bu tesislerde hem çalışma hem de uygulama yapma imkânına sahip olabilmektedirler.

Uygulama sınıflarına (Laboratuvar) sahip kurumlarda ticari amaçlı yapılan faaliyetler bulunmamaktadır. Bu kurumlar tamamen uygulamalı eğitim verebilmek

amacıyla, bazı sınıfları sektörün dinamiklerine uygun şekilde dizayn eder ve öğrencilerin kullanımına sunar. Bu sınıfların her türlü sorumluluğunu fakülte/yüksekokul yönetimleri üstlenir.

Uygulama otellerinin bir kısmının yönetimi ise fakülte/yüksekokul yönetimlerine bırakılmış durumdadır. 2547 sayılı Yükseköğretim kanununun 58. Maddesi olan “Döner Sermaye İşletmelerinin Kurulmasına İlişkin Yönetmelik” ile yönetilen bu işletmelerin yönetim şekilleri bazı farklılıklar gösterebilmektedir. Uygulama otelinden sorumlu bir öğretim üyesinin koordinatörlüğünde işletilen bu otellerde, mali işlerin takibi memurlar tarafından yapılmaktadır.



3. BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde sırasıyla araştırmanın problemi, amacı, önemi, sınırlılıkları ve varsayımları, hipotezleri, veri toplama yöntemi ve verilerin analizleri bölümleri yer almaktadır.

3.1. ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ

Türkiye’de turizm alanında yapılan yatırımlar son yıllarda ciddi anlamda artış göstermiştir (AKTOB, 2018; TURSAB, 2018). Bu yatırımlardan istenen verimin sağlanması için nitelikli insan kaynağına olan ihtiyaç her geçen gün artmaktadır. Çünkü turizm emek yoğun bir sektördür ve başarının en önemli ölçütü hizmet kalitesidir (Amoah ve Baum, 1997:5). Hizmet kalitesini arttırmanın en önemli yolu ise nitelikli personelin yetiştirilmesi ve sektöre kazandırılmasından geçer. Türkiye’de turizm alanında eğitim almış nitelikli personelin yetiştirilmesi için devlet ve vakıf üniversiteleri tarafından turizm eğitimi verilmektedir ve bu eğitimi alan öğrenci sayısı 2018 yılı itibariyle 37657 kişiye ulaşmıştır (YÖK, 2018). Ancak yapılan çalışmalar turizm eğitimi almış nitelikli personelin sektörde çalışmaya yatkın olmadığını ortaya koymaktadır (Tüylüoğlu, 2003).

Turizm eğitimi alıp sektörde çalışan personelin ise bazı konularda eksik oldukları yapılan çalışmalarla ortaya konulmuştur. Bu eksiklikler genel olarak bilgi eksikliği, yeterli pratik yapmamış olmak, sektörü tanımamak, sorumluluk sahibi olamama, özgüveninin ve diksiyonunun yeterli olmaması, ekip çalışmasına uyumsuzluk, yönetsel becerileri gelişmemiş, iletişim becerilerinin eksik olması ve sektörde kullanacağı araç-gereci tanımaması olarak sıralanmıştır. Bu eksikliklerin giderilmesinin en önemli yolu ise sektör gerçeklerine uygun uygulamalı eğitim verilmesidir (Çimen ve Akbaba, 2006:245-246; Dayıoğlu, 2010:68-70; Olcay vd, 2017:15-16; Üzümcü, 2015:144; Zhang ve Wu, 2004). Bu kapsamda, verilen turizm eğitiminin özellikle uygulama kısmında yetersiz kaldığı ve bu durumun turizm eğitiminin verimini düşüren bir problem olduğu görülmektedir. Bu bağlamda

çalışmanın hareket noktasını oluşturan araştırma problemi, turizm eğitiminin verimini düşüren uygulamalı eğitim eksikliğidir.

3.2. ARAŞTIRMANIN AMACI

Turizm, ülkelerin ekonomik ve sosyal birçok alanına katkı sağlayan bir sektördür ve bu sektörden daha fazla pay alabilmek için müşteri memnuniyetinin sağlanması önemli bir yer tutmaktadır. Bu memnuniyetin sağlanması ise sektörde nitelikli personel çalıştırılmasına bağlıdır. Türkiye'nin turistik merkezlerinin sayısı ve arz kapasitesi rakiplerine göre hiç de azımsanmayacak noktadadır ancak, nitelikli insan kaynağı konusunda yeterli seviyede değildir (Erbaş, Temizkan ve Cankül, 2015:1-12). Bu çalışmanın amacı Turizm eğitiminde son derece önemli yer tutan uygulamalı eğitimlerde uygulama otellerinin ne ölçüde kullanıldığı, bu eğitimi alan lisans öğrencilerinin memnuniyetlerinin belirlenmesi ve mevcut yöntemlerin eksikliklerinin belirlenip en ideal yöntemin belirlenmesidir. Bu doğrultuda, ülke ekonomisi açısından hayati öneme sahip turizm sektörünün en önemli sorunlarından biri olan nitelikli insan kaynağının yetiştirilebilmesine katkı sağlayacak öneriler geliştirilmesi amaçlanmaktadır.

3.3. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Nitelikli insan kaynağının yetiştirilmesi için uygulamalı eğitime daha fazla önem verilmesi gerekmektedir. Uygulamalı eğitimin verilebilmesi için yeterli imkânların sağlanması ve bu imkânların etkin şekilde kullanılması son derece önemlidir. Uygulama otelleri de bu imkânların içerisinde önemli bir yer tutmaktadır. Ancak, uygulama otellerinin işletme modellerinin farklılık göstermesi alınan eğitimin de kişiden kişiye değişmesi sonucunu doğurmaktadır. Uygulama otelleri için en uygun modelin belirlenmesi, turizm eğitiminde standartların tutturulması ve kaliteli bir turizm eğitiminin yol haritasının belirlenmesine katkı sağlayacaktır. Böylelikle Türkiye'nin turizm eğitimi için harcadığı maddi kaynakların daha verimli kullanılması ve geri dönüşümünün sağlanmasına katkı sağlanmak ve turizm eğitiminde önemli bir

yer tutan uygulama otellerinin önemi ve uygulama otellerinin eğitim amaçlı kullanılmasında en uygun modelin belirlenmesiyle turizm eğitime yapılan yatırımların amacına uygun şekilde kullanılması ve böylece önemli bir israfın önüne geçilmesi hedeflenmektedir.

3.4. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI VE VARSAYIMLARI

Eskişehir Osmangazi Üniversitesinde lisans düzeyinde eğitim alan turizm öğrencilerinin uygulama otellerine yönelik algılarını belirlemeye yönelik bu çalışmanın en önemli kısıtını zaman oluşturmaktadır.

Araştırmanın amacına uygun olarak hazırlanan anket formlarının, araştırmaya katılan turizm lisans öğrencileri tarafından içtenlikle ve dürüst bir şekilde yanıtlayacakları varsayılmıştır.

3.5. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Eskişehir Osmangazi Üniversitesinde turizm eğitimi alan lisans öğrencilerinin uygulama otellerine yönelik algılamalarını belirlemeyi amaçlayan bu araştırmada, araştırma modeli olarak tanımlayıcı (betimsel) araştırma modeli kullanılmıştır. Betimsel araştırma modelinde, tanımlayıcılık ve izah edicilik söz konusudur ve bu bir durumun veya koşulun açıklığa kavuşturulmasına karşılık gelir (Erdoğan, 2003: 138).

3.6. ARAŞTIRMANIN SORULARI VE HİPOTEZLERİ

Araştırmanın temel amacı lisans düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilerin uygulamalı eğitimin önemli bir parçası olan uygulama oteline yönelik algılarının, beklentilerinin ve farklılıklarının belirlenmesidir. Bu amaç doğrultusunda araştırmanın hipotezleri şu şekildedir;

Tablo 8. Araştırmanın Hipotezleri

H₁	Lisans eğitimi alan turizm öğrencilerinin uygulama oteline yönelik algıları arasında cinsiyete göre anlamlı bir farklılık vardır.
H₂	Lisans eğitimi alan turizm öğrencilerinin uygulama oteline yönelik algıları arasında mezun olunan lise türüne göre anlamlı bir farklılık vardır.
H₃	Lisans eğitimi alan turizm öğrencilerinin uygulama oteline yönelik algıları arasında turizm işletmelerinde çalışma durumlarına göre anlamlı bir farklılık vardır.
H₄	Lisans eğitimi alan turizm öğrencilerinin uygulama oteline yönelik algıları arasında okudukları sınıflara göre anlamlı bir farklılık vardır.
H₅	Lisans eğitimi alan turizm öğrencilerinin uygulama oteline yönelik algıları arasında uygulama oteline çalışmaları göre anlamlı bir farklılık vardır.

3.7. VERİ TOPLAMA ARACININ OLUŞTURULMASI

Araştırmada kullanılan veri toplama aracı üç basamakta oluşturulmuştur. Öncelikle turizm eğitimi ve uygulama otellerine ilişkin alan yazın detaylı bir şekilde incelenmiştir. Yapılan alan yazın araştırması sonucu uygulama otelleri konusunda yapılan çalışmaların sınırlı sayıda olması ve bu konuda geliştirilen herhangi bir ölçeğe rastlanılamamasından dolayı ölçek geliştirme yoluna gidilmiştir. Bu kapsamda, turizm eğitimi kapsayan, turizm öğrencilerinin algılarını ölçmeyi hedefleyen çalışmalar incelenmiş ve anket formu dizayn edilmiştir.

İkinci basamakta soru formunun içerik ve görünüş geçerliliği sınanmıştır. Bu noktada, turizm eğitimi, turizm işletmeciliği, istatistik ve dil bilim alanlarında uzman beş öğretim üyesinin görüşleri alınmıştır. Soru formunda yer alan ifadelerin anlaşılabilirliği, uzunluğu ve soru formunun genel görünümü kontrol edilmiştir. Ayrıca uzman görüşleri doğrultusunda, anket formunda yer alan ifadelerin ölçülmesi isteneni temsil edip etmediği, ölçme amacına uygun olup olmadığı değerlendirilmiş, benzer ifadeleri temsil eden, farklı yorumlanabilecek ya da araştırmanın amacına hizmet etmediği düşünülen ifadeler anket formundan çıkartılarak ifade sayısı 20'den 17'ye düşürülmüştür.

Üçüncü aşamada ise, önceki aşamalar sonunda şekillenen anket formunda yer alan ifadelerin anlaşılabilirliğini gerçek koşullarda sınamak ve anket sonunda istenilen sonuçların alınıp alınamayacağı hakkında ön bilgi edinebilmek amacıyla pilot çalışma

gerçekleştirilmiştir. Pilot çalışma, anketin gerçeklik olgusunun sağlanabilmesi, yanıtların sınıflandırılabilmesi ve ifadelerin ne şekilde algılanıp yorumlandığının belirlenmesi konusunda geri dönüş sağlması açısından oldukça önemlidir. Pilot çalışma ile elde edilen verilerle belirli istatistikî analizlerin gerçekleştirilebilmesi için en az 30 deneğin olması gerektiği kabul gören bir görüştür (Altunışık vd. 2001: 69). Bu nedenle, 2018 yılının ocak ve şubat aylarında Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Turizm Fakültesi öğrencilerine 45 adet anket uygulanmış ve çalışmanın pilot uygulaması gerçekleştirilmiştir. Pilot uygulama sonunda anket formunun ilk bölümünde yer alan Likert tipi ifadeler için Cronbach Alpha (α) katsayısı 0,920 olarak hesaplanmıştır. Anket formundan çıkartılmaları halinde güvenilirliği önemli ölçüde etkileyen ifadelerin olmaması sebebiyle ifadelerde herhangi bir değişiklik yapılmamış ve anket formuna son şekli verilmiştir.

Araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan anket formunun ilk bölümü 5’li Likert tipi ifadeler şeklinde dizayn edilmiştir. Bu bölümde, turizm eğitimi veren lisans programları öğrencilerinin, uygulama otellerinin kazanımlarına yönelik beklentileri ve algıları ölçülmeye çalışılmıştır. Anket formunun ikinci bölümünde ise demografik özellikleri belirlemeye yönelik sorular sorulmuştur.

3.8. EVREN VE ÖRNEKLEM

Evren, incelemede sorunun bulunduğu, bu sorunun herhangi bir nedenle parçası olan insanlar, olgular ya da temalar bütünüdür (Erdoğan, 2003: 166). Bu kapsamda araştırmanın evreni, Eskişehir Osmangazi üniversitesinde lisans düzeyinde turizm eğitimi alan öğrenciler olarak belirlenmiştir. Bu noktadan hareketle, Eskişehir Osmangazi üniversitesinde turizm eğitimi alan 821 öğrenci araştırmanın evrenini oluşturmuştur.

Örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde genellikle %5’lik bir belirlilik düzeyinde çalışıldığı belirtilmektedir (Altunışık vd., 2001: 70). %5’lik belirlilik düzeyi, örneklem özelliklerinin evren özelliklerinden %5’ten fazla değişme göstermeyeceği ve %95’lik bir güven düzeyi elde edileceği anlamını taşır (Balcı, 2001: 105-106). %5’lik belirlilik düzeyindeki örneklem büyüklüklerine ilişkin doğru kestirim olasılıkları Tablo 9’da verilmiştir. Evrendeki birim sayısının 800’ün üzerinde

olması durumunda örneklem büyüklüğü 267 kişi, evrendeki birim sayısının 900 olması durumunda ise örneklem büyüklüğünün 277 kişi olması gerekmektedir. Bu çalışmada %5'lik belirlilik düzeyi için yukarı doğru yuvarlama tekniğiyle örneklem en az 277 kişiden oluşması gerektiği görülmektedir. Araştırma evreninin 821 kişilik bir nüfusa sahip olması nedeniyle analizlerden sağlıklı sonuçlar elde edilebilmesi için 277 ve üzeri bir sayıda katılımcının araştırmaya dâhil olmasının yeterli olacağı sonucuna varılmıştır.

Tablo 9. Farklı Büyüklükteki Evrenler İçin %5'lik Belirlilik Düzeyindeki Örneklem Büyüklükleri

<i>%5 kesinlik seviyesi için örneklem sayıları</i>	
<i>(Güvenlik seviyesi %95 ve p: 0,05)</i>	
Evren	%5
500	222
600	240
700	255
800	267
900	277
1.000	286
5.000	370
50.000	397
100.000	398

Kaynak: Erdoğan, 2003: 440.

3.9. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Veri toplama aşamasında araştırma evreninde bulunan Eskişehir Osmangazi üniversitesinde lisans eğitimi alan turizm bölümü öğrencilerine ulaşılması amaçlanmıştır. Bu amaçla, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Turizm Fakültesi öğrencileri ile yüz yüze anketler yapılmıştır. Anketlerin uygulanması sonucunda yanıtlanan anketlerin tam olarak doldurulup doldurulmadığı, hatalı kodlamaların olup olmadığı ve kabul edilebilir anket sayısının örneklem için yeterli olup olmadığı (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2011: 228) kontrol edilmiştir. Bu kontroller sırasında elde edilen anket sayısının 295 olduğu belirlenmiştir. Ancak, bu anketlerden 2 tanesi hatalı

ya da eksik doldurulduğu için değerlendirilmeye alınmamıştır. Eksik ve hatalı anketlerin çıkarılmasıyla birlikte geriye kalan toplam 293 anketin analiz edilmesi amacıyla veriler bilgisayar ortamına aktarılmış ve araştırmada elde edilen verilerin analizi için SPSS 22 (Statistical Package for Social Sciences for Windows) programından yararlanılmıştır.



4. BÖLÜM

BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde, Eskişehir Osmangazi üniversitesinde turizm lisans eğitimi alan öğrencilere yönelik araştırmadan elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Sağlıklı analizlerin gerçekleştirilebilmesi için ilk olarak veri setinin normal dağılım ilkesine uygun olup olmadığı sınıanmıştır. Daha sonra betimleyici istatistiklere ve faktör analizi sonuçlarına yer verilmiş ve son olarak farklılık araştıran testlerin sonuçlarına değinilmiştir.

4.1. NORMAL DAĞILIM TESTLERİNE İLİŞKİN BULGULAR

Örnekleme dayanan, dolayısıyla da tümevarım istatistik yöntemlerinin ön planda olduğu istatistiki testlerle doğru analize ulaşabilmek için verilerin normal dağılıma uygunluğunun test edilmesi oldukça önemlidir (Genceli, 2006: 88). Bu kapsamda, araştırmada elde edilen verilerin parametrik ya da parametrik olmayan analiz yöntemlerinden hangileri ile analiz edileceğinin belirlenmesi amacıyla, öncelikle verilerin nasıl bir dağılıma sahip olduğu test edilmiştir.

Verilerin normal dağılıma sahip olup olmadığını anlamının çeşitli yolları vardır. Bunlardan birincisi grafiksel yaklaşım olup, her değişkene ait frekans tablosunun çıkarılması ya da histogramın çizilmesi şeklinde verinin normal dağılım sergileyip sergilemediğinin belirlenmesidir (Altunışık vd., 2010: 162-163). Bu yöntemle verilerin normal dağılım gösterdiği görülmüştür. Bir diğer yöntem, verilere ait çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerinin hesaplanmasıdır. Bu yöntemde çarpıklık ve basıklık değerlerinin -2 ile +2 arasında olması, verilerin normal dağılım özelliği sergilediği yorumunun yapılabilmesini sağlar (George ve Mallery, 2016:114). Tablo 10'da verilerin çarpıklık (Skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri gösterilmiştir.

Tablo 10. Verilerin Çarpıklık (Skewness) ve Basıklık (Kurtosis) Değerleri

İfadeler	Çarpıklık (Skewness)	Basıklık (Kurtosis)	Ortalama (Mean)
1.Fakülte/Yüksekokulumuza bağlı bir uygulama otelinin olmasını isterim	-1,485	1,927	4,19
2.Turizm fakülte/Yüksekokul öğrencilerine uygulama otelinde staj yapma imkanı verilmelidir	-1,542	1,865	4,17
3. Mezun olabilmek için uygulama otelinde belirli bir süre çalışma zorunluluğunun olması öğrenme sürecime katkı sağlar	-,920	-,211	3,85
4.Öğrenim hayatı boyunca uygulama otelinde çalışmak mesleki deneyim kazanmam açısından faydalı olur	-1,291	,487	3,92
5.Uygulama otelinde staj yapma imkânının bulunması staj yeri bulma konusundaki kaygımı ortadan kaldırır	-1,472	,260	3,92
6.Uygulama derslerinin uygulama otelinde yapılması dersi daha iyi anlamamı sağlar	-1,421	1,412	4,12
7. Uygulama otelinde çalışmak mesleki becerilerimi geliştirmemi sağlar	-1,752	1,563	4,12
8. Uygulama otelinde çalışmak mesleki terimleri öğrenmem konusunda faydalı olur	-1,523	1,684	4,03
9. Uygulama otelinde çalışmak meslek hayatımda kullanacağım yazılım/donanım/ekipmanı tanımamı sağlar	-1,418	1,180	4,08
10. Uygulama otelinde çalışmak iş hayatına uyum sağlamamı kolaylaştırır	-1,365	1,452	4,07
11. Uygulama otelinde çalışmak sektörel hiyerarşiyi tanımamı sağlar	-,983	,311	3,87
12.Uygulama otelinde çalışmak mesleğim hakkındaki teorik bilgimi pekiştirmemi sağlar	-1,546	1,855	4,00
13. Uygulama otelinde çalışmak turizm sektöründe çalışmaya yönelik özgüvenimi olumlu etkiler	-1,402	,635	3,89
14. Uygulama otelinde çalışmak iletişim becerilerimin gelişmesini sağlar	-1,242	1,231	4,02
15. Uygulama otelinde çalışmak yönetsel becerilerimin gelişmesini sağlar	-,984	,598	3,83
16. Başka bir işletmede staj yapmaktansa uygulama otelinde staj yapmayı tercih ederim	-,412	-,854	4,01
17. Fakülteye bağlı bir uygulama otelinin olması fakültenin öğretim kalitesini olumlu etkiler	-1,762	1,523	4,32

Tablo 10’da görüldüğü gibi çarpıklık ve basıklık değerleri parametrik testler için belirlenen sınırlar için kabul edilebilir seviyelerdedir. Bu kapsamda verilerin normal dağılım gösterdiği kabul edilmiş ve parametrik testler uygulanmıştır.

4.2. DEMOĞRAFİK ÖZELLİKLERE İLİŞKİN BULGULAR

Bu başlık altında, anket formunun ikinci bölümünde yer alan beş adet demografik soruya yanıt vererek araştırmaya katılan toplam 293 öğrencinin demografik özelliklerini gösteren bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 11. Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Demografik Özellikleri

Değişkenler		n	%
Cinsiyet	Erkek	161	54,9
	Kadın	132	45,1
Mezun Olduğu Lise	Turizm Lisesi	49	16,7
	Diğer	244	83,3
Turizm İşletmelerinde Çalışma Durumu	Personel Olarak Çalıştım	56	19,1
	Staj Yaptım	69	23,5
	Hem Çalıştım hem Staj Yaptım	85	29,0
	Hiçbirini Yapmadım	83	28,3
Sınıf	1.sınıf	92	31,4
	2.sınıf	49	16,7
	3.sınıf	75	25,6
	4.sınıf	77	26,3
Uygulama Otelinde Çalışma Durumu	Evet, Çalıştım	220	75,1
	Hayır, Çalışmadım	73	24,9

Anket formunu yanıtlayan öğrencilerin cinsiyetlerine bakıldığında, yanıtlayıcıların 161 tanesinin erkek (%54,9), 132 tanesinin (%45,1) kadın olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılanların mezun oldukları lise türü incelendiğinde ise, 49 tanesinin (%16,7) turizm lisesinden, 244 tanesinin (%83,3) ise diğer liselerden mezun oldukları görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin herhangi bir turizm işletmesinde çalışma durumlarına bakıldığında genel olarak dengeli bir dağılımdan söz edilebilir. Turizm işletmelerinde personel olarak çalışan öğrenci sayısı 56 (%19,1), staj yapan öğrenci sayısı 69 (%23,5), hem çalışıp hem de staj yapan öğrenci sayısı 85 (%29,0) ve hiç çalışmayan öğrenci sayısının ise 83 (%28,3) olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin okudukları sınıflara bakıldığında; 1. Sınıfta okuyan kişi sayısı 92 (%31,4), 2. Sınıfta okuyan kişi sayısı 49 (%16,7), 3. Sınıfta okuyan kişi sayısı 75 (%25,6) ve 4. Sınıfta okuyan kişi sayısının ise 77 (%26,3) olduğu anlaşılmaktadır.

Öğrencilerin uygulama otelinde herhangi bir sebeple (personel olarak çalışmak, kısmi zamanlı öğrenci olarak çalışmak, Staj yapmak, uygulamalı ders kapsamında çalışmak) çalışma durumlarına yönelik sorulan soruya ‘Evet, Çalıştım’

diyenlerin sayısı 220 (%75,1), ‘Hayır, Çalışmadım’ diyenlerin sayısının ise 73 (%24,9) olduğu anlaşılmaktadır.

4.3. İFADELERE YÖNELİK BETİMLEYİCİ ANALİZLER

Bu bölümde anket formunda yer alan likert tipi sorulara verilen cevapların betimsel analizleri yer almaktadır. Her bir ifadeye katılım oranı ve yüzdesi Tablo 12’de verilmiştir.

Tablo 12. Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Uygulama Otellerine Yönelik Algılarının Betimsel Analizi

İFADELER	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katlıyorum		Kesinlikle Katlıyorum	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1.Fakültemize/Yüksekokulumuza bağlı bir uygulama otelinin olmasını isterim.	15	5,1	9	3,1	27	9,2	75	25,6	167	57,0
2.Turizm Fakültesi/Yüksekokulu öğrencilerine uygulama otelinde staj yapma imkânı verilmelidir.	9	3,1	18	6,1	39	13,3	109	37,2	118	40,3
3.Mezun olabilmek için uygulama otelinde belirli bir süre çalışma zorunluluğunun olması öğrenme sürecime katkı sağlar	40	13,7	24	8,2	59	20,1	82	28,0	88	30,0
4.Öğrenim hayatı boyunca uygulama otelinde çalışmak mesleki deneyim kazanmam açısından faydalı olur	26	8,9	22	7,5	55	18,8	94	32,1	96	32,8
5. Uygulama otelinde staj yapma imkânının olması staj yeri bulma konusundaki kaygımı ortadan kaldırır	20	6,8	26	8,9	52	17,7	91	31,1	104	35,5
6. Uygulama derslerinin uygulama otelinde yapılması dersi daha iyi anlamamı sağlar	9	3,1	13	4,4	39	13,3	103	35,2	129	44,0
7. Uygulama otelinde çalışmak mesleki becerilerimi geliştirmemi sağlar	13	4,4	16	5,5	29	9,9	120	41,0	115	39,2
8. Uygulama otelinde çalışmak mesleki terimleri öğrenmem konusunda faydalı olur	8	2,7	13	4,4	37	12,6	124	42,3	111	37,9
9. Uygulama otelinde çalışmak meslek hayatımda kullanacağım Yazılım / Donanım / Ekipmanı tanımamı sağlar	8	2,7	15	5,1	43	14,7	110	37,5	117	39,9
10. Uygulama otelinde çalışmak iş hayatına uyum sağlamamı kolaylaştırır.	9	3,1	18	6,1	39	13,3	109	37,2	118	40,3
11. Uygulama otelinde çalışmak sektörel hiyerarşiyi tanımamı sağlar	8	2,7	21	7,2	74	25,3	110	37,5	80	27,3

12. Uygulama otelinde çalışmak mesleğim hakkındaki teorik bilgimi pekiştirmemi sağlar	8	2,7	21	7,2	74	25,3	110	37,5	80	27,3
13. Uygulama otelinde çalışmak turizm sektöründe çalışmaya yönelik özgüvenimi olumlu etkiler	11	3,8	21	7,2	42	14,3	123	42,0	96	32,8
14. Uygulama otelinde çalışmak iletişim becerilerimin gelişmesini sağlar	7	2,4	15	5,1	37	12,6	134	45,7	100	34,1
15. Uygulama otelinde çalışmak yönetsel becerilerimin gelişmesini sağlar	11	3,8	20	6,8	48	16,4	119	40,6	95	32,4
16. Başka bir işletmede staj yapmaktansa uygulama otelinde staj yapmayı tercih ederim	13	4,4	8	2,7	37	12,6	110	37,5	125	42,6
17. Fakülteye bağlı uygulama otelinin olması fakültenin öğretim kalitesini olumlu etkiler	8	2,7	9	3,1	34	11,6	93	31,7	149	50,9

Tablo 12'ye bakıldığında öğrencilerin ifadelerine verdikleri cevapların genel olarak “katılıyorum” ve “kesinlikle katılıyorum” aralığında yoğunlaştığı görülmektedir. En yüksek oranlı cevaplara bakıldığında;

1. ifade için % 57,0, 2. ifade için % 40,3, 3. ifade için % 30,0, 4. ifade için % 32,8, 5. ifade için % 35,5, 6. ifade için % 44,0, 7. ifade için % 41,0, 8. ifade için % 42,3, 9. ifade için % 39,9, 10. ifade için % 40,3, 11. ifade için % 37,5, 12. ifade için % 37,5, 13. ifade için % 42,0, 14. ifade için % 45,7, 15. ifade için % 40,6, 16. ifade için % 42,6, 17. ifade için % 50,9 oranında “katılıyorum” veya “kesinlikle katılıyorum” seçenekleri işaretlenmiştir. İfadeler içerisinde en yüksek yüzdeye sahip olanlar ise 1. İfade için “ kesinlikle katılıyorum” seçeneği (%57,0), 17. İfade için “kesinlikle katılıyorum” seçeneği (%50,9) ve 14. İfade için “katılıyorum” seçeneği (% 45,7) olmuştur. Bütün ifadelerine verilen cevapların yüksek yüzdelerle “katılıyorum” ve “kesinlikle katılıyorum” şeklinde olması öğrencilerin uygulama otellerine yönelik olumlu algı ve beklentilere sahibi oldukları şeklinde yorumlanabilir

4.4. FAKTÖR ANALİZİNE İLİŞKİN BULGULAR

4.4.1. Açıklayıcı Faktör Analizine Yönelik Bulgular

Açıklayıcı faktör analizi (AFA), değişkenlerin ilişkilerinden faktör özelliklerini anlamaya ilişkin bir işlem olup veri toplama aracının yapı geçerliliğini belirlemede sık tercih edilen bir analizdir. Faktör analizi ile belirlenen faktör gruplarının toplam varyansın yüzde kaçını açıklayabildiği de tespit edilir

(Büyüköztürk, 2011: 123). Bu belirlemeden hareketle araştırmada, yapı geçerliliğinin sınanması, sınıflandırılması ve temel faktörler yapılarının anlaşılması için açıklayıcı faktör analizi kullanılmıştır.

Faktör analizine başlamadan önce faktör analizi için verilerin uygunlukları kontrol edilmiştir. Faktör analizi için verilerin uygunluğu değerlendirilirken, Örneklem Yeterliği Testi (*Kaiser-Meyer-Olkin*) ve değişkenler arasındaki korelasyonların seviyesinin belirlenebilmesi için Bartlett Küresellik Testi'nden (*Bartlett's Test of Sphericity*) yararlanılmıştır. Örneklem yeterliliği için KMO değerinin 0,5'ten yüksek olması gerekmektedir. Değerin yüksekliği veri setinin faktör analizi yapmak için o uygunluğunun derecesine karşılık gelmektedir. Bartlett küresellik testinde ise, değişkenler arasında yüksek korelasyonların varlığı gereklidir (Kalaycı, 2010: 321). Araştırmada elde edilen verilere ait KMO testi ve Bartlett Küresellik Testi sonuçları Tablo 13'te yer almıştır.

Tablo 13. KMO ve Bartlett Testi Bulguları

Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliği değeri		0,920
Bartlett Küresellik Testi	Ki-kare değeri	2987,307
	Sd	136
	p	0,000

Tablo 13'ten de anlaşılacağı üzere KMO ve Bartlett analizi sonuçları, örneklem büyüklüğünün ve değişkenler arasında ilişkinin yeterli düzeyde olduğunu göstermektedir. Bu bakımdan, veriler faktör analizi için uygundur.

Faktör analizinde birden çok faktöre yüklenen faktör yük değerleri arasındaki fark en az 0,10 olmalıdır (Büyüköztürk, 2011: 125). Bu bakımdan, faktör yapısını bozan üç adet madde analizden çıkarılmıştır ve geriye kalan 17 maddenin oluşturduğu üç faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Analiz sonucunda elde edilen ortak varyans değerleri Tablo 14'te belirtilmiştir. Söz konusu 17 adet maddenin Cronbach Alpha katsayısı 0,920 olarak belirlenmiştir. Dolayısıyla verilerin güvenilirliğinin, 0,70'in üzerinde olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 14. Faktör Analizi Bulguları

İFADELER	Faktör Yüğü	Açıklanan Ortak Varyans %	Faktör Güvenilirliği	Özdeğer			
Eğitim İmkânları							
8. Uygulama otelinde çalışmak mesleki terimleri öğrenmem konusunda faydalı olur	0,734	49,101	0,783	8,347			
9. Uygulama otelinde çalışmak meslek hayatımda kullanacağım yazılım/donanım/ekipmanı tanımamı sağlar	0,699						
1. Fakülte/Yüksekokulumuza bağlı bir uygulama otelinin olmasını isterim	0,683						
12. Uygulama otelinde çalışmak mesleğim hakkındaki teorik bilgimi pekiştirmemi sağlar	0,676						
11. Uygulama otelinde çalışmak sektörel hiyerarşiyi tanımamı sağlar	0,667						
2. Turizm fakülte/Yüksekokul öğrencilerine uygulama otelinde staj yapma imkanı verilmelidir	0,659						
7. Uygulama otelinde çalışmak mesleki becerilerimi geliştirmemi sağlar	0,657						
6. Uygulama derslerinin uygulama otelinde yapılması dersi daha iyi anlamamı sağlar	0,593						
10. Uygulama otelinde çalışmak iş hayatına uyum sağlamamı kolaylaştırır	0,515						
Mesleki Gelişim							
5. Uygulama otelinde staj yapma imkânının bulunması staj yeri bulma konusundaki kaygımı ortadan kaldırır	0,750	8,707	0,921	1,480			
16. Başka bir işletmede staj yapmaktansa uygulama otelinde staj yapmayı tercih ederim	0,735						
3. Mezun olabilmek için uygulama otelinde belirli bir süre çalışma zorunluluğumun olması öğrenme sürecime katkı sağlar	0,716						
4. Öğrenim hayatı boyunca uygulama otelinde çalışmak mesleki deneyim kazanmam açısından faydalı olur	0,700						
17. Fakülteye bağlı bir uygulama otelinin olması fakültenin öğretim kalitesini olumlu etkiler	0,597						
Profesyonelleşme							
14. Uygulama otelinde çalışmak iletişim becerilerimin gelişmesini sağlar	0,800				6,316	0,877	1,074
15. Uygulama otelinde çalışmak yönetsel becerilerimin gelişmesini sağlar	0,742						
13. Uygulama otelinde çalışmak turizm sektöründe çalışmaya yönelik özgüvenimi olumlu etkiler	0,632						
Toplam Açıklanan Varyans		64,124					

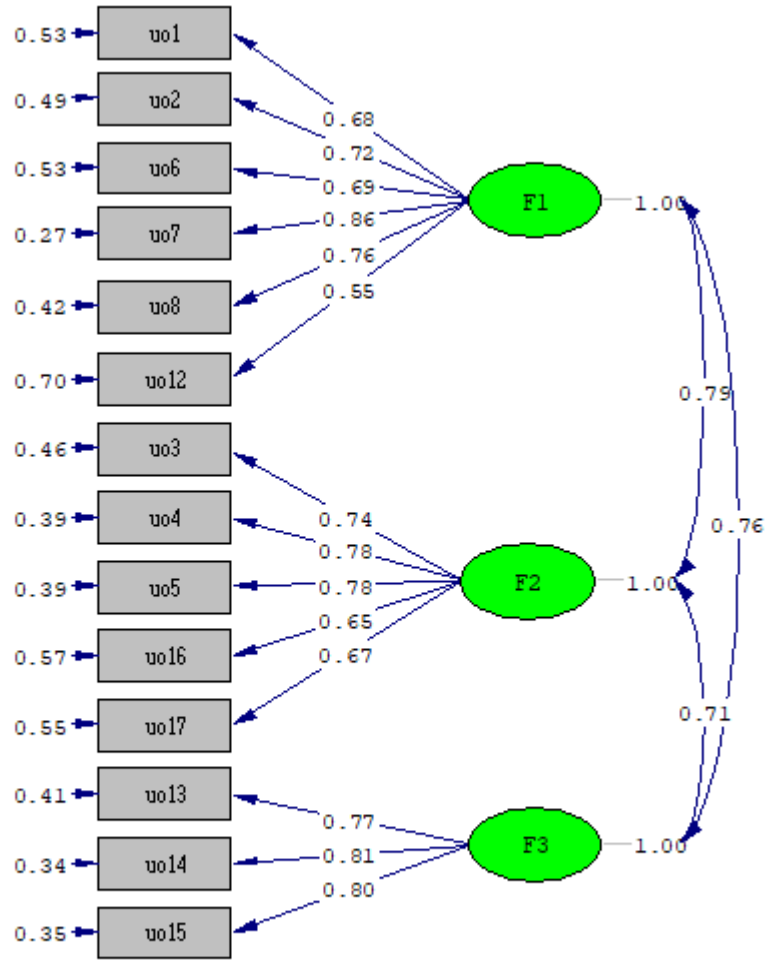
Yapılan faktör analizi sonrasında ölçeğin üç faktörlü bir yapıda olduğu görülmektedir. Bu faktörler, toplam varyansın %64,124'ünü açıklamaktadır. Faktörlerin adlandırılmasında faktör yükü ağırlıklı olan maddeler esas alınmıştır. Tablo 13'den anlaşılacağı üzere, toplam varyansın % 49,101'ini birinci faktör olan "Eğitim imkânları" adlı faktörle, % 8,707'si ikinci faktör olan "Mesleki Gelişim" adlı faktörle, % 6,316'sı ise üçüncü faktör olan "Profesyonelleşme" adlı faktörle

açıklanmıştır. Tek faktörlü ölçeklerde açıklanan varyansın %30 ve daha fazlası kabul görebilirken, çok faktörlü ölçeklerde açıklanan varyansın daha fazla olması beklenmektedir. Açıklanan toplam varyans değeri ne kadar yüksek olursa ilgili yapıyı o denli iyi ölçtüğü söylenebilir (Büyüköztürk, 2011: 125). Sosyal bilimlerde gerçekleştirilen analizlerde toplam varyans değerinin % 40 ile % 60 arasında değişen aralıklarda olmasının yeterli kabul edilebileceği belirtilmektedir (Tavşancıl, 2006: 48). Çalışmada açıklanan toplam varyans değerinin % 64,124 olduğu ve yeterli sayılabilecek düzeyde olduğu söylenebilir. Faktörlerin Cronbach Alpha katsayılarına bakıldığında ise; birinci faktör için 0,783, ikinci faktör için 0,921, üçüncü faktör için ise 0,877 değerlerine sahip olduğu görülmektedir. Faktörlere ait tüm güvenilirlik katsayılarının, kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu görülmektedir. Gerçekleştirilen açıklayıcı faktör analizi sonrasında doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Ölçek geliştirme aşamasında açıklayıcı faktör analizi (AFA) yapıldıktan sonra, Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılması zorunluluktur. Bu analiz AFA ile elde edilen faktörlerin uygunluğunun denetlenmesine imkân tanımaktadır (Thompson, 2002: 5-7).

4.4.2. Doğrulayıcı Faktör Analizine Yönelik Bulgular

Açıklayıcı faktör analizi yapıldıktan sonra doğrulayıcı faktör analizine geçilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizinde amaç açıklayıcı faktör analizinin uygunluğunu test etmektir. Yapılan analiz sonuçları şekil 1’de gösterilmiştir.

Şekil 1. Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları



Chi-Square=208.66, df=74, P-value=0.00000, RMSEA=0.079

Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda, standartlaştırılmış çözümlene değerleri ve t değerleri istenilen seviyede olmadığı belirlenen 9, 10 ve 11. ifadeler ölçekten çıkarılmıştır. Bu ifadeler, Uygulama oteli ölçeğinde; “eğitim imkânları” faktörü altında yer alan ifadelerdir. “Mesleki gelişim” ve “profesyonelleşme” faktörlerinde ise herhangi bir soruna rastlanılmamıştır. Bu çalışmalar doğrultusunda elde edilen ölçüm modeli Şekil 1’e ilişkin uyum değerleri ve standart uyum ölçütleri karşılaştırması Tablo 15’te yer almaktadır.

Tablo 15: Doğrulayıcı Faktör Analizine Yönelik Standart Uyum Ölçütleri

Uyum Ölçütleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Model Değeri	Uyum
χ^2 / sd	$0 \leq \chi^2 / sd < 2$	$2 \leq \chi^2 / sd \leq 3$	2,819	Kabul Edilebilir
RMSEA	$0 \leq RMSEA < 0,05$	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,08$	0,079	Kabul Edilebilir
SRMR	$0 \leq SRMR < 0,05$	$0,05 \leq SRMR \leq 0,10$	0,054	Kabul Edilebilir
NFI	$0,95 < NFI \leq 1,00$	$0,90 \leq NFI \leq 0,95^a$	0,96	İyi Uyum
NNFI	$0,97 < NNFI \leq 1,00$	$0,95 \leq NNFI \leq 0,97^b$	0,97	Kabul Edilebilir
IFI	$0,95 < IFI \leq 1,00$	$0,90 \leq IFI \leq 0,95$	0,97	İyi Uyum
RFI	$0,95 < RFI \leq 1,00$	$0,90 \leq RFI \leq 0,95$	0,95	Kabul Edilebilir
CFI	$0,97 < CFI \leq 1,00$	$0,95 \leq CFI \leq 0,97$	0,97	Kabul Edilebilir
GFI	$0,95 < GFI \leq 1,00$	$0,90 \leq GFI \leq 0,95$	0,91	Kabul Edilebilir
AGFI	$0,90 < AGFI \leq 1,00$	$0,85 \leq AGFI \leq 0,90$	0,87	Kabul Edilebilir

Tablo 15’te yer alan ölçüm modeline ilişkin değerler ve standart uyum ölçütleri incelendiğinde, χ^2 değerinin serbestlik derecesine oranının yaklaşık 2,81 olması, kabul edilebilir uyumu göstermektedir. Ayrıca RMSEA değeri 0,07’dir ve kabul edilebilir değere sahiptir. NNFI, RFI, CFI, GFI ve AGFI değerleri kabul edilebilir değerlere sahipken, NFI ve IFI değerleri ise oldukça iyi uyuma sahiptir. Toplam dokuz farklı uyum iyiliği indeksinin değerlendirilmesi ile uyum iyiliği indeks değerlerinin yüksek düzeyde olduğu söylenebilir.

4.5. FARKLILIK ARAŞTIRAN TESTLERE İLİŞKİN BULGULAR

Bu bölümde farklılık araştırma analizlerinin bulgularına yer verilmiş; iki değişkenli gruplar için t-testi, çoklu karşılaştırmalarda ise tek yönlü varyans analizinden (One-Way ANOVA) yararlanılmıştır. Söz konusu analizler doğrultusunda, ölçeği yanıtlayan tüm öğrencilere ait veriler için anlamlı farklılıkların var olup olmadığı araştırılmış, anlamlı bir farklılık var ise bu farklılığın hangi

değişikenden kaynaklanmış olabileceğini anlamak için Post Hoc testlerine başvurulmuştur.

4.5.1. Uygulama Oteline Yönelik Alguların Cinsiyete Göre Farklılaşma Durumu

Uygulama oteline yönelik alguların cinsiyete göre anlamlı bir farklılık sergileyip sergilemediğini anlamak amacıyla t-testi uygulanmış ve sonuçlar Tablo 16'da belirtilmiştir.

Tablo 16. Uygulama Oteline Yönelik Alguların Cinsiyete Göre Farklılaşma Durumu

Faktörler	Cinsiyet	n	\bar{x}	s.s.	t	p
Faktör 1 (Eğitim imkânları)	Kadın	132	4,22	0,69	-4,519	0,000*
	Erkek	161	3,89	0,87		
Faktör 2 (Mesleki Gelişim)	Kadın	132	4,09	0,88	-3,574	0,002*
	Erkek	161	3,82	0,97		
Faktör 3 (Profesyonelleşme)	Kadın	132	4,14	0,59	-4,816	0,002*
	Erkek	161	3,84	0,88		

Analiz sonuçlarına göre; her üç faktör için, uygulama oteline yönelik algılar, cinsiyete göre anlamlı bir farklılık ($p=,000$; $p=,002$; $p=,002$) sergilemektedir. Faktörlere ilişkin ortalamalara bakıldığında, Kadınların erkeklere göre 3 faktör (Faktör 1: Eğitim imkânları, Faktör 2: Mesleki Gelişim, Faktör 3: Profesyonelleşme) için de daha yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Bu durum kadınların erkeklere göre uygulama otellerine yönelik daha olumlu algılara sahip olduğunu göstermektedir. Tutan (2010), stajyer öğrencilerin yaşadıkları sorunları belirlemeye yönelik yaptığı çalışmada, iş yerinde psikolojik ve fiziksel tacize maruz kalma durumunun kadınlarda erkeklere göre daha yüksek olduğunu saptamış ve bu durumun kadınlarda bazen psikolojik sorunlar yaşanmasına sebebiyet verdiğini belirlemiştir (Tutan, 2010). Bu kapsamda düşünüldüğünde kadınların uygulama otellerinde eğitimcilerinin gözetiminde çalışması veya staj yapması kendilerini daha güvende hissetmelerine olanak sağlamaktadır yorumu yapılabilir.

4.5.2. Uygulama Oteline Yönelik Algıların Mezun Olunan Lise Türüne Göre Farklılaşma Durumu

Öğrencilerin, uygulama oteline yönelik algılarının mezun olunan lise türüne göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla t-testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 17’de gösterilmiştir.

Tablo 17. Uygulama Oteline Yönelik Algıların Mezun Olunan Lise Türüne Göre Farklılaşma Durumu

Faktörler	Lise Türü	n	\bar{x}	s.s.	t	p
Faktör 1 (Eğitim imkânları)	Turizm Lisesi	49	4,09	0,87	-1,753	0,004*
	Diğer	244	3,79	0,43		
Faktör 2 (Mesleki Gelişim)	Turizm Lisesi	49	3,96	0,96	-0,155	0,765
	Diğer	244	4,02	0,89		
Faktör 3 (Profesyonelleşme)	Turizm Lisesi	49	4,11	0,78	-1,658	0,002*
	Diğer	244	3,85	0,98		

Analiz sonuçlarına göre; Faktör 2 (Mesleki Gelişim) için, uygulama oteline yönelik algılar, mezun olunan lise türüne göre anlamlı bir farklılık ($p=,765$) sergilememektedir. Ancak, Faktör 1 (Eğitim İmkânları) ve Faktör 3 (Profesyonelleşme) için gruplar arasında anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir ($p= 0,004, 0,002$). Faktör 1 için, Turizm lisesinden mezun olan öğrencilerin ortalamaları (ort:4,09), Diğer lise türlerinden mezun olan öğrencilerin ortalamasına (ort:3,79) göre daha yüksektir. Aynı şekilde Faktör 3 için de Turizm lisesinden mezun olan öğrencilerin ortalaması (4,11) diğer liselerden mezun olan öğrencilerin ortalamasına (3,85) göre daha yüksektir. Bu durum turizm liselerinden mezun olan öğrencilerin algılarının daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bu durumun iki sebebi olabilir. Birincisi, lise yıllarından beri sektörde çalışan ve sektörü iyi tanıyan öğrencilerin profesyonelleşmelerine imkân sağlayacak yeterli imkâna sahip olmamaları, ikincisi ise bu uygulama otellerinde çalışma imkânı olanların bu yetiyi kazanmış olmalarıdır. Bu konuda yeterliliğe ulaşmanın önemli unsurlarından biri de yeterli imkâna sahip olmaktır. Eğitim imkânları yeterli olan ve bu imkânları öğrencilerin lehine kullanan kurumlarda daha verimli bir eğitimin olacağı kaçınılmazdır. Bu açıdan bakıldığında her iki durumda da uygulama otellerinin öğrencilerin profesyonelleşmesine katkı sağladığı sonucuna varılabilir.

4.5.3. Uygulama Oteline Yönelik Algıların Turizm Sektöründe Çalışma Durumlarına Göre Farklılaşma Durumu

Öğrencilerin, uygulama oteline yönelik algılarının turizm sektöründe çalışma durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo 18’de gösterilmiştir.

Tablo 18. Uygulama Oteline Yönelik Algıların Turizm Sektöründe Çalışma Durumlarına Göre Farklılaşma Durumu

Faktörler	Turizm işl. Çalışma Durumu	n	\bar{x}	s.s.	F	p
Faktör 1 (Eğitim İmkânları)	Personel Olarak Çalıştım	56	4,17	,535	2,328	0,127
	Staj Yaptım	69	4,04	,812		
	Hem Çalıştım Hem Staj Yaptım	85	4,01	,988		
	Hiçbirini Yapmadım	83	4,09	,853		
Faktör 2 (Mesleki Gelişim)	Personel Olarak Çalıştım	56	4,03	,696	1,724	0,235
	Staj Yaptım	69	3,92	,854		
	Hem Çalıştım Hem Staj Yaptım	85	3,89	1,21		
	Hiçbirini Yapmadım	83	3,94	,750		
Faktör 3 (Profesyon elleşme)	Personel Olarak Çalıştım	56	4,15	,612	3,518	0,021*
	Staj Yaptım	69	3,72	1,12		
	Hem Çalıştım Hem Staj Yaptım	85	3,94	,861		
	Hiçbirini Yapmadım	83	3,99	,834		

Varyans analizi sonucunda, Faktör 1 (Eğitim İmkânları) ve Faktör 2 (Mesleki Gelişim) için turizm sektöründe çalışma durumuna göre anlamlı bir farklılık ($p=,108$ ve $p=,188$) tespit edilememiş, Faktör 3 (Profesyonelleşme) için ise anlamlı bir fark tespit edilmiştir (Tablo 19). Bu farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığının belirlenmesi için Post Hoc (Tukey HSD) testi yapılmış ve farklılığın “personel olarak çalışanlar” ile “staj yapanlar” arasında olduğu tespit edilmiştir. Yapılan testler sonucu sektörde personel olarak çalışanların ortalaması (ort:4,15) staj yapanlara (3,72) oranla daha yüksek çıkmıştır. Bu durum personel olarak çalışan kişilere daha fazla sorumluluk yüklenmesi varsayımıyla açıklanabilir. Stajyer öğrencilere fazla sorumluluk verilmemesi onların sektör gerçeklerini tam olarak öğrenememelerine sebebiyet verebilmektedir. Ancak personel olarak çalışan kişilerin sorumluluklarını

yerine getirebilmek için profesyonelce davranmaları gerekir. Bu durum, öğrencilere eğitim hayatları boyunca profesyonel bir yaklaşımın kazandırılması gerekliliğini ortaya koymaktadır.

4.5.4. Uygulama Oteline Yönelik Alguların Okudukları Sınıflara Göre Farklılaşma Durumu

Öğrencilerin, uygulama oteline yönelik algularının okudukları sınıflara göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (One-Way Anova) yapılmış ve sonuçlar Tablo 19’da gösterilmiştir.

Tablo 19. Uygulama Oteline Yönelik Alguların Okudukları Sınıflara Göre Farklılaşma Durumu

Faktörler	Sınıf	n	\bar{x}	s.s.	F	p
Faktör 1 (Eğitim İmkânları)	1	92	4,01	,712	,765	0,489
	2	49	4,09	,756		
	3	75	4,11	,892		
	4	77	4,06	,843		
Faktör 2 (Mesleki Gelişim)	1	92	3,82	,823	,512	0,653
	2	49	3,89	,896		
	3	75	3,87	1,15		
	4	77	3,81	,1,02		
Faktör 3 (Profesyonelleşme)	1	92	3,83	,765	3,529	0,007*
	2	49	3,81	,715		
	3	75	3,74	,886		
	4	77	4,19	,791		

Varyans analizi sonucunda, Faktör 1 (Eğitim İmkânları) ve Faktör 2 (Mesleki Gelişim) için öğrencilerin okudukları sınıflara göre anlamlı bir farklılık ($p=,489$ ve $p=,653$ tespit edilememiş ancak Faktör 3 (Profesyonelleşme) için anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Bu farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını görebilmek amacıyla Post Hoc (Tukey HSD) testi yapılmıştır. Post Hoc testi sonucunda, bu farkın sadece Faktör 3 (Profesyonelleşme) için anlamlı olduğu, diğer iki faktör için okunan sınıfa göre anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Yapılan testler sonucu 4. Sınıf öğrencilerinin diğer sınıflara göre daha olumlu bir algıya sahip oldukları görülmüştür.

Eğitim hayatlarının sonuna gelmiş ve büyük kısmı sektörde çalışmış olan öğrencilerin sektörü diğer sınıflarda okuyan öğrencilere göre daha iyi tanınmaları normal bir durum olarak karşılanabilir. Özellikle sadece stajyer olarak çalışan öğrencilere fazla sorumluluk verilmemesi bu kişilerin iş hayatının gerektirdiği profesyonelliği kazanmalarına engel olabilmektedir. 4. Sınıf ğrencilerinin Faktör 3 (Profesyonelleşme) konusunda daha olumlu düşüncelere sahip olması aslında eğitim hayatları boyunca yaşadıkları eksiklikleri daha iyi anlayabilmelerinden kaynaklanabilir.

4.5.5. Uygulama Oteline Yönelik Algıların Uygulama Otelinde alışma Durumlarına Göre Farklılaşma Durumu

Öğrencilerin, uygulama oteline yönelik algılarının uygulama otelinde çalışma durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla T-testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 20’de gösterilmiştir.

Tablo 20. Uygulama Oteline Yönelik Algıların Uygulama Otelinde alışma Durumlarına Göre Farklılaşma Durumu

Faktörler	Uygulama Otelinde alışma	n	\bar{x}	s.s.	t	p
Faktör 1 (Eğitim imkânları)	Evet	220	4,18	0,56	-3,832	0,000*
	Hayır	73	3,79	0,92		
Faktör 2 (Mesleki Gelişim)	Evet	220	4,19	0,81	-3,543	0,000*
	Hayır	73	3,88	0,96		
Faktör 3 (Profesyonelleşme)	Evet	220	4,23	0,68	-4,327	0,001*
	Hayır	73	3,95	0,87		

Analiz sonuçlarına göre,  faktör için de, uygulama oteline yönelik algılar, uygulama otelinde çalışma durumlarına göre anlamlı bir farklılık ($p=,000$; $p=,000$; $p=,001$) sergilemektedir. Uygulama otelinde herhangi bir sebeple (Personel olarak, kısmi zamanlı ğrenci olarak, staj yaparak veya uygulamalı ders kapsamında çalışarak) alışan ğrencilerinin ortalamaları ($F1_{ort}$: 4,18, $F2_{ort}$: 4,19, $F3_{ort}$: 4,23), uygulama otelinde çalışmayan öğrencilerin ortalamalarına göre ($F1_{ort}$: 3,79, $F2_{ort}$:3,88,

$F_{3_{ort.}}(3,95)$ daha yüksektir. Bu verilerden hareketle uygulama otelinde herhangi bir sebeple çalışan öğrencilerin, uygulama otelinde çalışmamış öğrencilere oranla mesleki anlamda daha iyi bir eğitim aldıkları sonucuna ulaşılabilir. Var olan eğitim imkânlarının öğrencilere daha verimli bir eğitim ortamı hazırladığı ve bu ortamın öğrencilerin hem mesleki gelişimlerine hem de profesyonelleşmelerine zemin hazırladığı yorumu yapılabilir. Faktör ortalamaları arasındaki farkların belirgin olması bu yorumun yapılmasına dayanak olarak gösterilebilir.

4.5.6. Uygulama Otelinin Öğrencilere Kazandırdığı/Kazandırabileceği Avantajları Belirlemeye Yönelik Analizler

Uygulama otellerinin öğrencilere kazandırdığı/kazandırabileceği avantajları belirlemek için frekans tabloları belirlenmiş ve demografik değişkenlere göre ortalamaları alınmıştır. Tablo 21’de uygulama otellerinin sağladığı avantajları verilmiştir.

Tablo 21. Uygulama Otellerinin Sağladığı Avantajlar

İfadeler	Frekans	Yüzde
Maddi kazanç sağlaması	56	19,1
Staj yapma imkânı sunması	91	31,1
Mezuniyet sonrası uygulama otelinde personel olarak çalışma imkânı sağlaması	32	10,9
Derslerin uygulama kısımlarını gerçekleştirebilecek imkânlar sağlaması	114	38,9

Uygulama otelinin sunduğu avantajlar sorusuna, çalışmaya katılan öğrencilerin 114 tanesi (%38,9) ‘Derslerin uygulama kısımlarını gerçekleştirebilecek imkânlar sağlaması’ cevabını vermiştir. ‘Staj yapma imkânı sunması’ cevabı veren öğrenci sayısı 91 (%31,1), Maddi kazanç sağlaması’ cevabı veren öğrenci sayısı 56 (%19,1) ve ‘Mezuniyet sonrası uygulama otelinde personel olarak çalışma imkânı sağlaması’ cevabını veren öğrenci sayısı ise 32 (%10,9) olmuştur.

Bu veriler ışığında uygulama otelinin en önemli avantajının ‘uygulama olanağı sunması’ olduğu söylenebilir. Bir diğer önemli avantaj ise staj yapma imkânı sunmasıdır. Maddi kazanç sağlaması da yine önemli avantajlar arasındadır. Mezuniyet sonrası iş imkânı sağlaması ise en düşük yüzdeye sahip olmuştur.

Bu verilerin demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğinin anlaşılması için çeşitli testler yapılmıştır. Tablo 22’de bu değişkenlere göre oluşan farklılıklar gösterilmiştir.



Tablo 22. Uygulama Otelinin Öğrencilere Kazandırdığı Avantajlar

Demoğrafik Değişkenler		Maddi Kazanç Sağlaması		Staj Yapma İmkânı Sunması		Mezuniyet Sonrası İş İmkânı Sağlaması		Uygulamalı Ders İmkânı Sunması		Toplam
		n	%	n	%	n	%	n	%	
Cinsiyet	Erkek	33	20,5	60	37,3	15	9,3	53	32,9	161
	Kadın	23	17,4	38	28,8	17	12,9	54	40,9	132
Lise Türü	Turizm Lisesi	18	36,7	11	22,4	5	10,2	15	30,6	49
	Diğer	41	16,8	80	32,8	27	11,1	96	39,3	244
Sektörde Çalışma Durumu	Personel Olarak Çalıştım	14	25,0	13	23,2	9	16,1	20	35,7	56
	Staj Yaptım	11	15,9	34	49,3	4	5,8	20	29,0	69
	Hem Çalıştım Hem Staj Yaptım	17	20,0	20	23,5	7	8,2	41	48,2	85
	Hiçbirini Yapmadım	11	13,3	27	32,5	12	14,5	33	39,8	83
Sınıf	1	22	23,9	25	27,2	13	14,1	32	34,8	92
	2	7	14,3	14	28,6	6	12,2	22	44,9	49
	3	16	21,3	23	30,7	7	9,3	29	38,7	75
	4	31	40,3	12	15,6	29	37,3	5	6,5	77
Uygulama Otelinde Çalışma	Evet	42	19,1	75	34,1	22	10,0	81	36,8	220
	Hayır	14	19,2	16	21,9	10	13,7	33	45,2	73

Tablo 22, cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde erkekler ve kadınlar arasında bazı farklılıkların olduğu görülmektedir. Erkeklere göre uygulama otelinin en önemli avantajı %37,3 ile staj yapma imkânı sunması iken, kadınlara göre en önemli avantaj %40,9 ile uygulama olanağı sunmasıdır. İkinci sırada ise erkekler uygulama olanağı sunmasını tercih ederken, kadınlar staj yapma imkânı sunması seçeneğini işaretlemişlerdir. Her iki grup için de maddi kazanç sağlaması seçeneği üçüncü sırada yer almıştır. Mezuniyet sonrası iş imkânı sağlaması seçeneği ise en az tercih edilen seçenek olmuştur. Bu verilerden hareketle kadınların uygulamalı eğitime daha çok önem verdikleri, erkeklerin ise staj yeri bulma konusunda kadınlara oranla daha fazla sıkıntı yaşadıkları sonucuna ulaşılabilir.

Tablo 22, mezun olunan lise türü değişkenine göre incelendiğinde, turizm liselerinden mezun olan öğrencilerinin diğer öğrencilerden farklılaştığı görülmektedir. Turizm lisesinden mezun olan öğrencilere göre uygulama otelinin en önemli avantajı %36,7 ile maddi kazanç sağlaması olarak belirlenmiştir. İkinci sırada uygulama olanağı sunması üçüncü sırada staj yapma imkânı sunması ve dördüncü sırada mezuniyet sonrası iş imkânı sağlaması şeklinde sıralanmıştır. Diğer liselerden mezun olan öğrenciler tarafından ise ilk sırada % 39,3 ile uygulama olanağı sunması, ikinci sırada staj yapma imkânı sunması, üçüncü sırada maddi kazanç sağlaması ve dördüncü sırada mezuniyet sonrası iş imkânı sağlaması seçenekleri işaretlenmiştir. Bu bilgiler ışığında turizm liselerinden mezun olan öğrencilerin, lise yıllarında uygulamalı dersleri aldıkları ve staj yapma konusunda sıkıntı yaşamadıkları söylenebilir. Özellikle turizm liselerinin işletmelerle staj konusunda anlaşma yapmaları ve öğrencileri bu işletmelerde çalıştırmaları sayesinde öğrencilerin sektörden çevre edinebildikleri ve staj yeri bulma konusunda daha az kaygı yaşadıkları söylenebilir. Ancak diğer liselerden mezun öğrencilerin böyle bir şanslarının olmaması staj yeri bulma konusunda kaygı yaşamalarına sebep olabilmektedir. Turizm liselerinden mezun olan öğrencilerin uygulama olanağı sunması seçeneğini üçüncü sırada tercih etmelerinin sebebi lise hayatları boyunca bu eğitimleri almaları ve sektörde çalışarak bu açıklarını giderdikleri şeklinde yorumlanabilir. Diğer liselerden mezun olan öğrencilerin uygulama olanaklarına ilk sırada yer vermelerinin sebebi mesleki anlamda yaşadıkları eksikliklerden kaynaklı olabilir. Bu eksikliklerin giderilebilmesi için uygulama otellerinin öğrencilere büyük bir fırsat sunduğu ve verilen eğitimi daha verimli hale getirdiği yorumu yapılabilir.

Tablo 22, Sektörde çalışma durumu değişkenine göre incelendiğinde;

- Personel olarak çalışanlar için en önemli avantajlar, ilk sırada % 35,7 ile “uygulamalı ders imkânı sunması” , ikinci sırada % 25 ile “maddi kazanç sağlaması”, üçüncü sırada %23,2 ile “staj yapma imkânı sunması” ve son sırada % 16,1 ile “mezuniyet sonrası iş imkânı sunması” şeklinde sıralanmıştır.
- Staj yapanlar için ilk sırada % 49,3 ile “staj yapma imkânı sunması”, ikinci sırada %29 ile “uygulamalı ders imkânı sunması”, üçüncü sırada % 15,9 ile “maddi kazanç sağlaması” ve son sırada % 5,8 ile “mezuniyet sonrası iş imkânı sunması” şeklinde sıralanmıştır.
- Hem çalışıp hem de staj yapanlar için ilk sırada % 48,2 ile “uygulamalı ders imkânı sunması” , ikinci sırada % 23,5 “staj yapma imkânı sunması” ile, üçüncü sırada %20,0 ile “maddi kazanç sağlaması” ve son sırada % 8,2 ile “mezuniyet sonrası iş imkânı sunması” şeklinde sıralanmıştır.
- Hiç birini yapmayanlar için ise ilk sırada % 39,8 ile “uygulamalı ders imkânı sunması” ikinci sırada % 32,5 ile “staj yapma imkânı sunması”, üçüncü sırada %14,5 ile “mezuniyet sonrası iş imkânı sunması” ve son sırada % 13,3 ile “maddi kazanç sağlaması” şeklinde sıralanmıştır.

Bu verilerden hareketle turizm sektöründe çalışmış veya staj yapmış olan öğrencilerin uygulama otelinin avantajları konusunda benzer fikirlere sahip oldukları söylenebilir. Personel olarak çalışanların ilk sırada “uygulama imkânı sunması” seçeneğini işaretlemeleri iki farklı şekilde yorumlanabilir. Birincisi uygulamalı dersleri alan öğrencilerin bu derslerden gerekli verimi aldığı ve iş hayatlarında bu bilgiler sayesinde başarılı olduklarıdır. İkincisi ise yeteri kadar uygulama olanağı bulamamış öğrencilerin iş hayatlarında bunun eksikliğini yaşamış olmaları şeklinde yorumlanabilir. Staj yapan öğrencilerin ilk sırada “staj yapma imkânı sunması” seçeneğini tercih etmeleri sektörde staj esnasında yaşanan sorunları yaşamak zorunda kalmamış olmalarından kaynaklanmaktadır şeklinde yorumlanabilir. Hem çalışıp hem de staj yapanların da ilk iki sırada uygulamalı ders imkânı ve staj yapma imkânına yönelik cevaplar vermeleri öğrencilerin eğitim hayatlarında en sık karşılaştıkları zorlukların neler olduğunu da ortaya çıkarmaktadır. Henüz turizm sektörü ile tanışmamış ve hiçbir şekilde sektörde çalışmamış öğrencilerin verdiği cevapların da “uygulama imkânı sunması” ve “staj yapma imkânı sunması” şeklinde olması aslında nitelikli bir turizm eğitiminin nasıl olması gerektiği yönünde fikir edinilmesini

kolaylaştırmaktadır. Bu beklentide olan öğrencilere böyle bir eğitim imkânı verilmesi öğrencilerin beklentilerinin karşılamasına olanak sağlayacağı yorumu yapılabilir.

Tablo 22, sınıf değişkenine göre incelendiğinde

- 1. sınıf öğrencilerinin en önemli avantaj olarak gördükleri seçenek %34,8 ile uygulama olanağı sunması olmuştur. İkinci sırada %27,2 ile staj yapma imkânı sunması, üçüncü sırada %23,9 ile maddi kazanç sağlanması ve %14,1 ile mezuniyet sonrası iş imkânı sunması yer almıştır.
- 2. sınıf öğrencileri ise sırasıyla %44,9 ile uygulama olanağı sunması, %28,6 ile staj yapma imkânı sunması, %14,3 ile maddi kazanç sağlanması ve %12,2 ile mezuniyet sonrası iş olanağı sunması seçeneklerini seçmişlerdir.
- 3. sınıf öğrencileri ilk sırada %38,7 ile uygulama olanağı sunması, ikinci sırada %30,7 ile staj yapma imkânı sunması, üçüncü ve dördüncü sırada ise sırasıyla maddi kazanç sağlanması %21,3 ve mezuniyet sonrası iş imkânı sunması %9,3 seçeneklerini işaretlemişlerdir.
- 4. sınıf öğrencileri ise ilk sırada maddi kazanç sağlanması % 40,3, ikinci sırada mezuniyet sonrası iş imkânı sağlanması % 37,3, üçüncü sırada staj yapma imkânı sunması % 15,6 ve son sırada ise uygulama olanağı sunması % 6,5 seçeneklerini tercih etmişlerdir.

1. 2. ve 3. Sınıf öğrencilerine göre uygulama otellerinin avantajları uygulama olanağı sunması, staj yapma imkânı sağlanması, maddi kazanç sağlanması ve mezuniyet sonrası iş imkânı sağlanması şeklinde sıralanmıştır. 4. Sınıf öğrencilerine göre ise ilk sırada maddi kazanç sağlanması, ikinci sırada mezuniyet sonrası iş imkânı sağlanması, üçüncü sırada staj yapma imkânı sunması ve son sırada ise uygulama olanağı sunması yer almıştır. Eğitim hayatlarının son senesini yaşayan ve gelecek kaygısını ortadan kaldırmak isteyen 4.sınıf öğrencilerin bu şekilde düşünmeleri normal karşılanabilir. 4.sınıfta okuyan öğrencilerin stajlarını yapmış olmaları ve belirli bir mesleki gelişim gösterdikleri varsayımı da bu normalliği destekler niteliktedir.

Tablo 22, Uygulama Otelinde Çalışma Durumu değişkenine göre incelendiğinde;

- Uygulama otelinde çalışanlara göre ilk sırada % 36,8 ile “uygulama olanağı sunması”, ikinci sırada % 34,1 ile “staj yapma imkânı sunması”, üçüncü sırada % 19,1 ile “maddi kazanç sağlaması” ve son sırada % 10,0 ile “mezuniyet sonrası iş olanağı sunması” seçenekleri yer almaktadır.
- Uygulama otelinde çalışmayanlara göre ilk sırada % 45,2 ile “uygulama olanağı sunması”, ikinci sırada % 21,9 ile “staj yapma imkânı sunması”, üçüncü sırada % 19,2 ile “maddi kazanç sağlaması” ve son sırada % 13,7 ile “mezuniyet sonrası iş olanağı sunması” seçenekleri yer almaktadır.

Bu verilerden hareketle hem uygulama otelinde çalışanların hem de henüz çalışmayanların memnuniyet ve algılarının paralellik gösterdiği yorumu yapılabilir. Uygulama otelinde çalışan öğrencilerin uygulamalı derslerin önemini daha iyi kavradığı ve staj konusunda otelin kendilerine büyük bir avantaj sağladığını belirtmeleri, almış oldukları eğitimden ve mevcut imkânlardan memnuniyetlerini göstermektedir. Aynı şekilde uygulama otelinde henüz çalışmayanların da algılarının bu yönde olması mevcut sistemin işlevsel bir sistem olduğu şeklinde yorumlanmasına olanak sağlayabilir.

4.6. ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİNİN KABUL DURUMLARI

Araştırmaya ilişkin olarak ortaya konulan hipotezlerle ilgili sonuçlar toplu olarak Tablo 23’te gösterilmektedir.

Tablo 23. Araştırma Hipotezlerinin Kabul Durumları

	Hipotezler	Kabul Durumu
H₁	Lisans eğitimi alan turizm öğrencilerinin uygulama oteline yönelik algıları arasında cinsiyete göre anlamlı bir farklılık vardır	Kabul Edildi
H₂	Lisans eğitimi alan turizm öğrencilerinin uygulama oteline yönelik algıları arasında mezun olunan lise türüne göre anlamlı bir farklılık vardır	Kabul Edildi
H₃	Lisans eğitimi alan turizm öğrencilerinin uygulama oteline yönelik algıları arasında turizm işletmelerinde çalışma durumlarına göre anlamlı bir farklılık vardır	Kabul Edildi
H₄	Lisans eğitimi alan turizm öğrencilerinin uygulama oteline yönelik algıları arasında okudukları sınıflara göre anlamlı bir farklılık vardır	Kabul Edildi
H₅	Lisans eğitimi alan turizm öğrencilerinin uygulama oteline yönelik algıları arasında uygulama otelinde çalışma durumlarına göre anlamlı bir farklılık vardır	Kabul Edildi

SONUÇ VE ÖNERİLER

Turizm sektörü, ülke ekonomilerini ayakta tutan önemli sektörlerden biridir. Ekonomiye olan katkıları ve istihdam olanağı yaratması başta olmak üzere pek çok alanda ciddi faydaları olan turizm sektörü, her geçen hızla büyümekte ve gelişmektedir. Tıpkı diğer rakipleri gibi Türkiye de ülke olarak rekabet avantajı yakalamak ve bu sektörden aldığı payı daha da arttırmak için pek çok yatırım yapmaktadır. Ancak yapılan bu yatırımların başarıya ulaşmasının en önemli unsuru nitelikli insan kaynağına sahip olmaktır. Çünkü turizm emek yoğun bir sektördür ve öznesi insandır. Nitelikli insan kaynağını yetiştirmenin en önemli parçası ise eğitimidir. Özellikle belirli bir meslek gruplarında mesleki eğitim almış ve alanında uzmanlaşmış çalışanların olması söz konusu meslek grubunun başarılı olması için son derece önemlidir. Turizm de bu meslek gruplarından biridir ve bu meslek grubunda alınan mesleki derslerin uygulama kısımları ve stajlar için uygulama alanları mesleki bilgi, gelişim ve becerinin kazanılmasında oldukça önemli bir yer tutmaktadır (Amoah ve Baum, 1997:5; Leslie ve Richardson 2000; Solnet 2007; Jafari ve Solà, 1996; Mayaka ve King, 2002; Leal, 2004).

Bu doğrultuda bu çalışmada Eskişehir Osmangazi Üniversitesinde lisans eğitimi alan turizm öğrencilerinin uygulama alanları içerisinde önemli bir yere sahip olan uygulama oteline yönelik algılarının ve memnuniyetlerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç kapsamında gerçekleştirilen çalışmada elde edilen sonuçlar şu şekildedir;

- Turizm eğitimi alan lisans öğrencilerinin uygulama otellerine yönelik algılarının belirlenebilmesi amacıyla geliştirilen ölçeğin 3 faktörlü bir yapıda olduğu ve toplam varyansın % 64,124'ünü açıkladığı görülmektedir (Tablo 14). Sosyal bilimlerde çok faktörlü yapıların toplam varyansı ölçme ağırlığının %40'tan fazla olması kabul gören bir değerdir (Tavşancıl, 2006: 48). Bu veriler ışığında ölçeğin toplam varyansı ölçme derecesinin yeterli olduğu söylenebilir.
- Öğrencilerin uygulama oteline yönelik algılarının belirlenmesi için yapılan farklılık testleri, cinsiyete göre anlamlı bir farklılığın olduğu sonucunu vermektedir (Tablo 16).

- Öğrencilerin uygulama oteline yönelik algılarının belirlenmesi için yapılan farklılık testleri, mezun olunan lise türüne göre ilk iki faktör için anlamlı bir farklılığın olmadığını ancak Faktör 3 (Profesyonelleşme) için anlamlı bir farklılığın olduğunu göstermiştir (Tablo 17).
- Öğrencilerin uygulama oteline yönelik algılarının belirlenmesi için yapılan Anova testi, öğrencilerin sektörde çalışma durumlarına göre anlamlı bir farklılık olduğunu göstermiştir (Tablo 18).
- Öğrencilerin uygulama oteline yönelik algılarının belirlenmesi için yapılan Anova testi, öğrencilerin okudukları sınıfa göre anlamlı bir farklılık olduğunu göstermiştir (Tablo 19).
- Öğrencilerin uygulama oteline yönelik algılarının belirlenmesi için yapılan farklılık testleri, öğrencilerin uygulama otelinde çalışma durumlarına göre tüm faktörler için anlamlı bir farklılık olduğunu ortaya çıkarmıştır (Tablo 20).

Uygulama otellerinin öğrencilere kazandırdığı/kazandıracığı avantajlar hakkında sorulan soruya verilen cevapların demografik değişkenlere göre sınıflandırılması sonucu ortaya çıkan verilere bakıldığında şu sonuçlarla karşılaşılmıştır (Tablo 21).

- Katılım derecelerine en yüksekte en düşüğe doğru;
 1. Derslerin uygulama kısımlarını gerçekleştirebilecek imkânlar sağlanması (% 38,9)
 2. Staj yapma imkânı sunması (% 31,1)
 3. Maddi kazanç sağlanması (% 19,1)
 4. Mezuniyet sonrası uygulama otelinde personel olarak çalışma imkânı sağlanması (%10,9)

Yüzdesel dağılımlara bakıldığında değerler arasında ciddi bir farkın olduğu görülmektedir. Özellikle turizm eğitiminin en önemli sorunlarından olan uygulamalı eğitim ve staj konularının ilk iki sırada yer alması öğrencilerin turizm eğitiminden beklentilerini de ortaya koymaktadır (Tablo 21).

Uygulama Otelinin öğrencilere sağladığı avantajların çeşitli demografik değişkenlere göre analiz edilmesi sonucu şu sonuçlara ulaşılmıştır (Tablo 22)

- Uygulama otelinin sağladığı avantajların cinsiyet değişkenine göre yapılan analizlerinde kadınlar ve erkekler arasında küçük bir fark olduğu görülmüştür. Kadınlarda “uygulama yapma olanağı sunması” seçeneği ilk sırada yer alırken,

erkekler de bu seçenek ikinci sırada yer almıştır. “Staj yapma imkânı sunması” seçeneği erkeklerde ilk sırada iken kadınlarda ikinci sırada yer almıştır.

- Uygulama otelinin sağladığı avantajların mezun olunan lise türüne göre dağılımına bakıldığında turizm liselerinden mezun olan öğrencilerin diğer liselerden mezun olan öğrencilere göre farklı düşündüğü anlaşılmıştır. Turizm liselerinden mezun olan öğrencilere göre uygulama otellerinin en büyük avantajı “maddi kazanç sağlaması” iken diğer liselerden mezun olan öğrencilere göre ise ilk sırada “uygulama olanağı sunması” yer almaktadır.
- Uygulama otelinin sağladığı avantajların öğrencilerin okudukları sınıf değişkenine göre dağılımına bakıldığında 1. 2. ve 3. Sınıf öğrencilerinin benzer düşüncede olduğu, ancak 4. Sınıf öğrencilerinin farklı düşüncede olduğu görülmüştür.
- Uygulama otelinin sağladığı avantajların öğrencilerin uygulama otelinde çalışma durumu değişkenine göre dağılımına bakıldığında uygulama otelinde çalışan ve çalışmayan öğrencilerin benzer görüşte oldukları görülmüştür.

Eskişehir Osmangazi Üniversitesinde lisans eğitimi alan turizm öğrencilerinin uygulama oteli algılarının ölçüldüğü bu çalışmada elde edilen sonuçlara dayanarak uygulama otelinin turizm eğitimine çeşitli yararlar sağladığını söylemek mümkündür. Bu yararlar öğrencilere uygulama olanağı sunması, staj konusunda sıkıntı yaşayan öğrencilerin sıkıntılarını gidermesi, öğrencilerin mesleki anlamda sektör gerçeklerine yakın bir noktaya gelmesine katkı sunması, öğrencilerin mesleki gelişimlerinin takip edilmesine yardımcı olması, eğitim imkânları sunması, mesleki gelişimine fırsat vermesi, öğrencilerin iş hayatının gerektirdiği profesyonelleşme yetisine sahip olmalarına zemin hazırlaması şeklinde sıralanabilir.

Yapılan çalışma sonucunda elde edilen veriler Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim ve Uygulama otelinde ortaya konulan işletme modelinin amaca hizmet eden ve öğrencilerin beklentilerini karşılayan bir model olduğunu göstermektedir. Çünkü işletme modelinin öğrenci odaklı olması ve tüm işleyişini öğrencilere göre planlaması bu modelin uygulanabilirliğinin ve işlevselliğinin ortaya çıkmasına ve beklentileri karşılamasına zemin hazırlamaktadır. Dolayısıyla bu modelin mesleki turizm eğitimine katkı sağladığı yorumu yapılabilir. Bu modelin oluşturulması süreci şu aşamalardan oluşmuştur.

- ESOGÜ turizm fakültesi akademisyenlerinin katılımıyla gerçekleştirilen toplantılarda fikir alışverişi yapılarak öğrencilere daha iyi bir eğitimin nasıl verileceği tartışılmıştır.
- Ortaya atılan fikirler tartışılarak içlerinden en uygun olduğuna inanılan model belirlenmiştir.
- Belirlenen modelin işleyişi hakkında oluşacak sorunlar belirlenmiş ve bu sorunlara çözümler üretilmiştir.
- Yönetim kademesinin kimlerden oluşacağını belirlemek için ilgili kanunlar incelenmiş ve yönetim kadrosu belirlenmiştir.
- Fakülte dekanının önerisi ile rektör tarafından atanan genel koordinatör ve tesis sorumlusu otelin genel işleyişinden sorumlu tutulmuştur.
- Fakültenin staj yönergesinde değişikliğe gidilmiş ve öğrencilerin uygulama otelinde staj yapmalarına olanak sağlanmıştır. Ayrıca öğrencilerin kısmi zamanlı öğrenci olarak çalışması ve derslerin uygulama kısımlarının otelde yapılabilmesi için gerekli değişiklikler yapılmıştır.
- Öğrencilerin eğitimi ile ilgilenecek departman sorumlusu akademisyenlerin belirlenmesinde söz konusu akademisyenlerin sektörde çalıştıkları / staj yaptıkları departmanlara göre görevlendirilmelerine karar verilmiş ve her akademisyenin kendi departmanı ile ilgili çalışmalar yapmasına olanak sağlanmıştır.
- Önbüro departmanından sorumlu akademisyenin paket programları bilen ve bu programları öğrencilere anlatabilecek kişilerden seçilmesine karar verilmiştir. Bu kişi kendi departmanı ile ilgili gerekli materyalleri hazırlamış ve öğrencilerin uygulama yapabileceği şekilde departmanını dizayn etmiştir.
- Yiyecek içecek departmanından sorumlu akademisyenler yine sektörde çalışmış ve bu departmanın işleyişi hakkında yeterli bilgiye sahip kişilerden seçilmiştir. Bu kişiler aynı zamanda otelin yemek ve organizasyon menülerinin hazırlanmasında etkin rol almışlardır.
- Kat hizmetleri departmanından sorumlu akademisyenler daha önce bu alanda çalışmış kişiler arasından seçilmiştir.
- Satış ve pazarlama departmanında görevlendirilen akademisyenler ilgili alanda çalışmış ve bilimsel çalışmalar yapan kişilerden oluşmuştur. Bu kişiler otelin fiyat politikasının belirlenmesi için gerekli çalışmaları yaparak fakülte

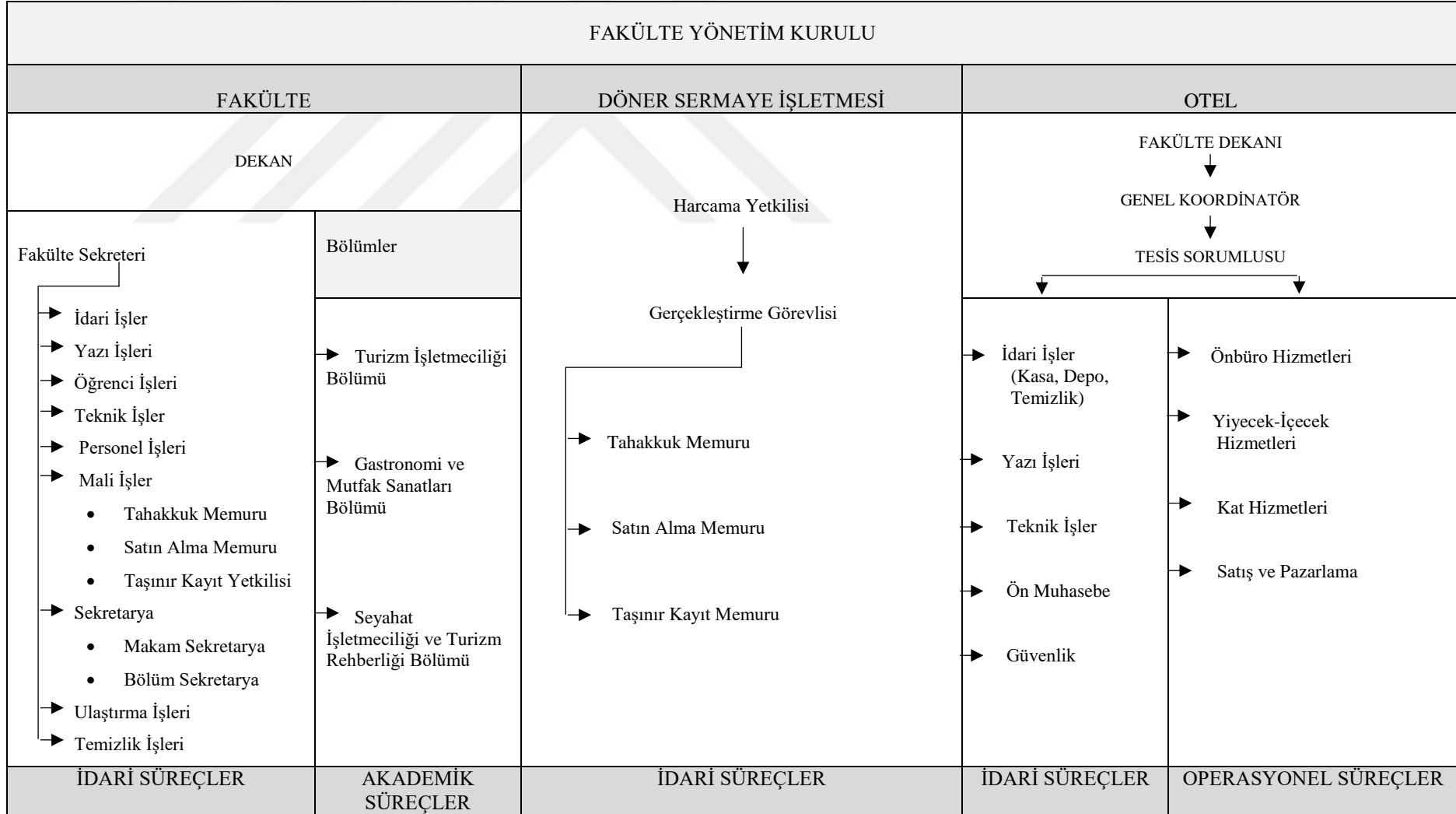
dekanlığına sunarlar. Fakülte yönetim kurulunca kabul edilen fiyatlar üniversite senatosuna sunulur ve yürürlüğe girer.

- Öğrencilerin staj ve çalışma durumlarının takip edilmesi için öğrenci koordinatörlüğü birimi kurulmuş ve öğrencilerle ilgili tüm işlemlerin buradan yürütülmesine karar verilmiştir. Bu birimde görevli akademisyen ile öğrenci işleri biriminde görevli memurlar koordineli çalışarak öğrencilerin staj ve çalışma durumlarını takip ederler.

Yapılan bu çalışmalar sonucu ESOGÜ Eğitim ve Uygulama Oteli işletme modeli oluşturulmuş ve yürürlüğe konulmuştur. Şekil 2'de ESOGÜ Eğitim ve Uygulama Otelinin işletme modeli gösterilmiştir.



Şekil 2: ESOGÜ Eğitim ve Uygulama Oteli İşletme Modeli



Kaynak: Esogü Turizm Fakültesi Organizasyon Şemasından Esinlenilerek Araştırmacı Tarafından Derlenmiştir.

Şekil 2 'de yer alan Esogü Eğitim ve Uygulama Otel İşletme Modelinde fakülte yönetim kurulunca yürütülen süreçler görülmektedir. Fakülteye bağlı birimler doğrudan dekana bağlı olarak işleyişini sürdürmektedir. Fakülteye bağlı döner sermaye işletmesi ise yine dekana bağlıdır. Bu birimlerde yer alan;

- **Harcama Yetkilisi:** Dekanı
- **Gerçekleştirme Görevlisi:** Fakülte Sekreterini
- **Memurlar:** Döner sermaye işletmesine bağlı çalışan memurları ifade etmektedir.

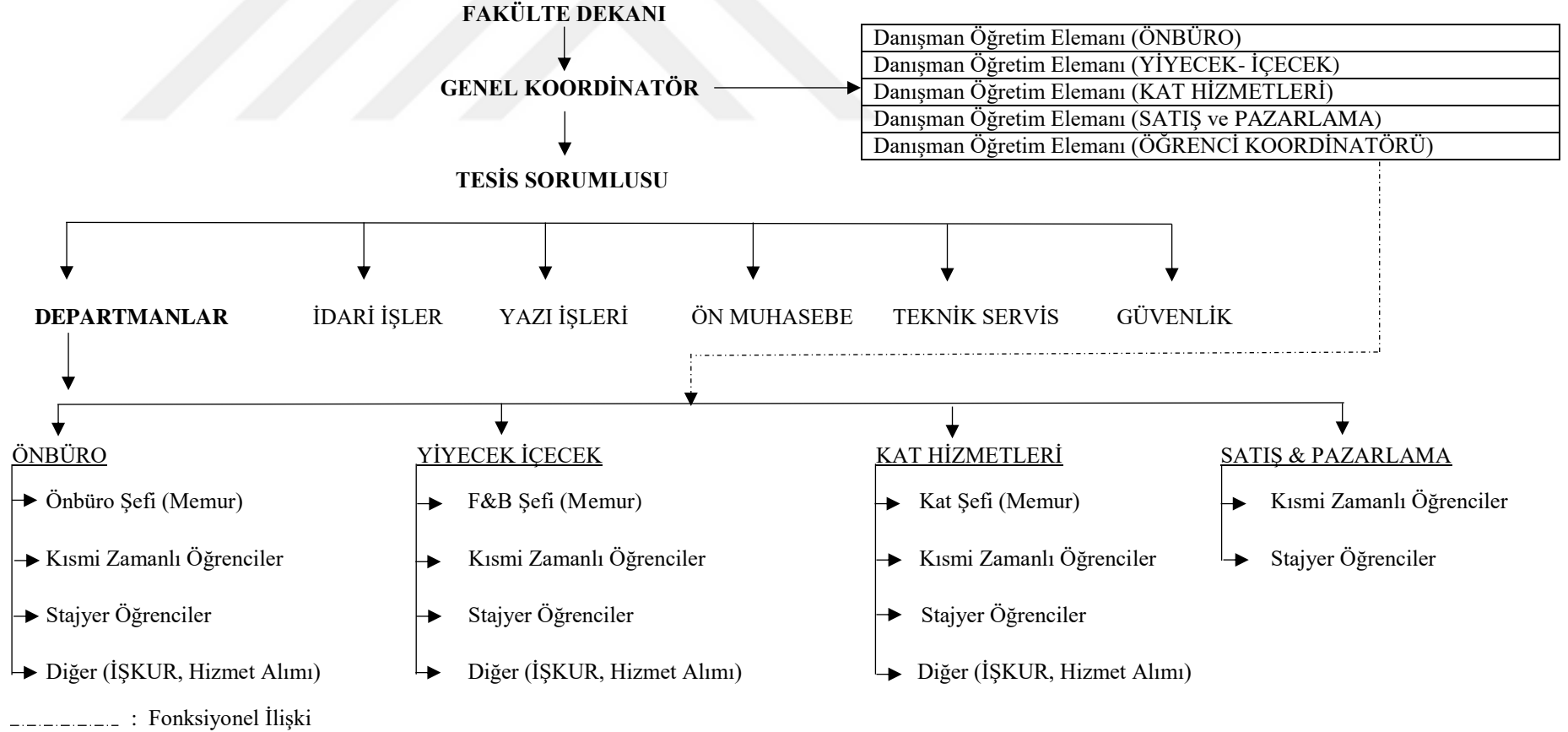
Uygulama oteli birimi fakülte yönetim kuruluna bağlı olan bir diğer birimdir. Fakülte dekanı sorumluluğunda yürütülen süreçlerde şu kişiler yer almaktadır;

- **Genel Koordinator:** Fakülte dekanının önerisi ile rektör tarafından atanan Öğretim Üyesi
- **Tesis Sorumlusu:** Fakülte dekanı tarafından atanan memur.

Bu sistemde döner sermaye işletmesi ile otel yönetimi koordineli çalışırlar. Otelin ihtiyacı olan malzemelerin satın alınması işlemi döner sermaye birimi tarafından yapılır. Bu satın alımların gerçekleşmesi otel yönetiminin istekleri doğrultusunda yapılır. Otelin ihtiyaçlarının giderilmesi için döner sermaye işletmesinin bütçesinden harcamalar yapılır. Aynı şekilde otelden elde edilen gelirler yine döner sermaye işletmesinin bütçesine aktarılır.

Uygulama otelinin operasyonel süreçlerinin sürdürülebilmesi için ESOGÜ Eğitim ve Uygulama Otel yönetim şeması oluşturulmuş ve görev tanımları açık bir şekilde belirtilmiştir. Böylece uygulama otelinin daha sağlıklı bir şekilde yönetilmesi sağlanmıştır. Şekil 3'de ESOGÜ Eğitim ve Uygulama Otel Yönetim Şeması verilmiştir.

Şekil 3: ESOĞÜ Eğitim ve Uygulama Oteli Yönetim Şeması



Kaynak: Araştırmacı tarafından düzenlenmiştir.

Şekil 3'ten de anlaşılacağı üzere fakülte dekanı tarafından görevlendirilen bir genel koordinatör (Öğretim Üyesi) ve bir tesis sorumlusu otelin genel işleyişinden sorumludur. Otelin tüm departmanları tesis sorumlusuna bağlıdır ve tesis sorumlusu genel koordinatöre karşı sorumludur. İdari işler, yazı işleri, teknik işler, ön muhasebe ve güvenlik tesis sorumlusuna bağlı kişiler aracılığıyla yürütülür. Önbüro, yiyecek-içecek ve kat hizmetleri departmanlarının genel işleyişi yine tesis sorumlusu tarafından yürütülür ancak öğrencilerin eğitimiyle ilgili kısımlar departman sorumlusu akademisyenler tarafından takip edilir. Bu akademisyenler fakülte yönetim kurulu tarafından görevlendirilen Dr. Öğretim Üyeleri, Öğretim Görevlileri ve Araştırma Görevlileridir. Doğrudan genel koordinatöre bağlı bu kişiler sorumlu oldukları departmanın işleyişine yardımcı olmak ve öğrencilerin gelişimini takip etmekle yükümlüdürler. Otelin İnsan kaynakları departmanı yine bir akademisyen tarafından yönetilir ve öğrencilerin staj yapacakları tarihlerin belirlenmesi, öğrencilerin isteklerine bağlı olarak çalışacakları departmanların belirlenmesi ve varsa diğer sorunların çözümü ile yakından ilgilenir. Bu kişiler, yetki türleri içerisinde yer alan fonksiyonel yetkiye sahip kişilerdir.

Yetki türleri emir- komuta yetkisi, kurmay yetki ve fonksiyonel yetki olmak üzere üç türdür. Emir komuta yetkisinde yetkiyi elinde bulunduran kişinin tüm yetkilerini bir kişiye devretmesi ile oluşan yetki türüdür. Kurmay ilişkisi (danışma yetkisi) ise yetkiyi elinde bulunduran kişilerin karar alma süreçlerinde alanlarında uzman kişilerden destek alması ve böylece daha doğru kararların verilmesi temeline dayanır. Bu sistemde kurmayların karar verme yetkisi yoktur, sadece karar alıcılara yardımcı olma gibi sorumlulukları vardır. Fonksiyonel yetki ise bir yöneticinin kendi alanı dışındaki bölümlerde uzmanlık alanına giren konularda başkalarından yardım istemesi temeline dayanır. Fonksiyonel yetki, alınan kararlarda etkili olma yönüyle kurmay yetkiden ayrılır. Emir komuta yetkisinden farkı ise sadece uzmanlık alanlarına giren konularda karar alabilme yetkisine sahip olmalarıdır (Efil, 2006:302-303). ESOGÜ eğitim ve uygulama otelinde de böyle bir yapı mevcuttur. Danışman öğretim elemanları uzmanlık alanına giren konularda genel koordinatöre yardımcı olmak için fonksiyonel yetkiye sahiptirler. Böylece öğrencileri tanıyan akademisyenlerin süreçlere dahil olmasına olanak sağlanmıştır.

Bu sistemde işletilen ESOGÜ eğitim ve uygulama otelinin öğrenciler tarafından daha etkin kullanılabilmesi için staj yönergesinde değişiklik yapılmıştır. Yenilenen staj yönergesine göre öğrenciler mezun olabilmek için 90 gün staj yapmak zorundadır. Bu 90 günlük stajın en az 45 günü eğitim ve uygulama otelinde yapılmak zorundadır. Diğer 45 günlük staj ise öğrencinin isteğine bağlı olarak sektör işletmelerinde ya da ESOGÜ eğitim ve uygulama otelinde yapılabilir (www.ogu.edu.tr). 45 günlük zorunlu stajın amacı her öğrencinin staj yapmasını sağlamak, öğrencilerin mesleki gelişiminin takip edilip eksikliklerinin giderilmesine olanak sağlamak, departmanlar arası rotasyonlar yapıp öğrencilerin her birimi tanımalarını sağlamak ve “naylon staj” yapılmasının önüne geçmektir. Bu sayede öğrenciler hem sektörün işleyişi hakkında bilgi sahibi olurlar hem de mesleki anlamda belli bir deneyim sahibi olurlar. Diğer 45 günlük stajın öğrencilerin isteğine bırakılmasının sebebi öğrencilerin ilgi alanlarına yönelik gelişimlerinin önünü kesmemektir. Seyahat acenteleri, Kruvaziyer gemiler, sağlık işletmeleri, kamu kurumları ve yurt dışı gibi yerlerde staj yapmak isteyen öğrencilerin herhangi bir sorunla karşılaşmaması için staj yerleri öğrencilerin isteğine bırakılmıştır. Ancak stajyerlerin yaşadığı en büyük sorunlardan biri olan staj yeri bulma konusunda sıkıntı yaşayan öğrencilerin bu sıkıntılarını yaşamaması için gerekli düzenleme ESOGÜ Turizm Fakültesi staj yönergesinde mevcuttur. 45 günlük zorunlu stajını yapan öğrenciler staj yeri bulamamaları halinde ikinci 45 günlük stajlarını da ESOGÜ Eğitim ve Uygulama Otelinde yapabilirler. ESOGÜ Eğitim ve Uygulama Otelinin öğrencilere sağladığı bir diğer fayda dönem içerisinde öğrencilere staj yapma hakkının verilmesidir. Öğrenciler bu sayede hem derslerine devam edip hem de stajlarını yapabilmektedirler ve böylelikle derslerde öğrendikleri teorik bilgileri anında uygulamaya dökerek daha kalıcı hale getirip pekiştirme şansına sahip olurlar. Staj yapılan süre boyunca akademisyenler gözetiminde öğrencilere çeşitli yönetsel sorumluluklar da yüklenir ve bu sayede öğrencilerin yönetsel becerilerinin gelişmesi, sorumluluk bilincinin artması ve profesyonelliğe geçiş yapmalarına zemin hazırlanır. Bu uygulamanın bir diğer avantajı ise öğrencilerin yaz aylarında sektörde stajyer olarak değil, personel olarak çalışacak zamanlarının kalmasıdır. Dönem içerisinde aldıkları eğitim ve yaptıkları stajların getirdiği bilgi ve birikimi sektörde kullanma ve böylece nitelikli birer çalışan haline gelmeleri çok daha kolay olmaktadır.

ESOGÜ Eğitim ve Uygulama Otelinin bir diğer avantajı uygulamalı eğitime olanak sağlayacak alt yapıya ve yönetim felsefesine sahip olmasıdır. Turizm fakültesinde verilen derslerin uygulama kısımlarının otelde yapılması öğrencilerin gerekli becerileri kazanmasına zemin hazırlamaktadır. Otel yönetiminin bu konuda tamamen öğrenci odaklı olması ve uygulamalı derslerin otelde yapılması için herhangi bir engelin olmaması, hem ders veren akademisyenler için hem de öğrenciler için daha verimli bir eğitim ortamının hazırlanmasını sağlamaktadır. Uygulamalı dersler ve stajlar sırasında gelişimi takip edilen, mesleki bilgisi ve becerisi yüksek, maddi durumu kötü olan öğrencilerin otelde kısmi zamanlı öğrenci olarak çalıştırılması da bu sistemin getirdiği bir diğer avantajdır. Bu durum otelde kısmi zamanlı olarak çalışmak isteyen öğrencilerin hem mesleki bilgi hem de kişisel gelişim konusunda kendilerini daha iyi yetiştirmelerine zemin hazırlamaktadır. Uygulama oteline personel alımlarında önceliğin fakülte öğrencilerine verilmesi de öğrencilerin motivasyonunu artırıcı bir etkiye sahiptir. Bu sayede öğrenciler bir yandan iş sahibi olma şansı yakalarken diğer yandan daha verimli bir eğitim hayatı sürdürmelerine olanak sağlar.

Bütün bu avantajlara bakıldığında ESOĞÜ’de okuyan öğrencilerin uygulama otelinin avantajları konusunda eğitim öncelikli cevaplar vermeleri son derece doğaldır. Kaliteli bir turizm eğitimi verebilmek için uygulama olanağı şansına sahip olmak ve var olan uygulama olanaklarını verimli bir şekilde kullanmak son derece önemlidir. Bu olanakların en önemlilerinden biri doğrudan fakülte/yüksekokullara bağlı uygulama otelleridir. Çünkü fakülte/yüksekokul bünyesinde yer alan uygulama otellerinin yönetimi öğrencilerin eğitim ihtiyaçlarına göre şekillendirilebilir ve bu durum daha verimli bir eğitimin verilmesine olanak tanıyabilir.

Sonuç olarak turizm eğitiminde önemli bir yere sahip olan uygulamalı eğitimin yaygınlaşması ve bu konudaki eksikliklerin giderilmesi, daha kaliteli bir turizm eğitiminin verilmesi için son derece önemlidir. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Turizm Fakültesi öğrencilerine yönelik yapılan bu çalışmanın öğrenciler nezdinde başarılı bulunması ve turizm eğitime yönelik beklentileri karşılayabilme potansiyelinin yüksek olması söz konusu modelin uygulanabilir bir model olduğunu göstermiştir. Bu kapsamda turizm lisans eğitimi veren ve bünyesinde uygulama oteli bulunduran fakülte/yüksekokulların bu modeli örnek bir model olarak kullanmaları verilen turizm eğitiminin daha verimli olmasına imkân sağlayacaktır. Şekil 2’de verilen ESOĞÜ Eğitim ve Uygulama Oteli İşletme Modeli, Şekil 3’te verilen ESOĞÜ

Eğitim ve Uygulama Oteli Yönetim Şeması ve Ek 2’de verilen ESOGÜ Eğitim ve Uygulama Oteli İŞletme Yönergesi bu modeli uygulamak isteyen eğitim kurumlarına yol gösterici bir pusula görevi görecektir.

Ayrıca, uygulama otelleri konusunda bilimsel araştırma yapmak isteyen akademisyenler, söz konusu modelin verimliliğini veya diğer uygulama otellerinin işletme modellerinin işlevselliğini, turizm eğitiminin en önemli paydaŐlarından biri olan turizm akademisyenleri açısından değerlendirmeleri literatüre katkı sağlayabilir.



KAYNAKÇA

Ağaoğlu, O.K. (1992). “Turizm Eğitiminin Batı Avrupa Ülkeleri ile Karşılaştırmalı Konumu ve Türkiye Uygulamasında Yaşanılan Tıkanıklıklar”, *Turizm Bakanlığı Turizm Eğitimi Konferansı Workshop*, Ankara.

Akay, B. ve Uslu, A. (2018). “Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Staj Döneminde Yaşadıkları Sorunlar: Lisans ve Ortaöğretim Turizm Öğrencileri Örneği”, *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, C:8, ss.214-236.

Akçay, Ş. (2002). “Aktif Eğitim Metotları ile Eğitimcinin Eğitimi”’, *Turizm Bakanlığı Turizm Eğitimi Konferansı Workshop*, Ankara.

Akoğlan, Kozak, M. (2009). “Akademik Turizm Eğitimi Üzerine Bir Durum Analizi,” *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (İLKE)*, C:22, ss.1-20.

Aktaş, A. (1992). Turizmde Okul-Sektör İşbirliği ve Sorunlar, *Turizm Eğitimi Konferansı- Workshop*, 9-11 Aralık, Ankara.

AKTOB (Çevrimiçi). <https://aktob.org.tr/yillara-gore-tesis-ve-yatak-sayisi/> (Erişim: 18.12.2017)

AKTOB. (2015). Turizm verileri. <http://www.aktob.org.tr/pdf/aktob.turizm.verileri.pdf> (Erişim: 10 Nisan 2018).

Altunışık, R., Coşkun, R., Yıldırım, E. ve Bayraktaroğlu, S. (2001). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: SPSS Uygulamalı*, Sakarya Yayıncılık, Adapazarı.

Amoah, V. ve Baum, T. (1997). “Tourism Education:Policy Versus Practise”, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, C:9, No:1 ss.5.

Atay, L. ve Yıldırım, M. (2008). “Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Memnuniyetine Yönelik Bir Araştırma,” *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, C:5, S:3, ss.398.

Avcıkurt, C. (2000). “Educationand Training in Tourism in Turkey: Problems and Prospects” *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C:4, ss.282-297.

Avcıkurt, C. ve Karaman, S. (2002). Lisans Eğitimi Veren Turizm Okullarının Ders Programlarının Karşılaştırması, *Turizm Eğitimi Konferansı-Workshop*, 11-13 Aralık, Ankara.

Aydos, H. (1992). “Türkiye’de Turizm Sektörüne İşgücü Yetiştirilmesi Buna Yönelik Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, *Turizm Bakanlığı Turizm Eğitimi Konferansı Workshop*, Ankara.

Aymankuy, Y. ve Aymankuy, Ş. (2002). “Önlisans ve Lisans Düzeyindeki Turizm Eğitimi Veren Yüksek Öğretim Kurumlarının Buldukları Yerlerin Analizi ve Turizm Eğitimi İçin Öneri Bir Model”, *Turizm Eğitimi Konferans-Workshop*, Ankara.

Aymankuy, Y. ve Aymankuy, Ş. (2013). “Turizm İşletmeciliği Eğitimi Alan Öğrencilerin Turizm Sektöründeki İstihdamla İlgili Görüşleri Ve Sektördeki Kariyer Beklentileri (Balıkesir Üniversitesi Turizm İşletmeciliği Ve Otelcilik Yüksekokulu Örneği)”, *Akademik Bakış Dergisi*, S:35, ss.1-21.

Balcı, A. (2001). *Sosyal Bilimlerde Araştırma: Yöntem, Teknik Ve İlkeler*, Pegem A Yayınları, Ankara.

Baltacı, F, Üngüren, E., Avsallı, H., Demirel, O.N. (2012). “Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Eğitim Memnuniyetlerinin ve Geleceğe Yönelik Bakış Açılarının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, C:4, S.1, ss.17-25.

Barron, P. (2008). “Education And Talent Management: Implications For The Hospitality Industry”, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, C:20, ss.730–742.

Baum, T. Szivas, E. (2008). “HRD in Tourism: A Role for Government?”, *Tourism Management*, C:29, No:4, ss. 1-12.

Baum, T. (2007). “Human Resources in Tourism: Still Waiting for Change” , *Tourism Management*, C: 28, ss. 1383-1399.

Baum, T. (2015). “Human Resources in Tourism: Still Waiting For Change? A 2015 Reprise”, *Tourism Management*, C:50, ss.204-212.

Bayraktaroğlu, E. (2013). “Türkiye’de Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Veren Kurumların Uygulama Olanakları”, *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi)*, Afyon.

Boylu, Y. Ve Arslan, E. (2014). “Türkiye’de Turizm Eğitiminin Rakamsal Gelişmeler Açısından Değerlendirilmesi”, *Gazi Üniversitesi Turizm Fakültesi Dergisi*, C: 1, ss.79-

Boz, C. (2006). “Dünya’da ve Turizm Endüstrisinde İstihdam ve Çalışma Şartları”, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul.

Bozok, D. (1991). “Turizm İşletmelerinde Profesyonel Yönetici ve Eğitimi Sorunları”, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Bursa.

Brunt, P. ve Courtney, P. (1999). “Host Perceptions of Sociocultural Impacts”, *Annals of Tourism Research*, C:26, S:3, ss.493-515.

Buluç, G. (1992). “Turizm ve Otel İşletmeciliği Eğitiminde Stajın Önemi”, *Turizm Bakanlığı Turizm Eğitimi Konferansı Workshop*, Ankara.

Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı: İstatistik, Araştırma Deseni, SPSS Uygulamaları Ve Yorum*, Pegem Akademi Yayınevi, Ankara.

Cankül, D. (2016). “Turizm Diplomalı Nitelikli Personelin Sektöre Kazandırılmasında Ortak Akıl”, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Basılmamış Doktora Tezi), Eskişehir.

Cervera-Taulet, A. ve Ruiz-Molina, M. E. (2008). “Tourism Education: A Strategic Analysis Model” , *Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education*, C: 7, S: 2, ss. 59-70.

Cho, M. H. ve Kang, S. K. (2008). “Past, Present, and Future Of Tourism Education”, *Journal Of Teaching İn Travel & Tourism*, Cilt: 5, No: 3, ss. 225-250.

Christou, E. S. (1999). “Hospitality Management Education İn Greece An Exploratory Study”, *Tourism Management*, C: 20, ss. 683-691.

Çeken, H. (2008). “Turizmin Bölgesel Kalkınmaya Etkisi Üzerine Teorik Bir İnceleme”, *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, C:10, S:2, ss.294-295.

Çetin, Ş. (2005). “Öğrenci Stajlarında Yararlanılan Dersler Üzerine Ampirik Bir Değerlendirme: Mersin Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu Örneği”, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, C:16, S: 2, ss.153-169.

Çimen, H. ve Akbaba, A. (2006). “Otel Yöneticilerinin Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Almış İşgörenleri İle İlgili Değerlendirmeleri: Ankara’daki Dört Ve Beş

Yıldızlı Otellerde Bir Araştırma”, *Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, C:6, S:12, ss.245-246.

Dağdeviren, A. (2007). “Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Veren Kurumların Ders Programlarının Fonksiyonel Açından Değerlendirilmesi”, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Balıkesir.

Dayıoğlu, M. (2010). “Anadolu Otelcilik Ve Turizm Meslek Lisesi Stajyer Öğrencilerinin Yeterliliği Konusunda İşveren Görüşleri (Edremit Körfezi Örneği)”, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Balıkesir.

Demir M. ve Demir, Ş.Ş. (2014). Turizm İşletmelerinde Yöneticilerin Mesleki Staj ve Stajyerleri Değerlendirmesi”, *Marmara Sosyal Araştırmalar Dergisi*, S:6, ss.18-34.

Demir, Ş.Ş. (2012). “Avrupa Müşteri Memnuniyet Endeksi Modeli: Uluslararası Otel İşletmelerine Yönelik Bir Uygulama”, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, C:9, S:1, ss.673-695.

Demirkol, Ş. ve Pelit, E. (2002). “Türkiye’deki Turizm Eğitim Sistemi ve Avrupa Birliği Sürecinde Olası Gelişmeler”. *Gazi Üniversitesi Ticaret Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt:2, ss.125-146.

Dieke, P.U.C. (1991). “Policies For Tourism Development in Kenya”, *Annals of Tourism Research*, C:18, S:2, ss.269-294.

Du, Jiang. (2003). “Reforms and Development of Higher Tourism Education in China”. *Journal of Teaching in Travel & Tourism*, Cilt:3, ss.103-113.

Ediz, A. (1992). “Turizmde Mesleki Eğitim”, *Balkan Ülkeleri Turizm Eğitimi Semineri Bildirileri*, İstanbul.

Efil, İ. (2006). *İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon*, Alfa Aktüel Yayınları 8. Baskı, İstanbul.

Emir, O., Pelit, E. ve Arslan, S. (2010). “Turizm Alanında Önlisans Eğitimi Alan Öğrencilerin Staj Öncesi Ve Sonrası Görüşlerinin Karşılaştırılması (Afyon Kocatepe Üniversitesi Örneği)”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, C:9, S:33, ss.141-165.

Erbaş, A. Cankül, D. ve Temizkan, R. (2013). “Turizm Personeli Meslek Yasası Girişimi: Tiyader Örneği”, *14. Ulusal Turizm Kongresi, Kayseri*, ss. 1150-1162.

Erbaş, A. Temizkan, R. ve Cankül, D. (2015). "Turizmde Nitelikli Personelin Sektöre Kazandırılması: Tiyader Modeli" *I. Eurasia International Tourism Congress: Current Issues, Trends and Indicators*, C: 3, ss. 615-622.

Erbaş, A., Temizkan, R. ve Cankül, D. (2016). National Tourism Planning Based On University Degrees And Tourism Professions: Tiyader Model, *6th International Interdisciplinary Business-Economics Advancement Conference (Conference Proceedings)*, ISSN: 2372-5885, May 9-13, Miami, Florida, USA.

Erdoğan, İ. (2003). *Pozitivist Metodoloji: Bilimsel Araştırma Tasarımı, istatistiksel yöntemler, analiz ve yorum*. Erk Yayınları, Ankara.

Ergin, A. ve Yağcı, Ö. (2002). "4702 Sayılı Yasa Çerçevesinde Gerçekleştirilen Meb-Yök Meslek Yüksekokulları Projesine Yönelik Bir Değerlendirme", *Turizm Bakanlığı Turizm Eğitim Konferansı Workshop*, Ankara.

Ergün, B. (2013). "Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Verilen Kurumlardaki Hizmet Kalitesine Yönelik Bir Değerlendirme", Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Afyon.

Eskişehir Osmangazi Üniversitesi (Çevrimiçi).

<https://tf.ogu.edu.tr/Sayfa/Index/55/staj> (Erişim: 29.12.2017)

Genceli, M. (2006). "Tek değişkenli dağılımlarda normallik testleri: Sigma" *Mühendislik ve Fen Bilimleri Dergisi*, C:24, S:4, ss.69-91.

George, D. ve Mallery, P. (2016). *IBM SPSS Statistic 23 Step by Step*, Fourteenth Edition, Routledge, London.

Gharamaleki, M.R.E. (2011). "Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Turizm Eğitimi Veren Kurumları Değerlendirmeleri İran –Türkiye Karşılaştırması", Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, (Basılmamış Doktora Tezi), Ankara.

Gunn, A. C. (2000). Curriculum Design, *Encyclopedia of Tourism* (Ed. Jafari, J.), Routledge, London and New York.

Gürdal, M. (2002). "Türkiye’de Mesleki Turizm Eğitiminin Yapısal Analizi, Okullaşma-Eğitimin Kalitesi-Staj-İstihdam Sorunları Ve Çözüm Önerileri", *Turizm Bakanlığı Turizm Eğitimi Konferansı Workshop*, Ankara.

- Güzel, G.N. (2006). “Yükseköğretimde Turizm Eğitimi ve Hizmet Kalitesi”, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, (Basılmamış Doktora Tezi), Ankara.
- Hacıoğlu, N. (1992). “Yükseköğretimde Mesleki Turizm Eğitimi Geliştirme Perspektifleri”, *Turizm Bakanlığı Turizm Eğitim Konferansı Workshop*, Ankara.
- Hacıoğlu, N., Kaşlı, M., Şahin, S., Tetik, N. (2008). *Türkiye’de Turizm Eğitimi*, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Hartline, M.D. ve Jones, K. (1996). “Employee Performance Cues in a Hotel Service Environment: Influence on Perceived Service Quality, Value and Word of Mouth Intentions”, *Journal of Business Research*, C:35, S:3, ss. 207-215.
- Hayes, K. D. ve Ninemier, D. J. (2009). *Human Resources Management in the Hospitality Industry*, John Wiley & Sons, New Jersey.
- Inui, Y., Wheeler, D. ve Lankford, S. (2006). “Rethinking Tourism Education: What Should Schools Teach?”, *Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education*, C: 5, No: 2, ss. 25-35.
- Işık, C., Keskin, G. ve Serçeoğlu, N. (2015). “Turizm Sektöründe Nitelikli İşgücü Açığına Yenilikçi Yaklaşım: Kapadokya Örneği”, *Girişimcilik ve İnovasyon Yönetimi Dergisi*, C:4, S:2, ss.27-47.
- Jafari, J. ve Sola, F. E. (1996). “Human Resources Development and Quality Tourism: A Multi-Conference Report” , *Annals of Tourism Research*, C: 23, No: 1, ss. 228-231.
- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Asil Yayın Dağıtım, Ankara.
- Kızılırmak, İ. (2012). “Meslek Yüksek Okulları Turizm ve Otelcilik Programlarının Günümüz Turizm Sektörünün Beklentileri Doğrultusunda Değerlendirilmesi”, https://dhgm.meb.gov.tr/yayimlar/dergiler/Milli_Egitim_Dergisi/147/kizilirmak.htm (Erişim:02.02.2018).
- Kızıloğlu, T. ve Macit, M. (2002). “Turizm Yöneticilerinde Kendini Geliştirme”, *Turizm Bakanlığı Turizm Eğitimi Konferansı Workshop*, Ankara.
- Kuşlivan, S. (2016). *Türkiye’de Turizm*, Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları (ed. Oktay Emir), Eskişehir.

Kuşlivan, S. ve Kuşlivan, Z. (2000). “Perception And Attitudes Of Undergraduate Tourism Students Towards Working İn The Tourism İndustry İn Turkey”, *Tourism Management*, ss. 251-269.

Kuşlivan, S., Kuşlivan, Z., İlhan İ., Buyruk, L. (2010). “The Human Dimension: A Rewiev Of Human Resources Management Issues in The Tourism And Hospitality Industry”, *Cornell Hospitality Quarterly*, C:51, ss.171-216.

KÜLTÜR VE TURİZM BAKANLIĞI (Çevrimiçi).

<http://yigm.kulturturizm.gov.tr/TR,72942/turizm-gelir-gider-ve-ortalama-harcama.html> (Erişim: 18.12.2017)

KÜLTÜR VE TURİZM BAKANLIĞI (Çevrimiçi).

www.kultur.gov.tr/Eklenti/906,ttstratejisi2023pdf.pdf?0 (Erişim: 18.12.2017)

Leal, S. (2004). “Is Tourism Education In Brazil Sustainable” , *Proceedings of the Conference of the Association for Tourism in Higher Education*, Missenden Abbey, 1-3 Aralık, Buckinghamshire, UK.

Lee-Ross, D. ve Pryce, J. (2010). *Human Resources and Tourism (Skills, Culture and Industry)*, Channel View Publications, UK.

Leslie, D, and Richardson, A. (2000). “Tourism and Cooperative Education in UK Undergraduate Courses: are the Benefits Being Realized?” , *Tourism Management*, C: 21, ss. 489-498.

Lewis, A. (2005). “Rationalising a Tourism Curriculum for Sustainable Tourism Development in Small Island States: A Stakeholder Perspective”, *Critical Issues in Tourism Education*, (Ed.Tribe, J. ve Abbey, M.) ATHE Publication, London.

Lipman, G. (1997). “Human Capital in the Tourism Industry” , *Human Capital in the Tourism Industry of the 21st Century*, 21–23 Ocak 1996, Madrid, Spain, First Edition, Published by The World Tourism Organization.

Lohmann, M. ve Jafari, J. (1996). “Tourism Education and Training” , *Annals of Tourism Research*, C: 23, No: 2, ss. 490-492.

Mayaka, M. ve King, B. (2002). “A Quality Assessment of Education and Training for Kenya’s Tour-Operating Sector” , *Current Issues in Tourism*, C: 5, No: 2, ss. 112-133.

Mihalič, T. (2011). "Slovenia" *An International Handbook of Tourism Education* (Ed. Airey, D. ve Tribe, J.), Routledge, London and New York.

Milli Eğitim Bakanlığı, (1999). *Ticaret ve Turizm Öğretimi Okulları ve Programları*, T.C. Milli Eğitim Bakanlığı Ticaret ve Turizm Öğretimi Genel Müdürlüğü Yayını, Ankara.

Olçay, A. (2008). "Türk Turizminde Eğitimin Önemi", *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C:7, S:2, ss.383-390.

Olçay, A., Çıkmaz, E., Özekici, Y.K., İnce, E. (2017). "Otel Sahip ve Yöneticilerinin Stajyer Öğrencilerin Performanslarına İlişkin Değerlendirmeleri: Gaziantep Örneği", *Disiplinlerarası Akademik Turizm Dergisi*, C:2, S:1, ss.65-85.

Orhaner, E. ve Tunç, A. (2003). *Ticaret ve Turizm Eğitiminde Özel Öğretim Yöntemleri*, Gazi Kitapevi, Ankara.

Öncüer, M. E. (2006). "Avrupa Birliği Eğitim Politikasında Mesleki Turizm Eğitimi Yaklaşımı ve Türk Turizm Eğitimine Uygulanabilirliği", Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Basılmamış Doktora Tezi), İzmir.

ÖSYM (Çevrimiçi).

<https://dokuman.osym.gov.tr/pdfdokuman/2013/OSYS/Tablo4.pdf> (Erişim: 03.01.2018)

Özkan, E. (1992). "Yükseköğretim Düzeyindeki Turizm Eğitim Kurumlarında Öğrenci Staj ve Uygulamalarında Karşılaşılan Sorunlar ve Çözüm Önerileri", *Turizm Bakanlığı Turizm Eğitimi Konferansı Workshop*, Ankara.

Pak, Ö. (2015). "Türkiye'de Mesleki Turizm Eğitimi ve Zorunlu Staj: Turizm Meslek Lisesi Örneği", İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), İzmir.

Pan, H. ve Jamnia, M. (2014). "Practical Learning in Tourism Education: A Hands-on Bidding and Planning Practice", *Journal of Education and Practice*, C:5, S:13, ss.35-41.

Pelit, E. ve Güçer, E. (2006). "Turizm Alanında Öğretmenlik Eğitimi Alan Öğrencilerin Turizm İşletmelerinde Yaptıkları Stajları Değerlendirmeleri Üzerine Bir Araştırma", *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, S: 1, ss.139-164

- Pizam, A. (1999). "The State Of Travel And Tourism Human Resources İn Latin America", *Tourism Management*, Cilt: 20, ss. 575-586.
- Ritchie, B. R. J. (2000). Education, *Encyclopedia of Tourism* (Ed. Jafari, J.), Routledge, London and New York.
- Ross, D.L. ve Pryce, J. (2010). *Human Resources and Tourism*, Channel Wiew Publication, Toronto.
- Sarı, H. (2007). "Ortaöğretim Düzeyinde Mesleki Turizm Eğitimi Alan Öğrencelerin Staj Surecine Adaptasyonu Üzerine Bir Araştırma", Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Eğitimi Anabilim Dalı, (Basılmış Yüksek Lisans Tezi), Ankara.
- Singh, S. (1997). "Developing Human Resource for The Tourism Industry With Reference to India" , *Tourism Management*, C: 18, No: 5,ss. 299-306.
- Solnet, D. (2007). "Employee-Customer Linkages: A Social Identification Perspective in A Hotel Industry Context" , *Journal of Hospitality and Tourism Management*, C: 14, No: 2, ss. 129-143.
- Soybalı, H.H. ve Bayraktaroğlu, E. (2013). "Türkiye'de Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Veren Kurumların Uygulama Olanaklarının Değerlendirilmesi", *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, C: 24, S:2, ss. 185 – 199.
- Şahin, G.G. (2011). "A Research Expectation and Perception of Service Quality in Tourism Education at University Level in Ankara", *İşletme Araştırmaları Dergisi*, C:3, S:4, ss. 49-65.
- Tavşancıl, E. (2006). *Tutumların Ölçülmesi Ve SPSS İle Veri Analizi*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Temizkan, R. (2015). *Turizm İşletmelerinde İnsan Kaynakları Yönetimi*, (Ed. Pelit, E.), Grafiker Yayınları, Ankara.
- Temizkan, S. P. Temizkan, R. ve Tokay, S. (2013). "Turist Rehberliği Meslek Kanunu Ve Turist Rehberi Eğitiminde Yeni Bir Paradoks", *14. Ulusal Turizm Kongresi*, Kayseri, s. 474-486.
- Tesone, V. D. (2004). "Development of A Sustainable Tourism Hospitality Human Resources Management Module: A Template For Teaching Sustainability Across The

Curriculum” , *International Journal of Hospitality Management*, C: 23, No: 3, ss. 207-237.

Theobald, W.F. (1994). *Global Tourism: The Next Decade*, Butterworth Heinemann Ltd, Jordan Hill, Oxford.

Thompson, B. (2002). *Exploratory and Confirmatory Factor Analysis*, American Psychological Association, USA.

Timur, A. (1992). “Türkiye’de Turizm Eğitimin Yapısı, Uygulanan Politikalar ve Sonuçları”, *Turizm Eğitimi Konferans-Workshop*, Ankara.

Tolay, L. (2012). “Herşey Dâhil Sistemin Orta Öğretim Seviyesinde Turizm Eğitimine Etkileri”, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, C: 4, S: 3, ss. 82-96.

TURSAB (Çevrimiçi). https://www.tursab.org.tr/tr/turizm-verileri/istatistikler/turizmin-ekonomideki-yeri/dis-ticaret-aciklarini-kapatmada-payi_916.html (Erişim: 08.12.2017)

TURSAB (Çevrimiçi).

<https://www.tursab.org.tr/tr/turizmverileri/istatistikler/turistik-tesis-ve-isletmeler/turkiyenin-yatak-kapasitesi-1966-77.html> Erişim: (12.12.2017)

Tutan, E. (2010). “Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Staj Döneminde Maruz Kaldıkları Mobbing (Psikolojik Yıldırma) Ankara İlinde Bir Uygulama”, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara.

Tutar, F. Alpaslan, C. Tutar, E. Çisil, E. (2013). “Turizm Sektörünün İstihdam Üzerine Etkileri”, *Global Journal of Economics and Business Studies*, C:2, S:4, ss. 14-27

TÜİK (Çevrimiçi). <http://www.tuik.gov.tr/PreTabloArama.do> (Erişim: 10.12.2017)

Türkay, O. ve Yağcı, K. (2007). “Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Okulda ve Turizm Sektöründe Öğrenmelerinin Sektörden Ayrılma Eğilimlerine Etkisi”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C:9, S:4, ss.222.

Türkeri, İ. (2014). “Yükseköğretim Düzeyinde Turizm Eğitiminin Özel Nitelikli Sorunları ve Çözüm Önerileri”, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, S:3, ss.1-14.

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

- Tütüncü, Ö. (2009). “Akademik Turizm Eğitimi Arama Konferansının Ardından”, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, C:20, S:1, ss.103-112.
- Tüylüoğlu, T. (2003). “Türkiye’de Turizm Eğitiminin Niteliği”, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara.
- Unur, K. (2002). “Türkiye’nin Ekonomik Etkilerini Ölçmede Kullanılan Yöntemler ve Türkiye’nin Aktif Dış Turizm Gelirlerinin Ölçümü İçin Bir Model Önerisi”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Basılmamış Doktora Tezi), İzmir.
- UNWTO. (Çevrimiçi). <https://www.e-unwto.org/doi/pdf/10.18111/9789284419807> (Erişim: 02.04.2018)
- Ural, A. ve Pelit, E. (2002). “Türkiye’de Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Veren Yüksek Öğretim Örgütlerinin Örgütleniş Biçimleri”. *Turizm Bakanlığı Turizm Eğitim Konferansı Workshop*, Ankara.
- Ünlüöner, K. ve Boylu Y. (2005). “Türkiye’de Yükseköğretim Düzeyinde Turizm Eğitimindeki Gelişmelerin Değerlendirilmesi”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi Bahar 2005*. C.3 S.12 ss.11-32.
- Ünlüöner, K. ve Şahin, Z. (2011). “Turizmde İstihdam”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, C: 10, S: 37, ss. 1-25.
- Üzümcü, T.P. (2015). “Otel Yöneticilerinin Turizm Eğitime Yönelik Algıları: Kocaeli İli Otel Yöneticileri Üzerinde Bir Araştırma”, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi KOSBED*, S:30, ss.123-150.
- Veijola, S. (2010) “ Introduction: Tourism as Work”, *Tourism Studies*, C: 9, No: 2, ss. 83-87.
- Winberg, M. (2002). “Official Inauguration” , *Human Resources in Tourism: Towards A New Paradigm*, 26–27 Ocak, Madrid, Spain.
- Yağcı, Ö. (2001). “Türkiye’de Turizm Eğitimi ve İstihdamda Karşılaşılan Temel Sorunlar ve Çözüm Önerileri,” *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, S: 4, ss.23-29.
- Yağcı, Ö. (2007). *Turizm Ekonomisi*, Detay Yayıncılık, Ankara.

- Yalçın, İ. ve İri, R. (2003). “Hizmet içi Eğitim Türkiye’de Beş Yıldızlı Otellerde Uygulanmayı Bekliyor”, *Gazi üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitimi Dergisi* C:i, s: 91-106.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2011). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Yazıt, H. (2013). “Turizm İşletmeciliği Eğitimi Alan Lisans Ve Önlisans Öğrencilerinin Staj Konusundaki Düşünce Ve Algılamaları Arasındaki Farklılıkların Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma”, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Sakarya.
- Yeşiltaş, M. Öztürk, Y. ve Hemmington, N. (2010). “Tourism Education İn Turkey And Implications For Human Resources”, *Anatolia: An İnternational Journal Of Tourism And Hosplitality Research*, C: 21. No: 1, ss. 55-71.
- Yıldız, Z. (2011). “Turizm Sektörünün Gelişim ve İstihdam Üzerine Etkileri”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, C:3, S:5, ss.54-71
- YÖK (Çevrimiçi). <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2547.pdf> (Erişim: 01.02.2018)
- YÖK (Çevrimiçi). <https://istatistik.yok.gov.tr/> (Erişim: 08.02.2018)
- Zagonari, F. (2009). “Balancing Tourism Education and Training, *International Journal of Hospitality Management*, C: 28, ss. 2-9.
- Zengin, B. ve Kırmızı, A. (2017). “Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Uygulama Eğitiminde Karşılaştıkları Sorunları Ve Çözüm Önerileri: Gazi Üniversitesi Örneği”, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, C:5, S:48, ss.564-582.
- Zhang, H.Q., Wu, E. (2004) "Human Resources İssues Facing The Hotel And Travel İndustry İn China", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, C: 16 S: 7, ss.424-428

Ek 1: Anket Formu

Sayın Turizm Öğrencisi;					
Bu anketin sadece bilimsel amaçlarla veri toplamayı amaçladığını önemle belirtmek ister, Katkılarınızdan dolayı şimdiden teşekkür ederim					
Arş. Gör. Özel KILIÇ (Eskişehir Osmangazi Üniversitesi) ozelk@ogu.edu.tr. 0 544 449 81 44 / 0222 239 37 50 / 6661					
1.Aşağıdaki ifadelerden size uygun olan ifadeyi işaretleyiniz					
(1 = Kesinlikle Katılmıyorum, 2 = Katılmıyorum, 3 = Kararsızım, 4 = Katılıyorum, 5 = Kesinlikle Katılıyorum)					
	1	2	3	4	5
1. Fakültemize / Yüksekokulumuza bağlı bir uygulama otelinin olmasını isterim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Turizm Fakültesi / Yüksekokulu öğrencilerine uygulama otelinde staj yapma imkânı verilmelidir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Mezun olabilmek için uygulama otelinde belirli bir süre çalışma zorunluluğumun olması öğrenme sürecime katkı sağlar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Öğrenim hayatı boyunca uygulama otelinde çalışmak mesleki deneyim kazanmam açısından faydalı olur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Uygulama otelinde staj yapma imkânının olması staj yeri bulma konusundaki kaygımı ortadan kaldırır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Uygulama derslerinin uygulama otelinde yapılması dersi daha iyi anlamama sağlar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Uygulama otelinde çalışmak mesleki becerilerimi geliştirmemi sağlar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Uygulama otelinde çalışmak mesleki terimleri öğrenmem konusunda faydalı olur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Uygulama otelinde çalışmak meslek hayatımda kullanacağım Yazılım / Donanım / Ekipmanı tanımama sağlar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Uygulama otelinde çalışmak iş hayatına uyum sağlamama kolaylaştırır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Uygulama otelinde çalışmak sektörel hiyerarşiyi tanımama sağlar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Uygulama otelinde çalışmak mesleğim hakkındaki teorik bilgimi pekiştirmemi sağlar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Uygulama otelinde çalışmak turizm sektöründe çalışmaya yönelik özgüvenimi olumlu etkiler	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Uygulama otelinde çalışmak iletişim becerilerimin gelişmesini sağlar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Uygulama otelinde çalışmak yönetsel becerilerimin gelişmesini sağlar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Başka bir işletmede staj yapmaktansa uygulama otelinde staj yapmayı tercih ederim	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Fakülteye bağlı uygulama otelinin olması fakültenin öğretim kalitesini olumlu etkiler	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ek 1'in devamı

2. Cinsiyetiniz? <input type="checkbox"/> Erkek <input type="checkbox"/> Kadın	3. Mezun Olduğunuz Lise? <input type="checkbox"/> Turizm Lisesi <input type="checkbox"/> Diğer
4. Herhangi Bir Turizm İşletmesinde Çalıştınız mı / Staj Yaptınız mı? <input type="checkbox"/> Personel Olarak Çalıştım <input type="checkbox"/> Staj Yaptım <input type="checkbox"/> Hem Çalıştım Hem de Staj Yaptım <input type="checkbox"/> Hiçbirini Yapmadım	5. Sınıfınız? <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4
6. Lisans Öğreniminiz Boyunca Uygulama Otelinde Çalıştınız mı? <input type="checkbox"/> Evet, Çalıştım <input type="checkbox"/> Hayır, Çalışmadım	
7. Sizce Uygulama Otelinin Öğrencilere Kazandırabileceği En Önemli Avantaj Nedir? <input type="checkbox"/> Maddi Kazanç Sağlaması (Kısmı Zamanlı Öğrenci Olarak Çalışma Karşılığında Ücret Alma Durumu) <input type="checkbox"/> Staj Yapma İmkânı Sağlaması <input type="checkbox"/> Mezuniyet Sonrası Uygulama Otelinde Personel Olarak Çalışma İmkânı Sağlaması <input type="checkbox"/> Derslerin Uygulama Kısımlarını Gerçekleştirebilecek İmkânlar Sağlaması	

ESKİŞEHİR OSMANGAZİ ÜNİVERSİTESİ TURİZM FAKÜLTESİ EĞİTİM VE UYGULAMA OTELİ İŞLETME YÖNERGESİ

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar

Amaç

Madde 1- (1) Bu Yönergenin amacı, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Turizm Fakültesi öğrencilerinin turizm ve otelcilik sektörüne yönelik eğitim ve öğretimlerinin, ders uygulamalarının ve işbaşı eğitimlerinin yapıldığı Eğitim ve Uygulama Otelİ'nin işletme ve çalışma esaslarını düzenlemektir.

Kapsam

Madde 2- (1) Bu Yönerge hükümleri, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Turizm Fakültesi öğrenci ve öğretim elemanlarının ders uygulamaları, işbaşı eğitimleri ile döner sermaye kapsamında işletilen Eğitim ve Uygulama Otelİ'nin faaliyetlerini kapsar.

Dayanak

Madde 3- (1) Bu yönerge, “2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu’nun 58. Maddesine Göre Döner Sermaye İşletmelerinin Kurulmasında Uyulacak Esaslara İlişkin Yönetmelik”, “Kamu Kurum ve Kuruluşlarınca İşletilen Sosyal Tesislerin Muhasebe Uygulamalarına Dair Esas ve Usuller” ve “Döner Sermayeli İşletmeler Bütçe ve Muhasebe Yönetmeliği” hükümleri ile Maliye Bakanlığı’nın ilgili mevzuatı gereğince hazırlanmıştır.

Tanımlar

Madde 4- (1) Bu Yönergede geçen;

- **Dekan:** Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Turizm Fakültesi Dekanı’nı,
- **Departman Sorumluları:** Otelin çeşitli departmanlarında çalışan personel ve öğrencilerin işlerini planlamak, koordine etmek, sevk ve idare etmek, denetlemek, departmanın faaliyetlerinde aktif görev almak üzere, Uygulama Otelİ Koordinatörünün önerisi ile dekan tarafından atanan Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Turizm Fakültesi’nin kadrolu öğretim elemanlarını,
- **Döner Sermaye:** Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Döner Sermaye İşletmesi’ni,
- **Fakülte Sekreteri:** Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Turizm Fakültesi Sekreteri’ni,
- **Fakülte:** Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Turizm Fakültesi’ni,
- **Gerçekleştirme Görevlisi:** Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Turizm Fakültesi Sekreteri’ni veya rektör tarafından görevlendirilecek personeli
- **Harcama Yetkilisi:** Rektör veya görevlendireceği personeli,
- **Kısmi Zamanlı Çalışanlar:** Üniversitenin Kısmi Zamanlı Çalışanları olarak uygulama otelinde görevlendirilen öğrencileri,

- **Muhasebe Esasları:** Bu yönergedeki muhasebe ile ilgili tüm tanımlar, “Döner Sermayeli İşletmeler Bütçe ve Muhasebe Yönetmeliği” hükümleri ile Maliye Bakanlığı tarafından konuya ilişkin muhasebe sistemleri ile ilgili yapılan mevzuat hükümlerini,
- **Personel:** Uygulama Otelinde maaş veya ücret karşılığı çalışan kadrolu veya sözleşmeli elemanlar ile işçileri,
- **Rektör:** Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Rektörünü
- **Rektörlük:** Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Rektörlüğü’nü,
- **Senato:** Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Senatosu’nu,
- **Stajyer Nöbetçi Öğrenci Koordinatörü:** Uygulama otelinde Nöbet tutacak olan öğrencilerin belirlenmesi, koordinasyonu ve takibini yapmak üzere Uygulama Oteli Koordinatörünün önerisi ile dekan tarafından atanan Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Turizm Fakültesi’nin kadrolu öğretim elemanını,
- **Stajyer Nöbetçi Öğrenci:** Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Turizm Fakültesi Staj Yönergesi 5. Maddesinde belirtilen İşbaşı Eğitimi kapsamında uygulama otelinde Nöbet tutan öğrencileri,
- **Stajyerler:** Uygulama otelinde ara tatilde (sömestr), yaz dönemi tatilinde stajyer olarak çalıştırılan üniversite veya lise öğrencilerini,
- **Tesis Sorumlusu:** Dekanın önerisi ile Rektör tarafından görevlendirilen idari personeli,
- **Uygulama Oteli Koordinatörü:** Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Turizm Fakültesi Dekanı önerisiyle Rektör tarafından görevlendirilen Fakülte’nin kadrolu öğretim elemanını,
- **Uygulama Oteli:** Fakülteye Bağlı Olarak Döner Sermaye Kapsamında İşletilen Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Turizm Fakültesi Eğitim ve Uygulama Oteli’ni,
- **Üniversite Yönetim Kurulu:** Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Yönetim Kurulu’nu,
- **Üniversite:** Eskişehir Osmangazi Üniversitesi’ni,
- **Yönetim Kurulu:** Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Turizm Fakültesi Yönetim Kurulu’nu, **ü) Yönetim Kurulu Başkanı:** Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Turizm Fakültesi Yönetim Kurulu Başkanı’nı, ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM

İşletme Unvanı, Faaliyet Alanı, Organlar ve Görevleri İşletmenin Unvanı

Madde 5- (1) Uygulama Oteli’nin unvanı “Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Turizm Fakültesi Eğitim ve Uygulama Oteli”dir. Her türlü iç ve dış yazışmalarda ana başlık olarak bu unvan kullanılır.

Uygulama Oteli Faaliyet Alanı

Madde 6- (1) Uygulama Oteli, Fakülte’de yürütülen meslek dersleri kapsamında eğitim-öğretim ve uygulama amacına yönelik olarak konaklama, yiyecek-içecek hizmetleri ve toplantı ve etkinlik faaliyetlerinde bulunur.

Kişi ve Organlar

Madde 7- (1) Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Turizm Fakültesi Eğitim ve Uygulama Oteli aşağıdaki kişi ve organlardan oluşur;

- Yönetim Kurulu,
- Yönetim Kurulu Başkanı,
- Koordinatör Öğretim Elemanı,
- Departman Sorumlusu Öğretim Elemanları
- Stajyer Nöbetçi Öğrenci Koordinatörü
- Fakülte Sekreteri
- Tesis Sorumlusu,
- Uygulama Oteli Personeli,
- Öğrenci.

Yönetim Kurulu

Madde 8- (1) 2547 Sayılı Kanun’un 18. Maddesi’ne göre oluşturulan ve faaliyette bulunan Fakülte Yönetim Kurulu’nu ifade eder.

- Yönetim Kurulu Başkanı oy hakkı olmaksızın görüşlerine başvurmak üzere alanında uzman veya bilirkişileri Yönetim Kurulu toplantılarına davet edebilir.
- Yönetim Kurulu, üyelerin salt çoğunluğu ile toplanır ve kararlar oy çokluğuyla alınır. Oyların eşit çıkması halinde, Yönetim Kurulu Başkanı’nın oyu istikametinde karar alınır.
- YÖK Mevzuatı’nda yer alan diğer yetki ve görevlerini kullanır.
- Yönetim Kurulu’na Fakülte Sekreteri raportör olarak katılır.

Yönetim Kurulunun Görevleri

Madde 9- (1) Yönetim Kurulu’nun Uygulama Oteli ile ilgili görevleri:

- Uygulama Oteli’nin yönetimi hakkında genel ilke kararları almak, uygulamaya yönelik öncelikleri belirlemek ve gerekli düzenlemeleri yapmak.
- Uygulama Oteli’nin yönetimini kolaylaştıracak tedbirleri almak.
- Uygulama Oteli’nde sunulması planlanan hizmetleri ve bedellerini değerlendirerek Dekanlığa teklif etmek.
- Uygulama Oteli’nin ihtiyaçlarını belirlemek ve yerine getirilmesi ile ilgili kararları almak.
- Yılsonu itibariyle hazırlanan bilanço ve gelir tablosunu değerlendirmek.
- Bu yönerge hükümlerine ilişkin yapılacak değişiklik, yenilik, madde ve fıkra iptalleri için gerekli çalışmaları yaparak Dekanlığa sunmak.
- Öğrencilerin uygulamalı eğitim, öğretim ve stajları ile ilgili gerekli kararları almak ve uygulamak.

Yönetim Kurulu Başkanının Görevleri

Madde 10- (1) Yönetim Kurulu Başkanı'nın görevleri:

- Yönetim Kuruluna başkanlık etmek ve Yönetim Kurulu kararlarını uygulamak.
- Uygulama Oteli'nin her düzeydeki personeli üzerinde genel gözetim ve denetim görevini yapmak.
- Görevlendirilmesi durumunda Uygulama Oteli'nin "Harcama Yetkilisi" görevini yürütmek.
- Koordinatör Öğretim Elemanı ile Tesis Sorumlusunun koordineli çalışmasını sağlamak ve denetlemek.

Koordinatör Öğretim Elemanı

Madde 11- (1) Uygulama Oteli ile Fakülte arasında ders uygulamaları, işbaşı eğitim ve staj işleri ile ilgili koordinasyonu sağlayan ve Uygulama Oteli'nde sunulan hizmetlerden Yönetim Kurulu Başkanı'na karşı birinci derecede sorumlu olan kişidir. Koordinatör Öğretim Elemanı Dekanın teklifi ile Rektör tarafından Fakülte'nin aylıklı öğretim elemanları arasından atanır. Uygulama Oteli'nin işletilmesiyle ilgili hizmetler, Yönetim Kurulu Başkanı'nın denetiminde, Koordinatör Öğretim Elemanı tarafından yürütülür. Koordinatör Öğretim Elemanı, Tesis Sorumlusu'nun birinci derecedeki amiridir.

Koordinatör Öğretim Elemanı'nın görev ve sorumlulukları:

- Yönetim Kurulu'nun alacağı kararları icra etmek.
- Uygulama Oteli'nin tüm birimleri arasında gerekli eşgüdümü sağlamak.
- Uygulama otelinde görev almak isteyen öğretim elemanlarını tespit ederek görevlendirilmeleri için dekana sunmak. Departman sorumlusu olarak görevlendirilen öğretim elemanlarının çalışmalarını organize etmek, gerekirse departmanlar arası rotasyonlarını sağlamak ve denetlemek.
- Personelin ve öğrencilerin çalışma programını departman sorumlularına yaptırmak, departmanların koordinasyonunu sağlamak ve denetimini yapmak.
- Personel ve öğrenciler ile belirli aralıklarla değerlendirme ve bilgilendirme toplantıları yapmak.
- Uygulama Oteli'nde çalışan öğrencilerin, çalışma tarihlerinin, görev dağılımlarının Stajyer Nöbetçi Öğrenci Koordinatörü tarafından belirlenmesini sağlamak, uygulama oteli departman sorumluları ve personeli ile Stajyer Nöbetçi Öğrencilerin rollerini belirlemek. Öğrencilerin iş disiplinlerinin takip edilmesini sağlamak.
- Çalışan personelin bilgi eksikliklerini belirlemek ve eksik oldukları konularda eğitilmelerini sağlamak.
- Tesis Sorumlusu'ndan aldığı bilgileri gerekli gördüğü hallerde bir üst merci olan Yönetim Kurulu Başkanı'na aktarmak.
- Uygulama Oteli'nde sunulan hizmetlerle ilgili Yönetim Kurulu'na önerilerde bulunmak.

- Misafir şikâyetleri ile ilgilenilmesini, sorunların çözülmesini sağlamak ve sık tekrar eden şikâyetlere ilişkin olarak Yönetim Kurulu'nu bilgilendirmek.
- Belirli aralıklarla (haftalık veya aylık) yiyecek-içecek, kat hizmetleri, çamaşırhane, önbüro ve genel yönetim faaliyetlerine ilişkin maliyet kontrolü yapmak. Varsa, maliyet sapmalarının nedenlerini araştırmak ve maliyet kontrolü sonuçları hakkında Yönetim Kurulu'nu bilgilendirmek.

Departman Sorumlusu Öğretim Elemanları

Madde 12- (1) Uygulama Otelinde restoran, mutfak, pastane, çamaşırhane, kat hizmetleri, meydan, ön büro, rezervasyon, banket, ziyafet toplantı organizasyonları, misafir ilişkileri, satış, pazarlama, tanıtım, maliyet ve stok kontrolü, satın alma, getiri yönetimi gibi departmanların işleyişinden sorumlu olan fakültenin öğretim elemanlarıdır. Koordinatör öğretim elemanının teklifi ile dekan tarafından atanırlar. Koordinatör öğretim elemanına karşı sorumludurlar. Sorumlu oldukları departmandaki tüm personel ve öğrencilerin amiridirler.

Departman Sorumlusu Öğretim Elemanları'nın görev ve sorumlulukları;

- Departmanda çalışan personelin iş tanımlarını hazırlamak ve görevlerin yerine getirilmesini sağlamak,
- İş akış süreçlerini planlamak, personelin ve öğrencilerin görevlerini bu planlara göre yerine getirmelerini sağlamak,
- Departmanda çalışan personelin vardiyalarını hazırlamak ve takibini gerçekleştirmek.
- Uygulama otelinin konaklama ve yiyecek içeceklerle ilgili hizmetlerine gelen talepler doğrultusunda sorumlu olduğu departmandan beklenen üretimin veya hizmetin gerçekleştirilmesini sağlamak, bu ürünlerin ve hizmetlerin üretim süreçlerinde bizzat yer almak.
- Uygulama otelinin verimliliğini ve gelirlerini arttırıcı ürün ve hizmet tasarımları geliştirmek, koordinatör öğretim elemanına sunmak,
- Sorumluluğu altındaki personelin ve öğrencilerin ihtiyaç duydukları gözlenen mesleki teorik ve uygulamalı eğitimleri vermek.
- Departmanın ve departmanda çalışanların planlanması, organize edilmesi, koordinasyonu, ve denetlenmesi sorumluluğunu yerine getirmek,
- Diğer departman sorumlusu öğretim elemanları ile sürekli iletişim ve koordinasyon içinde bulunarak iç tedarik zincirinin kırılmadan çalışmasını sağlamak,
- Koordinatör Öğretim Elemanı tarafından verilen görevleri yapmak.

Stajyer Nöbetçi Öğrenci Koordinatörü

Madde 13-(1) Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Turizm Fakültesi Staj Yönergesine Göre Uygulama Otelinde işbaşı eğitime katılacak olan Stajyer Nöbetçi Öğrencilerin belirlenmesi, koordinasyonu ve takibini yapmak üzere Uygulama Oteli Koordinatörünün önerisi ile dekan tarafından atanan Turizm Fakültesi kadrosunda yer alan öğretim elamanıdır. Koordinatör Öğretim Elemanına karşı sorumludur.

Stajyer Nöbetçi Öğrenci Koordinatörünün görev ve sorumlulukları;

- Uygulama Otelinde haftalık periyotlarla değişim gösterecek olan Stajyer Nöbetçi Öğrencilerin listelerini oluşturmak,
- Stajyer Nöbetçi Öğrencilerin Uygulama Otelinde çalışacakları haftaları belirlemek, mazeret bildirenlerin mazeretlerini uygun görürse tarihlerini yeniden belirlemek,
- Nöbet tarihlerinde öğrencileri Uygulama Oteli Tesis Sorumlusuna teslim etmek.
- Stajyer Nöbetçi Öğrencileri Turizm Fakültesi öğrenci işlerine bildirerek iş kazası sigortalarının çalışılan tarihlerde yapılması için çalışmaların başlamasını sağlamak ve takip etmek.
- Stajyer Nöbetçi Öğrencilerin son sınıfa kadar takibini yapabilmek için gerekli olan çizelgeleri hazırlamak,
- Faaliyetleri konusunda her hafta başında koordinatör öğretim elemanını ve tesis sorumlusunu bilgilendirmek.

Fakülte Sekreteri

Madde 14-(1) Fakülte Sekreteri Yönetim Kurulu'na raportör olarak katılır ve Yönetim Kurulu Başkanı'nın Uygulama Oteli ile ilgili vermiş olduğu görevleri Koordinatör Öğretim Elemanı ve tesis sorumlusu ile koordinasyon içerisinde yürütür ve yerine getirir.

Fakülte Sekreterinin Görev ve Sorumlulukları:

- Uygulama Oteli'nin tüm mali işleri ile satın alma işlemlerinde "Gerçekleştirme Görevlisi" olarak görev yapmak.
- Stajyer Nöbetçi Öğrenci Koordinatörü olan öğretim elemanının ihtiyaç duyduğu öğrenci listelerinin verilmesini, Nöbetçi olarak uygulama otelinde çalışan öğrencilerin sigorta işlemlerinin yapılmasını sağlamak.
- Koordinatör Öğretim Elemanı, Tesis Sorumlusu ve Departman Sorumlusu Öğretim Elemanlarının görevlerini gerçekleştirmek için ihtiyaç duydukları zamanlarda uygun görülen fakülte imkanları ile destek vermek.

Tesis Sorumlusu

Madde 15- (1) Tesis Sorumlusu, Dekanın önerisiyle Rektör tarafından görevlendirilir.

Tesis Sorumlusu'nun görevler ve sorumlulukları:

- Uygulama Oteli çalışanlarının hizmetleri aksatmadan yürütmelerini sağlamak.
- Koordinatör Öğretim Elemanı'nın verdiği görevleri yapmak.

- Yönergede adı geçen muhasebe belgelerinin yönerge esaslarına uygun olarak zamanında ve tam olarak bastırılması ve kullanılmasını sağlamak.
- Kayıtların tutulmasını, takibini ve muhafaza edilmesini sağlamak.
- Uygulama Oteli'nde staj, uygulama ve işbaşı eğitimi yapan öğrencilerin takibini yapmak, iş disiplini sağlamak ve gerekli durumlarda Koordinatör Öğretim Elemanı'nı bilgilendirmek.
- Personelin, iş ve çalışma programlarına uyumunu takip etmek.
- Kasada toplanan nakitleri ilgili banka hesabına yatırmak.
- Uygulama Oteli'nde konaklayan misafirlerin şikâyetlerine çözüm getirmek.
- Uygulama Oteli'nin malzeme ve demirbaş kontrolünü yapmak ve ihtiyaçları Koordinatör Öğretim Elemanı'na bildirmek.
- Uygulama Oteli'nin demirbaşlarının korunmasını sağlamak ve tamir-bakım gerektiren demirbaşlarla ilgili gerekli tedbirleri almak.
- Aylık malzeme ve demirbaş sayımının yapılmasını sağlamak.
- Kredili satışların takibini yapmak ve tahsil edilmesini sağlamak.
- Koordinatör Öğretim Elemanı ile sürekli iletişim halinde olmak.

Uygulama Oteli Personeli

Madde 16- (1) Uygulama Oteli'nin personeli ve görev talimatları şu şekilde tanımlanmıştır.

Öğrenci

Madde 17- (1) Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Turizm Fakültesi Staj Yönergesi çerçevesinde Uygulama Otelinde zorunlu stajının tamamını veya bir kısmını yapan öğrenciler, Uygulama Oteli'nde Nöbet tutan öğrenciler, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Turizm Fakültesinde derslerinin eğitim ve uygulama kısmını uygulama otelinde yapan öğrenciler ile Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Kısmi Zamanlı Öğrenci Çalıştırma Yönergesi kapsamında kısmi statülü çalışan öğrenciler ve liselerin turizmle ilgili eğitim veren programlarına kayıtlı olup uygulama otelinde staj yapan öğrencilerdir.

Öğrencinin görev ve sorumlulukları:

- Departman Sorumlusu Öğretim Elamanının belirlediği süre zarfında görevlendirildiği departmanda belirtilen çalışma saatlerine riayet etmek.
- Yanında çalıştığı personelin vermiş olduğu görevleri yerine getirmek.
- Tesis Sorumlusu'nun verdiği görev ve sorumlulukları yerine getirmek.
- Aldığı teorik eğitimleri, uygulamalı eğitimle pekiştirerek mesleki alanda kendini geliştirmek.
- Uygulama Oteli'nin çalışma disiplinine riayet etmek.
- Uygulama Oteli'nde sunulan hizmetlere ilişkin gözlemlerde bulunmak.

Çalışma Saatleri

Madde 18- (1) Kamu personeli niteliğinde istihdam edilen personelin haftalık çalışma süresi 40 saattir. Bu süre, işin yoğunluğuna göre belirlenecek olan haftanın iki günü tatil olmak üzere düzenlenir.

(2) İstihdam edilen diğer personelin (kamu personeli olmayan, hizmet alımı yoluyla veya sözleşmeli olarak çalıştırılan personelin) haftalık çalışma süresi ise 45 saattir. Bu süre, işin yoğunluğuna göre belirlenecek olan haftanın bir günü tatil olmak üzere düzenlenir.

(3) Uygulama Oteli personeli sabah, akşam ve gece olmak üzere üç vardiyada görevlendirilebilir.

(4) Günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri ile öğle dinlenme süresi, mevsimin ve hizmetin özelliklerine göre Koordinatör Öğretim Elemanı, Tesis Sorumlusu ve Departman Sorumlusu Öğretim Elemanlarının ortak kararları ile koordinasyon içinde belirlenir,

(5) Milli ve dini bayramlar ile diğer resmi tatil günlerinde işin yoğunluğu dikkate alınarak Koordinatör Öğretim Elemanı, Tesis Sorumlusu ve Departman Sorumlusu Öğretim Elemanlarının ortak kararları ile personel çalıştırılması durumunda uygun görülen başka bir zamanda bu günlere karşılık olarak bire bir izin verilir.

(6) Kısmi Zamanlı Çalışan Öğrenciler Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Kısmi Zamanlı Öğrenci Çalıştırma Yönergesi kapsamında haftada 15 saat çalıştırılırlar. Uygulama oteli 24 saat esasına göre çalıştırıldığı için vardiyalarına departman sorumlusu öğretim elemanları karar verir.

(7) Stajyer Nöbetçi Öğrenciler ve Stajyerler Departman Sorumlusu Öğretim Elemanlarının belirledikleri günler ve saatlerde olmak üzere günde 8 saat çalışırlar.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Tesislerden Faydalanma

Madde 19- (1) Uygulama Oteli'nden yerli veya yabancı tüm turistler faydalanabilir. Üniversite Personeli, Diğer Kamu Personeli ve Kamu Personeli olmayan kesimlere farklı fiyatlar uygulanabilir. Ayrıca ziyafet, toplantı ve organizasyonlar için konaklamasız olarak da hizmet verilir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Muhasebe Esasları

Tutulacak Defterler, Belgeler, Cetveller ve Kayıtlar

Madde 20- (1) Uygulama Oteli, mali defterlerinin tutulması hizmet alımı yöntemiyle de gerçekleştirilebilir.

(2) Vergi Usul Kanununun 182. maddesi uyarınca tutulması zorunlu defterler şunlardır:

- **Yevmiye Defteri:** Kayda geçirilmesi gereken işlemleri tarih sırasıyla ve maddeler halinde yazmaya mahsus defterdir.

- **Büyük Defter (Defteri Kebir):** Günlük deftere geçirilmiş olan işlemleri buradan alarak sistemli bir surette hesaplara dağıtan ve tasnifli olarak bu hesaplarda toplayan defterdir.

- **Envanter Defteri:** İşletmenin açılış tarihinde ve müteakiben her iş yılı sonunda çıkarılan envanterler ve bilânçoların kaydolduğu defterdir.

(3) **Karar Defteri:** Yönetim Kurulu tarafından alınan kararlar bu deftere yazılabileceği gibi, bilgisayar ortamında yazılan kararların çıktıları alındıktan sonra kararlar dosyasında da muhafaza edilebilir. Kararların altında üyelerin imzası bulunur. Karara herhangi bir nedenle iştirak etmeyen üyenin muhalefet şerhi karar metninde açıkça belirtilir.

(4) **Bilanço:** Her hesap yılı sonunda veya gerek görülen bir tarihte düzenlenen ve hesapların denkleştirilmesi ile her hesabın kesin sonucunu gösteren bir cetveldir. Envanterde ayrıntıları ile gösterilen muhtelif kalemler bilançoda toplu olarak gösterilir. Bilanço, aktif ve pasif sütunlardan oluşur. Bilançonun aktif yanı Uygulama Otelinin mevcutlarını ve alacaklarını, pasif yanı ise bunların finansal kaynaklarını yani Uygulama Otelinin sermayesi ile borçlarını ifade eder. Aktif değerler bilançonun sol tarafına, pasif değerler ise sağ tarafına yazılır.

- **Gelir Tablosu:** Gelir tablosu, Uygulama Otelinin belli bir dönemde elde ettiği tüm gelirler ile aynı dönemde katlandığı bütün maliyet ve giderleri ve bunların sonucunda Uygulama Otelinin elde ettiği dönem net kârı veya zararını gösteren bir tablodur.

- **Geçici Mizan:** Mal sayımı yapılmadan önce çıkartılan ve büyük defter kayıtları ile günlük defter kayıtları arasındaki uygunluğun kontrolünde kullanılan cetveldir.

- **Kesin Mizan:** Fiilî mal sayımı yapıldıktan ve Uygulama Otelinin kâr-zarar durumu tespit edildikten sonra, dönem veya yıllık kesin hesap sonuçlarını belirlemek ve bilançonun esasını oluşturmak üzere düzenlenen cetveldir.

Defter Kayıtların Tasdik ve Onayları

Madde 21- (1) Uygulama Otelinde tutulacak defterler, bu bölümdeki esaslara göre tasdik edilir.

- Vergi Usul Kanununun 220. 221. ve 223. Maddeleri ile 6762 Sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun 69. Maddesi gereğince yevmiye, defteri kebir ve envanter defterini noter tarafından defterin kullanılacağı hesap döneminden önce gelen son ayda;

- Bilanço ve Gelir Tablosu, tanzim edildiği dönem sonunda Uygulama Otelinin mali işlerinden sorumlu serbest muhasebeci mali müşavir tarafından onaylanır.

Dayanak ve Kontrol Belgeleri

Madde 22- (1) Tutulmakta olan defter, belge ve kayıtların doğruluğunu ispat için düzenlenecek diğer belgeler aşağıda belirtilmiştir.

- **Dayanıklı Taşınırlar Listesi (Zimmet Fişi):** Uygulama Otelinde kullanılan taşınır malların Tesis Sorumlusu'na teslimi sırasında kullanılan bir belgedir. Bu işlem

taşınır kayıt kontrol yetkilisi tarafından yürütülür. Belgenin alt tarafında teslim eden ve teslim alan kişilerin imzaları ile teslim tarihi bulunur.

- **Gelir Belgeleri:** Uygulama Oteli'nin işletilmesi sırasında düzenlenen fatura, kredi kartı slipi, muhasebe fişi ve yazarkasa fişleridir.
- **Fatura:** Uygulama Oteli'nde konaklayan misafirlerin otelden ayrılışları sırasında almış oldukları hizmete karşılık kesilen faturadır.
- **Kredi kartı slipi:** Uygulama Oteli'nde konaklayan misafirlerin otelde konaklama esnasında ve otelden ayrılışları sırasında almış oldukları hizmetlere karşılık ya da uygulama oteli yiyecek-içecek hizmetlerinden yararlanan kişilerin almış oldukları hizmetlere karşılık kredili ödeme yapmaları durumunda banka pos'undan kesilen sliptir.
- **Muhasebe fişi:** Uygulama Oteli'nde konaklayan misafirlerin otelde konaklama esnasında ve otelden ayrılışları sırasında almış oldukları hizmetlere karşılık ya da uygulama oteli yiyecek-içecek hizmetlerinden yararlanan kişilerin almış oldukları hizmetlere karşılık kredili ödeme yapmaları durumunda banka pos'undan kesilen slipe karşılık kesilen döner sermayede muhasebeleştirme işlemlerinde kullanılan fiştir.
- **Yazarkasa Fişi:** Uygulama Oteli'nde konaklayan misafirlerin otelde konaklama esnasında ve otelden ayrılışları sırasında almış oldukları hizmetler ile uygulama oteli yiyecek-içecek hizmetlerinden yararlanan kişilerin almış oldukları hizmetlere karşılık kesilen fiştir.
- **Talep Fişi (İstek Formu):** Ambar veya depodan Uygulama Oteli'nde kullanılmak üzere mal/malzeme istek ve temininde düzenlenen belgedir. Fişin ilgili kısımlarına mal veya malzemenin cinsi, miktarı ve birimi yazılır.
- **Konaklamada Kullanılan Kontrol Belgeleri:** Faturalar, kredi kartı slipleri, muhasebe fişleri, yazarkasa fişleri ve bilgisayar çıktıları ile birlikte Uygulama Oteli'nin gelirlerinin kontrolüne imkân verecek diğer belgelerdir.
- **Misafir Konaklama Kartı:** Misafirin otele girişi esnasında doldurulan ve misafir tarafından imzalanan, misafir ile Uygulama Oteli arasında bir sözleşme niteliğinde olan, hukuki bir belgedir. Misafir, otelde kaldığı süre zarfında otelin genel ve özel hükümlerine uyacağını ve otelde yapmış olduğu harcamaları ödeyeceğini bu belge ile taahhüt eder.
- **Günlük Misafir Çizelgesi:** Uygulama Oteli'nde konaklayan misafirlerin adı, soyadı ve hangi odada kaldığını gösteren çizelgedir.

Yukarıda belirtilen belge ve kayıtlara yardımcı olmak üzere; Tesis Sorumlusu'nun veya Koordinatör Öğretim Elemanı'nın önerisi ve Yönetim Kurulu'nun kararı ile ihtiyaç duyulan diğer fiş, belge, cetvel ve kayıtlar düzenlenebilir. Bütün dayanak ve kontrol belgeleri birbirini takip eden sıra numarası olacak şekilde düzenlenir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

Sermaye ve Satış Fiyatları ile İhtiyaçların Tespit ve Temin Esasları Uygulama Oteli Sermayesi

Madde 23- (1) Uygulama Oteli sermayesinin tamamı Üniversite özel bütçesinden aktarılan taşınır ve taşınmazlar ile banka hesaplarından oluşur.

İhtiyaçların Tespiti

Madde 24- (1) Uygulama Oteli'nin sahip olduğu ihtiyaçların belirlenmesi;

- Taşınırın yenilenmesi, bina ve tesisin büyük onarım ve tadilat gibi ihtiyaçları, bahse konu tesisin, Tesis Sorumlusu'nun veya Koordinatör Öğretim Elemanı'nın önerisi ve Yönetim Kurulu'nun kararı ile planlanır ve yerine getirilir.
- Hizmet sunumunda kullanılacak her türlü girdinin temini Koordinatör Öğretim Elemanı tarafından tespit edilir.

Satış Fiyatları

Madde 25- (1) Uygulama Oteli'nde satışa sunulan tüm hizmet bedelleri Koordinatör Öğretim Elemanı tarafından Yönetim Kurulu'na teklif edilir. Yönetim Kurulu teklif edilen fiyatı değerlendirerek Dekanlığa sunar. Dekanlık, teklif edilen fiyatı Üniversite Yönetim Kurulu'na iletir. Üniversite Yönetim Kurulu'nun onayı ile fiyatlar kesinleşir ve uygulamaya konulur.

ALTINCI BÖLÜM

Satın Alma ve Muayene Esasları ile İlgili Belgeler

Madde 26- (1) Alımlar, 4734 Sayılı Kamu İhale Kanunu ve bu Kanuna dayalı olarak çıkartılan ikincil mevzuat hükümlerine uygun olarak yapılır.

Belgelerin Bastırılması ve Kontrolü

Madde 27- (1) Belgelerin bastırılması ve kontrolü aşağıdaki esaslar çerçevesinde yapılır;

- Defter, belge, cetvel, fatura, perakende satış fişi ve diğer yardımcı belgeler, her yıl Uygulama Oteli gelirlerinden karşılanmak üzere bastırılır.
- Uygulama Oteli'nde kullanılan her türlü seri sıra numaralı kıymetli evrak "Alındı Kayıt Defterine" kaydedilir. Belgelerin alınmaları, verilmeleri veya gönderilmeleri sırasında ciltler itibarıyla yaprak adetleri birer birer sayılarak, numaraların birbirini izleyip izlemediği kontrol edilir. Yaprak sayısında ve numaralarda bir noksanlık varsa durum bir tutanakla tespit edilerek gönderen yere ve/veya Yönetim Kurulu Başkanlığı'na bildirilir. Kullanıldıktan sonra iade edilen belgelerin dip koçanları da yeniden sayılır ve doğru olduğu tespit edilerek geri alınır.
- Bu Yönergede adı geçen belgelerin Yönerge esaslarına uygun olarak zamanında ve tam olarak bastırılması ve kullanılmasından ilgili Tesis Sorumlusu,

kayıtların tutulmasından Serbest Muhasebeci Mali Müşavir, tesisteki kayıtların takibinden ve Serbest Muhasebeci Mali Müşavir ile iletişim içerisinde koordinasyon sağlayarak ilgili işlerin yürütülmesinden ve Koordinatör Öğretim Elemanı'na bilgi vermekten Tesis Sorumlusu sorumludur.

YEDİNCİ BÖLÜM

Çeşitli ve Son Hükümler

Sır Saklama Mecburiyeti

Madde 28 –(1) Uygulama Oteli'nde görev yapan her kademedeki personel görevleri esnasında öğrendikleri tüm bilgileri kanuni merciler ve yetkili kişiler hariç başkaları ile paylaşamazlar.

Disiplin hükümleri

Madde 29- (1) Disiplin işlemlerine ilişkin Yükseköğretim Kanunu ve Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı Ve Memurları Disiplin Yönetmeliği ve Yükseköğretim Kurumları öğrenci disiplin yönetmeliği hükümleri uygulanır.

Hüküm Bulunmayan Haller ve Tereddütlerin Giderilmesi

Madde 30- (1) Bu Yönerge'de belirtilmeyen durumlarda diğer ilgili mevzuat hükümleri uygulanır.

Yürütme

Madde 31- (1) Bu yönerge hükümleri Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Rektörü tarafından yürütülür.

Yürürlük

Madde 32- (1) Bu yönerge "Senato"da kabul edildiği tarihte yürürlüğe girer