

**T.C.
SAKARYA UYGULAMALI BİLİMLER ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**3+1 EĞİTİM MODELİNİN TURİZM ÖĞRENCİLERİNİN
MESLEKİ GELİŞİMLERİNE ETKİSİ
(SAKARYA UYGULAMALI BİLİMLER ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ)**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Mehmet ÇOLAKSEL

Enstitü Anabilim Dalı : TURİZM İŞLETMECİLİĞİ

Tez Danışmanı : Dr. Öğr. Üyesi İsmail BİLGİÇLİ

Mayıs 2019

T.C.
SAKARYA UYGULAMALI BİLİMLER ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

3+1 EĞİTİM MODELİNİN TURİZM ÖĞRENCİLERİNİN
MESLEKİ GELİŞİMLERİNE ETKİSİ
(SAKARYA UYGULAMALI BİLİMLER ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ)

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Mehmet ÇOLAKSEL

Enstitü Anabilim Dalı : TURİZM İŞLETMECİLİĞİ

Bu tez ^{02/05/2019} tarihinde aşağıdaki jüri tarafından oybirliği/oyçokluğu ile kabul edilmiştir.

Doç. Dr.
Burhanettin ZENGİN
Jüri Başkanı

Dr. Öğr. Üyesi
Burak ERYILMAZ
Üye

Dr. Öğr. Üyesi
İsmail BİLGİÇLİ
Üye

BEYAN

Tez içindeki tüm verilerin akademik kurallar çerçevesinde tarafımdan elde edildiğini, görsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçların akademik ve etik kurallara uygun şekilde sunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, tezde yer alan verilerin bu üniversite veya başka bir üniversitede herhangi bir tez çalışmasında kullanılmadığını beyan ederim.

M. Çolakşel

Mehmet ÇOLAKSEL

02/05/2019

ÖNSÖZ

Yüksek lisans eğitimim boyunca değerli bilgi ve deneyimlerinden yararlandığım, her konuda bilgi ve desteğini almaktan çekinmediğim, araştırmanın planlanmasından yazılmasına kadar tüm aşamalarında yardımlarını esirgemeyen, teşvik eden, aynı titizlikte beni yönlendiren değerli danışmanım Dr. Öğr. Üyesi İsmail BİLGİÇLİ'ye teşekkürlerimi sunarım.

Yüksek lisans eğitimim süresince akademik anlamda her türlü desteğini gördüğüm değerli hocalarım Prof. Dr. Orhan BATMAN, Prof. Dr. Mehmet SARIŞIK ve Doç. Dr. Oğuz TÜRKAY hocalarıma, katkılarını ve desteklerini esirgemediklerinden dolayı sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Savunma sınavı sırasında jüri üyeleri Doç. Dr. Burhanettin ZENGİN ile Dr. Öğr. Üyesi Burak ERYILMAZ'a çalışmanın son haline gelmesine yaptığı değerli katkılar vesilesiyle saygılarımı ve teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca eğitim hayatım boyunca bu günlere gelmemde emeği geçen tüm hocalarıma şükranlarımı sunarım.

Bu süreçte bana manevi destek sağlayan saygıdeğer eşim İnci ÇOLAKSEL ile her zaman ve koşulda yanımda olan annem Ayşe ÇOLAKSEL'e teşekkürlerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	ii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	vii
ŞEKİLLER LİSTESİ	viii
TABLolar LİSTESİ	ix
ÖZET.....	xi
SUMMARY	xii
BÖLÜM 1.	
GİRİŞ	1
BÖLÜM 2.	
LİTERATÜR.....	6
2.1. Eğitim Kavramı	6
2.2. Eğitimin Önemi ve Amacı	7
2.3. Turizm Eğitimi Kavramı	8
2.4. Turizm Eğitiminin Önemi ve Amacı	10
2.5. Dünya’da Turizm Eğitiminden Örnekler	11
2.5.1. Almanya’da Turizm Eğitimi.....	12
2.5.2. İngiltere’de Turizm Eğitimi.....	13
2.5.3. Fransa’da Turizm Eğitimi.....	14
2.5.4. Avusturya’da Turizm Eğitimi	15
2.5.5. İspanya’da Turizm Eğitimi.....	16
2.5.6. İtalya’da Turizm Eğitimi	17
2.5.7. Amerika’da Turizm Eğitimi	18
2.5.8. Japonya’da Turizm Eğitimi	19

2.6. Türkiye’de Turizm Eğitimi ve Türleri.....	19
2.6.1. Örgün Turizm Eğitimi	20
2.6.1.1. Ortaöğretim Düzeyinde Turizm Eğitimi	21
2.6.1.2. Yükseköğretim Düzeyinde Turizm Eğitimi	25
2.6.2. Yaygın Turizm Eğitimi.....	29
2.7. Turizm Eğitiminin Genel Sorunları	31
2.8. Turizm Endüstrisinin Turizm Eğitiminden Beklentileri	33
2.9. Mesleki Turizm Eğitimi	33
2.9.1. Mesleki Turizm Eğitiminin Önemi ve Amacı.....	34
2.9.2. Mesleki Turizm Eğitimin İşletmeler Açısından Önemi	35
2.9.3. Mesleki Turizm Eğitiminde Üniversite-Endüstri İşbirliği	36
2.9.4. Mesleki Turizm Eğitiminde Önlisans Programlarının Analizi.....	38
2.9.5. Mesleki Turizm Eğitiminde Önlisans Programlarının Önemi	43
2.9.6. Mesleki Eğitimde Yeni Bir Model Arayışı ve Gereçekleri	43
2.9.7. Mesleki Turizm Eğitimde İşyeri Uygulaması	45
2.10. 3+1 İşyeri Eğitim Modelinin İncelenmesi	46
2.10.1. 3+1 İşyeri Eğitim Modelinin Önemi.....	47
2.10.2. 3+1 İşyeri Eğitim Modelinin Yararları	47
2.10.3. 3+1 İşyeri Eğitim Modelinin Paydaşları	48
2.10.4. 3+1 İşyeri Eğitim Uygulaması Başvuru Prosedürleri	51
2.11. İşyeri Eğitimi ve Uygulaması İle İlgili Literatürdeki Araştırmalar.....	54

BÖLÜM 3.

MATERYAL VE YÖNTEM.....	58
3.1. Araştırma Probleminin Tanımı	59
3.2. Araştırmanın Önemi ve Amacı.....	59
3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	63
3.4. Araştırmanın Sınırlılıkları ve Varsayımları	65
3.5. Araştırmanın Yöntemi Modeli ve Hipotezleri.....	66
3.6. Ölçek Geliştirme Süreci	69
3.7. Veri Toplama ve Değerlendirme Yöntemi.....	71
3.8. Güvenirlilik Analizi	73

BÖLÜM 4.

BULGULAR VE TARTIŞMA.....	75
4.1. Katılımcıların Demografik Değişkenlerine Ait Bulguları.....	75
4.2. Katılımcıların Diğer Değişkenlerine Ait Bulguları	77
4.3. Katılımcıların Memnuniyet Düzeylerinin Cinsiyetlerine Göre Yüzde Frekans Bulguları	79
4.4. Katılımcıların Memnuniyet Düzeylerinin Yaşlarına Göre Yüzde ve Frekans Bulguları	84
4.5. Katılımcıların Memnuniyet Düzeylerinin Uygulama Otelinin Bulunma Durumuna Göre Yüzde ve Frekans Bulguları	89
4.6. Katılımcıların Memnuniyet Düzeylerinin Öğrenim Gördükleri Okulu İsteyerek Seçip Seçmeme Durumuna Göre Yüzde ve Frekans Bulguları	93
4.7. Katılımcıların Memnuniyet Düzeylerinin Öğrenim Gördükleri Okulu İsteyerek Seçip Seçmeme Durumuna Göre Yüzde ve Frekans Bulguları	97
4.8. Katılımcıların Memnuniyet Düzeylerinin Konaklama İşletmelerinde Çalışanların Departmanlara Göre Yüzde ve Frekans Bulguları	104
4.9. Katılımcıların Memnuniyet Düzeylerinin Cinsiyet Faktörüne Göre Oluşturulan T Testi Bulguları.....	110
4.10. Katılımcıların Memnuniyet Düzeylerinin Yaş Faktörüne Göre Oluşturulan Anova Testi Bulguları.....	114
4.11. Katılımcıların Memnuniyet Düzeylerinin Uygulama Oteli Bulunma Durumuna Göre Oluşturulan T Testi Bulguları	119
4.12. Katılımcıların Memnuniyet Düzeylerinin Bölümlerini İsteyerek Seçip Seçmeme Durumuna Göre Oluşturulan T Testi Bulguları.....	124
4.13. Katılımcıların Memnuniyet Düzeylerinin Son Çalıştıkları İşletme Türü ve Departmanlarına Göre Oluşturulan Anova Testi Bulguları.....	129
4.14. Katılımcıların Cinsiyetleri İle Mesleki Gelişimlerine ve Endüstriye Bakış Açılarını Gösteren Bulguları	135

4.15. Öğrencilerin Okulda Almış Oldukları Akademik Eğitimin 3+1 İşyeri Eğitimine Katkısını Gösteren İfadelerinin Yüzde ve Frekans Bulguları	139
4.16. Öğrencilerin Okulda Almış Oldukları Yabancı Dil Eğitiminin 3+1 İşyeri Eğitimine Katkısını Ölçen İfadelerini Frekans ve Yüzde Bulguları	141

BÖLÜM 5.

SONUÇ VE ÖNERİLER	144
KAYNAKLAR.....	152
EK 1 - ANKET FORMU.....	160
EK 2 - ÖZGEÇMİŞ.....	163

KISALTMALAR LİSTESİ

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
ABD	: Ana Bilim Dalı
ANOVA	: Analysis Of Variance
AO	: Aritmetik Ortalama
AÖF	: Açıköğretim Fakültesi
BEP	: Mesleki Eğitim Brövesi
CAP	: Mesleki Yeterlilik Sertifikası
EABD	: Enstitü Ana Bilim Dalı
GAO	: Genel Aritmetik Ortalama
GNVQ	: General National Vocational Qualifications
HND	: Higher National Diploma
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
MYO	: Meslek Yüksekokulu
OECD	: Organisation for Economic Co-operation and Development
ÖSYM	: Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi
P	: Possibility
SABİS	: Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Bilgi Sistemi
SPSS	: Statistical Package Social Sciences
SS	: Standart Sapma
SUBU	: Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi
TUREM	: Turizm Eğitim Merkezi
TUİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
İÖ	: İkinci Öğretim
YÖK	: Yükseköğretim Kurumu

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1. 3+1 İşyeri eğitimi uygulama algoritması	53
Şekil 3.1. Araştırma modeli	68



TABLolar LİSTESİ

Tablo 2.1. Türkiye’de turizm eğitimi	10
Tablo 2.2. İllere göre anadolu turizm meslek liseleri	22
Tablo 2.3. Turizm eğitimi verilen myo’ların coğrafi bölgelere göre dağılımı	26
Tablo 2.4. 2018 Eğitim-öğretim yılı önlisans düzeyinde turizm eğitimi veren okullardaki mevcut öğrenci sayısı.....	40
Tablo 2.5. 3+1 İşyeri eğitim modelini uygulayan üniversiteler	45
Tablo 2.6. İşyeri eğitimi uygulaması ve staj ile ilgili literatür	54
Tablo 3.1. Alfa sayısının güvenilirliği	73
Tablo 4.1. Katılımcıların demografik özelliklerine ait bulgular.....	76
Tablo 4.2. Katılımcıların diğer özelliklerine ait bulgular.....	79
Tablo 4.3. Öğrencilerin 3+1 işyeri eğitimi uygulaması memnuniyet düzeylerinin cinsiyetlerine göre frekans ve yüzde dağılımı.....	83
Tablo 4.4. Öğrencilerin 3+1 işyeri eğitim uygulaması memnuniyet düzeylerinin yaşlarına göre yüzde ve frekans dağılımı.....	87
Tablo 4.5. Öğrencilerin 3+1 işyeri eğitimi uygulaması memnuniyet düzeylerinin okul bünyesinde uygulama otelinin bulunma durumuna göre yüzde ve frekans dağılımı.....	92
Tablo 4.6. Öğrencilerin 3+1 işyeri eğitim uygulaması memnuniyet düzeylerinin okul isteyerek tercih edip etmemeleridurumuna göre yüzde ve frekans dağılımı.....	96
Tablo 4.7. Öğrencilerin 3+1 işyeri eğitim uygulaması memnuniyet düzeylerinin konaklama işletmelerinde çalışanların departmanlara göre yüzde ve frekans dağılımı.....	101

Tablo 4.8. Öğrencilerin 3+1 işyeri eğitim uygulaması memnuniyet düzeylerinin seyahat işletmelerinde çalışanların departmanlara göre yüzde ve frekans dağılımı.....	108
Tablo 4.9. Öğrencilerin 3+1 işyeri eğitimi uygulaması memnuniyetlerinin cinsiyet faktörüne göre hesaplanan t testi sonuçları.....	114
Tablo 4.10. Öğrencilerin 3+1 işyeri eğitimi memnuniyetlerinin yaş faktörüne göre hesaplanan anova sonuçları	117
Tablo 4.11. Öğrencilerin 3+1 işyeri eğitimi uygulaması memnuniyetlerinin uygulama otelinin bulunma durumuna göre oluşturulan t testi sonuçları	123
Tablo 4.12. Öğrencilerin 3+1 işyeri eğitimi uygulaması memnuniyetlerinin bölümlerini isteyerek seçip seçmeme durumuna göre oluşturulan t testi sonuçları	128
Tablo 4.13. Öğrencilerin 3+1 işyeri eğitim uygulaması memnuniyetlerinin son çalıştıkları işletme türü ve departmanlarına göre oluşturulan anova testi sonuçları	133
Tablo 4.14. 3+1 İşyeri eğitim uygulamasına katılan öğrencilerin cinsiyetleri ile mesleki gelişimlerine ve endüstriye bakış açılarını gösteren ifadelerinin yüzde ve frekans dağılımı	138
Tablo 4.15. Öğrencilerin okulda almış oldukları akademik eğitimin 3+1 işyeri eğitim uygulamasına katkısını gösteren ifadelerinin yüzde ve frekans dağılımı.....	140
Tablo 4.16. Öğrencilerin okulda almış oldukları yabancı dil eğitiminin 3+1 işyeri eğitim uygulamasına katkısını ölçen ifadelerini frekans ve yüzde dağılımı.....	142
Tablo 4.17. Araştırma hipotezlerinin son durumu.....	143

3+1 EĞİTİM MODELİNİN TURİZM ÖĞRENCİLERİNİN MESLEKİ GELİŞİMLERİNE ETKİSİ: SAKARYA UYGULAMALI BİLİMLER ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

ÖZET

Turizm eğitimi alan öğrencilerin mesleki gelişimlerini etkileyen birçok unsurun varlığı bilinmektedir. Bu çalışmada, Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi'ndeki turizm eğitimi programlarında eğitim gören önlisans öğrencilerin 3+1 işyeri eğitimi ve uygulaması modelini değerlendirmeleri ele alınmıştır. Araştırma beş bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, genel olarak eğitime ait temel kavramlar, turizm eğitimi, dünyada turizm eğitimi konusunda genel bilgiler verilmektedir. İkinci bölümde ise, önlisans düzeyinde mesleki turizm eğitimi ve 3+1 işyeri eğitimi ve uygulaması modeli hakkında bilgi verilmektedir. Üçüncü bölüm ise Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi önlisans düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilere yönelik yapılan araştırmaya ayrılmıştır. Dördüncü bölümde araştırmadan elde edilen bulgulara ve son bölümde araştırmadan elde edilen sonuçlara ve birtakım önerilere yer verilmiştir. Betimsel tarama yöntemi ile gerçekleştirilmiş niceliksel bir araştırma olan bu çalışmada veriler, ölçek uygulama ve kaynak tarama ile toplanmıştır. Veriler toplandıktan sonra tablolar oluşturulmuş, oluşturulan tablolara yüzde ve frekans analizleri yapılarak sonuçlar değerlendirilmiştir. Araştırma kapsamında önceden kurulmuş olan hipotezler varyans analizi ve t-testine tabi tutulmuştur.

Araştırmanın amacı, önlisans düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilerin 3+1 işyeri eğitim uygulamasına olan memnuniyet düzeylerini ölçme ve söz konusu eğitim modelinin öğrencilerin mesleki gelişimlerine etkisinin belirlenmesidir. Anket uygulaması yapılan öğrencilere beşli likert formunda araştırma ifadelerini ölçen sorular sorulmuştur. Anket formunda; öğrencilerin demografik özellikleri ile bölümlerini isteyerek seçip seçmeme durumları, öğrencilerin okullarında uygulama otelinin bulunma durumu ile en son çalışılan işletme türü ve departmanı gibi bağımsız değişkenler ele alınmıştır. Bağımlı değişken olarak öğrencilerin söz konusu eğitimden duydukları memnuniyetleri, 3+1 işyeri eğitiminin öğrencilerin mesleki gelişimlerine etkisi ve yabancı dil eğitimi ile uygulama eğitimi arasındaki ilişkiyi içeren ifadeleri ölçülmüştür.

Araştırma sonuçlarına göre öğrencilerin 3+1 işyeri eğitiminden memnuniyet duydukları ve modelin, öğrencilerin mesleki gelişimine olumlu düzeyde katkı sağladığı söylenebilir. Bununla birlikte oluşturulan hipotezlerden dördü kabul görmeyip ikinci hipotez kabul edilmiştir. Ayrıca elde edilen değerlendirme ve bulgular hakkında çalışmaya özgü çözüm önerileri ortaya konulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Eğitim, turizm eğitimi, turizm mesleki eğitimi, işyeri eğitim uygulaması, 3+1 işyeri eğitimi modeli.

THE EFFECT OF 3+1 WORKPLACE TRAINING MODEL ON PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF TOURISM STUDENTS: CASE STUDY OF SAKARYA APPLIED SCIENCES UNIVERSITY

SUMMARY

It is known that there are many elements affecting the professional development of the students who have studied at tourism vocational school. In this study, the evaluation of 3+1 workplace training model of associate degree students who are studying in tourism education programs at Sakarya University of Applied Sciences are discussed. The research consists of five chapters. In the first chapter, general information about the basic concepts of education, tourism education and tourism education in the world are given. In the second part, information is given on vocational tourism education and 3+1 workplace training model at associate level. Third part; the study includes research conducted for students studying at the tourism vocational school at Sakarya University of Applied Sciences. In the fourth chapter, the findings obtained from the research. In the last section, some suggestions are given. In this study, which is a quantitative research carried out by descriptive screening method, the data were collected by scale application and resource screening. After the data were collected, tables were formed, percentage and frequency analyzes were done to the tables and the results were evaluated. Within the scope of the study, pre-established hypotheses were subjected to variance analysis and t-test.

The aim of the study is to measure the satisfaction levels of the students studying tourism at the vocational school to the 3+1 workplace training and to determine the effect level of the education model on the professional development of the students. The students who were surveyed were asked questions which measured the research expressions in five-likert form. In the questionnaire; students' demographic features and sections of the students to choose whether they want, students' schools in the presence of the application of the hotel and the most recently studied business type and department are discussed as independent variables. As the dependent variable, the students' satisfaction with the mentioned education, the effect of 3+1 workplace training on the professional development of students and the relationship between foreign language education and practice education were measured.

According to the results of the study, it can be said that the students who received workplace training are satisfied with the application of 3+1 workplace training, and the model contributes positively to the professional development of the students. In addition, four hypotheses were not accepted and the second hypothesis was accepted. Lastly, specific suggestions for the study were presented.

Keywords: Education, tourism education, tourism vocational training, workplace application, 3 + 1 workplace training model.

BÖLÜM 1. GİRİŞ

Turizm endüstrisinin en önemli arz unsurlarından olan turizm işletmelerinde, ağırlıklı olarak hizmet üretilmektedir. İşletmelerin başarısında ve müşteri memnuniyetinde, çalışanların önemli bir payı olduğu söylenebilir. Turizm dışındaki endüstrilerde otomasyon uygulamaları yüksek düzeylerde uygulanabilirken turizmde hizmet üretiminden kaynaklanan nedenlerden dolayı bu oran düşük durumdadır. Turizm işletmelerinin fiziksel olanakları ve estetik görünümü ve yeterliliği kalifiye çalışanlarla desteklenmiyorsa verimlilik sağlanması mümkün olmayabilir. Verimliliğin sağlanması için gerekli nitelikli eleman yetiştirme görev ve sorumluluğunun eğitim kurumlarında olduğu söylenebilir. Turizm endüstrisinde okullarda ya da mesleki eğitim sertifikası veren kuruluşlarda eğitim almış personelin hizmet kalitesi eğitim almayan personelin hizmet kalitesi arasında farkın olması doğal bir sonuç olarak görülebilir.

Türkiye’de turizm endüstrisinde, eğitim almış turizm personelinin yetiştirilmesinde mesleki eğitim; örgün eğitim ve yaygın eğitim olmak üzere iki şekilde gerçekleştirilmektedir. Örgün turizm eğitimi, ortaöğretim ve yükseköğretim kurumları tarafından verilirken; yaygın turizm eğitimi ise özel veya resmi kurumlar tarafından belirli periyotlarda kısa süreli kurslar şeklinde verilmektedir. Bir ülkenin sahip olduğu insan kaynaklarının niteliği, beşeri sermaye teorisine göre o ülkenin gelişmişlik düzeyini belirleyen en önemli faktörlerden biri olarak görülmektedir. Bu doğrultuda, değişen koşullara uyum sağlayabilen, problem çözebilen, çevresi ile iyi iletişim kurabilen, ekip çalışmasına yatkın, mesleğinin gerektirdiği temel bilgi ve yeteneklere sahip olan, kısacası iyi yetişmiş mesleki işgücü, kalkınmanın itici gücünü oluşturmaktadır (Adıgüzel ve Berk, 2009, s. 221). Türkiye’nin genç nüfusu dikkate alındığında işgücünün niteliğinin artırılması, yöneticiler tarafından dikkate alınması gereken önemli bir husus olduğu söylenebilir.

İşgücünün eğitilmesi, turizm işletmelerinin faaliyetlerinde etkinlik ve verimliliği arttıran önemli bir unsurdur. Turizm işletmelerinde eğitilmiş işgücünün yeterliliği turist beklentilerini karşılama ve tatmin etme ile ölçülebilir. Turizm endüstrisinin uluslararası özelliğinden kaynaklanan rekabetin yoğunluğu kaliteli hizmet verilmesi zorunluluğunu oluşturmaktadır. Uluslararası rekabet ortamında faaliyet gösteren ve turizm endüstrisinde kabul görmüş standartlara uygun ürünlerin üretilerek rekabet avantajına ulaşılması ancak yetkin ve nitelikli personel ile mümkün olabilir. Nitelikli personel eğitimi kaliteli bilgi düzeyine sahip, endüstri tecrübesi olan eğitici öğretim elemanları ile mümkün olabilir.

İşgörenler için işletmelerde eğitim; mesleklerinde yetiştirmeyi ve geliştirmeyi de içeren bir üst kavrama işaret etmekte, bu sayede işgörelere yapabilecekleri çeşitli işler için genel bilgi, beceri kazandırılmaktadır. Eğitim ve geliştirme faaliyetleriyle çalışanların işyerine adaptasyonu yükselmekte, kendilerine olan güveni artmakta, hata yapma olasılıkları minimum düzeyde gerçekleşmektedir. Bununla birlikte örgütsel bağlılıklarında da artış olduğu yapılan birçok araştırmada ortaya çıkmıştır. Bu doğrultudan bakıldığında işyeri eğitim uygulaması; öğrencilere okul ortamında kazandırılan kuramsal bilgilerin gerçek çalışma ortamında uygulamaya dönüştürüldüğü, pratik eğitime uygun yeteneklerin kazandırıldığı ve pratik becerilerin geliştirildiği bir ortam olarak tanımlanabilir.

İşgücü piyasalarının talepte bulunduğu kalifiye mezunların yetiştirilmesi, günümüz mesleki eğitiminin öncelikli amaçlarından olmalıdır. Piyasa, kendi talebini karşılamanın yanında beşeri sermayesi yüksek işgücü ile ülkelerin kalkınmasında ve refah seviyesinin yükselmesinde önemli bir rol oynar. Mesleki eğitimde nitelikli işgücünün yetiştirilmesi için sadece kuramsal içeriğe dayanan ders verilmesi anlayışı ile ortaya çıkan bir eğitim metodu ne yazık ki yeterli olamamaktadır (Akşit, v.d, 2016, s. 1099-1102). Meslek yüksekokullarında öğrenim gören öğrencilerin öğrenim gördükleri okul ile turizm endüstrisi arasında bağ kurmaları, başka bir ifade ile endüstrinin talebi olan ara eleman gereksiniminin karşılanması ancak teorik becerilerin uygulamaya dökülmesi ile sağlanabilir.

Süregelen eğitim metodunda öğrencilerin eğitimleri süresince edindikleri kuramsal bilgileri pratiğe dönüştürebilmeleri için iki seçenekleri söz konusudur. Bunlardan ilki, uygulama dersleri kapsamında okulun mevcut olanakları ile yapacağı kısıtlı sayılabilecek uygulamalar, ikincisi ise turizm endüstrisinde işletmelerde yapacağı staj ve uygulama eğitimleridir. Okulların uygulama olanaklarının yokluğu, fiziki ya da teknik anlamdaki yetersizlikleri ile ilgili problemler, öğrencilerin edindikleri kuramsal bilginin uygulamaya dönüştürülmesinde birinci opsiyonu işlevsiz hale getirmektedir (Arpat, v.d, 2017, s. 77).

Mesleki eğitiminde öğrencilerin öğrenmeye karşı direnç gösterdikleri pek çok uzman tarafından bilinen bir gerçektir. Bu durumun nedeni, uygulanan eğitim metodunun dinleyicilerin sürekli pasif tarafta olması ile uygulanan yöntemlerin sıkıcı ve anlaşılabilir olmamasıdır. Bu sorunun çözümü ise öğrenci odaklı öğretim, eğlenceli, analiz metodlarının kullanıldığı, uygulamaya dayalı eğitim modellerinin benimsenmesi ile mümkündür (Atherton, 1999, s. 266).

Araştırmaya konu edilen 3+1 işyeri eğitimi uygulaması Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Meslek Yüksekokullarında uygulanan bir eğitim modelidir. Bu modelin birçok eğitim kurumu tarafından da örnek alınan bir model olduğu söylenebilir. 3+1 işyeri eğitim uygulaması modelinin öğrencilerinin mesleki gelişimlerinde hangi düzeyde etkili olduğu, öğrencilerin teorik öğrenmelerinin endüstride ne derecede yararlı olduğu irdelenmesi gereken bir konu olarak düşünülmektedir. 3+1 işyeri eğitim uygulaması modelinin amacı; belirli mesleklere yönelik nitelikli işgücü yetiştirmek, geleceğinin teminatı olan gençlere bilgi, beceri, davranış ve birlikte iş görme alışkanlığı kazandırmak, öğrencilerin hayata hazırlanmasında ve iş dünyasının ihtiyaç duyduğu nitelikli işgücünün yetiştirilmesine katkıda bulunmaktır.

Ülkemizde meslek yüksekokullarının birçoğu bu bağlamda yeni sayılabilecek bu veya buna benzer uygulamalar ile mevcut öğrencilerini 3 yarıyılık kuramsal içerikli eğitimden sonra bir yarıyılık uygulama eğitimine yönlendirmektedir. Dolayısıyla bu çalışmanın 3+1 işyeri eğitiminin turizm alanında önlisans düzeyinde öğrenim gören öğrencilerin mesleki gelişimlerdeki etkilerini inceleme amacı ile özgün bir çalışma

niteliğinde olduğu söylenebilir. Literatürdeki çalışmalar, daha çok “staj” konusuna odaklanmış sınırlı sayıdaki çalışmalardır. Bu çalışmanın, uygulamalı eğitimin stajın daha ötesinde bir eğitim modeli olduğu ve öğrencilerin mesleki gelişimlerine katkısının araştırılması bakımından önemli bir niteliğe sahip olduğu düşünülmektedir. Araştırmanın sahip olduğu bu niteliğin ayrıca araştırmanın genel amacını da kapsadığı söylenebilir. Çalışma, stajın uygulama anlamında yeterli görülmemesi ve öğrencilerin ders dönemi içinde bir yarıyılı işyerlerinde geçirerek uygulamalı eğitim almalarını sağlayan 3+1 işyeri eğitimi modeli üzerinde önemle durma gerekliliğinden doğmaktadır.

Çalışmada amaca ulaşabilmek adına bazı sınırlamalara gidilmek durumunda kalınmıştır. Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesinde önlisans düzeyinde eğitim alan ve 3+1 işyeri eğitim uygulamasına katılan 259 katılımcı turizm öğrencisi bulunduğu saptanmıştır (SABİS, 2019). Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi bünyesinde turizm eğitimi veren iki myo’da 185 öğrenciye anket uygulanmış ve 181 anket değerlendirilmeye uygun görülmüştür. 4 anket ise usulsüz şekilde doldurulduğundan değerlendirmeye alınmamıştır.

Araştırmaya katılan öğrencilere 3+1 işyeri eğitim uygulaması ile ilgili sorular yöneltilmiştir. Öğrencilerin duygusal davranabilecekleri öngörülerek üniversite yönetimi, derse giren öğretim üyesi ve öğretim elemanlarına yönelik sorular sorulmamıştır. Literatürde yer alan çalışmalar incelendiğinde öğrencilerin staj uygulamalarında karşılaştıkları sorunlar ile ilgili çok sayıda çalışma bulunduğu görülmektedir ancak işyeri uygulaması ile ilgili çalışmaların azlığı ve yetersizliğinin dikkat çektiği söylenebilir. Ayrıca geçmiş çalışmaların kapsamını işletmeler, eğitim kurumları ve öğrencilerin oluşturduğu görülmüştür.

Yapılan çalışmada evrene ulaşmanın görece zorluğu, araştırmanın örneklem üzerinden yapılması tercihini ortaya koymaktadır. Araştırmanın yapılış amacı ve hipotezleriyle ilişkili olarak 3+1 işyeri eğitim uygulaması sırasında öğrencilerin memnuniyet düzeyleri, aldıkları teorik eğitimin uygulamaya yansımalarının sonuçları ve yabancı dil eğitiminin 3+1 işyeri eğitim uygulamasındaki etkileri ve öğrencilerin

turizm endüstrisine bakış açılarının anlamlandırmada söz konusu değişkenler arasında istatistiksel bir ilişki bulunup bulunmadığı; bununla birlikte yaş, cinsiyet ve gelir durumları gibi demografik değişkenler ile uygulama otelinin bulunup bulunmama durumu, öğrenim gördükleri bölümü isteyerek seçip seçmeme durumları ve daha önce çalıştıkları departmanlar gibi bağımsız diğer değişkenleri test etmektir.

Araştırmanın hipotezleri kurulurken önlisans turizm eğitimi alan öğrencilerin 3+1 işyeri eğitim uygulaması ile ilgili yapmış oldukları değerlendirmeler, öğrencilerin cinsiyetleri, yaşları ve gelir durumları gibi demografik özellikleri ile uygulama otelinin olup olmaması, bölümlerini isteyerek seçip seçmemeleri, 3+1 işyeri eğitim uygulaması gördükleri departman ve yaptıkları iş ile memnuniyet düzey faktörleri, bağımsız değişken olarak ele alınmış ve hipotezler bu bağımsız değişkenlere göre kurulmuştur.

Türkiye’de mesleki turizm eğitimi alanında önemli bir yere sahip olan önlisans programları içinde turizm programı, bu çalışmanın odak noktasını oluşturmaktadır. Çalışmada önlisans programlarında turizm eğitimi alan öğrencilerin 3+1 işyeri eğitim uygulamasına ilişkin değerlendirmeleri incelenerek araştırmanın sonucuna ulaşılmıştır. 3+1 işyeri eğitim uygulamasına katılmış öğrencilere anket uygulanarak yapılan değerlendirmelerin analizi sonucunda gerçekleştirilen bu çalışmanın, gelecek çalışmalara önemli ölçüde katkı sağlayacağı söylenebilir.

BÖLÜM 2. LİTERATÜR

Albert Einstein bir ülkenin geleceğinin o ülke insanların göreceği eğitimin niteliğine bağlı olduğunu belirtmiştir. Eğitimin; gözlem, deneyim, deneme-yanılma yöntemleri ile bireyin kendi bilişsel şemalarını yapılandırması ve bireyin yaşamı boyunca sıkça rastladığı olgulardan biri olduğu söylenebilir. Eğitimin, bireylerin talebiyle gerçekleşen, okul öncesinden üniversiteye kadar her seviyede bu alanda sorumlu kuruluşlar tarafından verilen ve kişilerin gelişimini hayat boyu sağlayan bir olgu olduğu söylenebilir.

Hem turizm hem de genel olarak eğitim; daha geniş anlamda siyasi, ekonomik, sosyal ve çevresel şartlardan etkilenmektedir ve her iki olgu da son derece dinamiktir (Amoah ve Baum, 2007, s. 9). Bu bağlamda turizm eğitimi hükümetler tarafından üzerinde önemle durulan ve çeşitli politikalar üretilen bir alan olarak günümüze kadar süregeldiği söylenebilir. Turizm eğitimi gerçekleştirme adına birçok şehirde ortaöğretimde ve yükseköğretimin çeşitli kademelerinde okullar açılmaktadır.

2.1. Eğitim Kavramı

Eğitim olgusu farklı araştırma alanları tarafından farklı şekillerde ele alınıp yorumlanmış ve değişik perspektiflerde tanımlamalar yapılmıştır. Sosyologlar ve eğitimin sosyal yönüne önem veren araştırmacılar tarafından eğitim; bireyin toplumda sosyalleşmesi, toplum kültürünü benimsemesi, toplumu benimseyerek onun kültürünü kazanması ve bu kültürü geliştirmesi olarak tanımlanmaktadır. Psikoloji yönünden eğitim; bireye psikolojik bir organizma olarak yaklaşmakta, bireyin yeteneklerini, arzularını ve ilgilerini ulaşabilecekleri üst düzeye çıkarmak ve kişinin potansiyelini tam olarak gerçekleştirebilmesine yardımcı olan gerekli çevre imkânlarını düzenlemek olarak tanımlanmaktadır” (Iseyeva, 2018, s. 10).

Eğitim, genel bir yaklaşımla bireylerin yeteneklerini, tutumlarını ve olumlu

değerdeki diğer davranış biçimlerini yaşadıkları toplum içinde geliştirdiği süreçler toplamı olarak tanımlanmaktadır (Tezcan, 1996, s. 34). Başka bir tanımda eğitim; gözlem, deneyim, deneme-yanılma yöntemleri ile bireylerin kendi bilişsel şemalarını yapılandırması olarak tanımlanmıştır (Şimşek, 2007, s. 2).

Toplumun gelişmişlik seviyesini gösteren, kalkınmanın etkileyici bir ögesi olan, aydın düşünceye sahip insanların sayısını artırarak karakterlerinin oluşmasını ve gelişmesini sağlayan, milli birliğin vazgeçilmez ögesi eğitim olarak kabul edilmektedir (Aksu ve Bucak, 2012, s. 8). Bu tanımdan hareketle eğitimin; toplumların kalkınması, gelişmesi, refaha ulaşması gibi maddi yararları olması yanında bir bütün olarak birlikte yaşama olgusu ile kendi kültürünü geliştirmesi ve tahkim etmesi gibi manevi değeri olan bir olgu olarak da ortaya çıktığı söylenebilir.

2.2. Eğitimin Önemi ve Amacı

Eğitimin temel gerekliliği, “bilgi seviyesi ve evrensel kültür olarak üst düzeyde birikime sahip sağlıklı bir toplum yetiştirmektir. Eğitim için oluşturulan tüm politikalar ve uygulamalar, toplumun tamamının ilgi alanını oluşturmaktadır. Bu nedenle eğitimin amaçlarını belirlerken toplumu oluşturan bireylerin gereksinimleri, yetenekleri, ilgileri ile bedensel ve zihinsel gelişim düzeylerinin yanında yaşanan toplumsal ve doğal çevre koşulları dikkate alınmalıdır (Kızılloluk, 2007, s. 22-23). Ancak böylelikle bilimsel bilginin, teknolojinin üretimi, dolaşımı ve yayılması sağlanabilir. Bunun sonucunda ise ülkelerin refah seviyesi ve kalkınması olumlu olarak değişime uğrayabilir. Bu tanımlardan hareketle eğitimin; bireyin özde kendisine, genelde yaşadığı çevreye ve topluma, daha geniş çerçevede ise insanlığa karşı amaçlarının olduğu söylenebilir.

İnsanın zihinsel ve duygusal yönden kendini geliştirme çabaları, eğitim alma amacının bireysel yönünü açıklayabilir. Eğitim, “insanların, biyolojik varlıkları ile birlikte içinde buldukları toplumsal yapıda kümelenerek bütünleşmesini sağlayan uyum süreci olarak tanımlanmaktadır” (Ozankaya, 1982, s. 103).

İnsanın zihinsel ve duygusal yönden kendini aşıp toplumsallaşma olgusuna ulaşması

toplumun örf ve adetlerini, yaşam biçimlerini ve inanışlarını kazanma amacı, eğitimin topluma yönelik amaçlarını ortaya çıkarma çabası olarak değerlendirilebilir.

Teknolojik gelişmelerde ve sanayileşmede dikkatsiz davranılması neticesinde dünyadaki çevresel dengeler değişmiştir. Bu değişim sonucunda çevrenin kirlenmesine bağlı olarak canlı türleri yok olmuş, enerji kaynakları tükenmiş, kullanılabilir tarım alanları azalarak, nükleer tehlike ve hızlı nüfus artışı gibi çevresel ve sosyal problemler ortaya çıkmıştır (Borden, 1985, s. 56).

Çevreye ve dolaylı olarak topluma yönelik bu tahribatları azaltma çabaları da eğitimin çevreyi korumaya yönelik sorumluluk amaçları kapsamında değerlendirilebilir. Eğitimin toplumsal amaçları; insanları ve insanlığı temel alan, insana ve insan haklarına değer veren, saygılı, (cinsel, dinsel, etnik, ideolojik, kültürel) ayrımcılık yapmayan, eşit davranışa değer veren bireyler yetiştirmeye çalışmak olarak sıralanabilir. Eğitim, ürettiği bilgiyi ve teknolojik değerleri ayırım yapmadan tüm insanlığa sunar (Kızılloluk, 2007, s. 23).

2.3. Turizm Eğitimi Kavramı

Turizm, sürdürülebilir kalkınma üzerinde gerçek ve oldukça büyük etkisi olan bir faaliyettir (Petter, Berge, ve B., 2010, s. 7). Sürekli kalkınma üzerinde bu denli bir etkiye sahip olan bir endüstriye nitelikli eleman temini bu bağlamda kritik derecede öneme sahip bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu önem doğrultusunda dünya geneline bakıldığında turizm eğitimi kapsamında mesleki eğitime büyük önem verildiği görülmektedir (Demirkol ve Pelit, 2002, s. 3).

Sürdürülebilir kalkınma noktasında ülkeler arasında bir rekabet söz konusudur ve bu rekabette lider olmak isteyen ülkeler turizmi geliştirmek; turizmi geliştirmek için sunulan hizmetin kaliteli olmasını sağlamak zorundadırlar. Nitekim (Christou, 1999, s. 685) rekabetin yoğun olarak yaşandığı turizmde gelişmenin sağlanmasında başarı ölçütü, turistlere verilen hizmetin kalitesini sağlayan, müşteri memnuniyetini oluşturan, iyi eğitilmiş insan kaynaklarıyla bağlantılı olduğunu belirtmektedir.

Turizm endüstrisinde üretilen asıl ürün hizmetin kendisidir. Bu amaçla turizm eğitimi; tüm düzeylerdeki öğrencilere turizm bilinci ve misafirperverliğinin temel prensiplerinin verilmesi, endüstride çalışan işgörenlerin; mesleki bilgileri ve genel kültür seviyelerini artırarak, turizm endüstrisinde geleceğin yöneticileri, uzmanları, uygulayıcıları ve teknisyenlerini yetiştirme faaliyetleri şeklinde tanımlanmıştır (Olalı, 1973, s. 10). Çevik'e göre turizm eğitimi ise bireye iş hayatındaki belli bir meslek ile ilgili beceri ve alışkanlık kazandıran ve bireyin becerilerini tüm yönleri ile geliştiren bir eğitim sürecidir (Çevik, 2012, s. 71).

Turizmde akademik düzeyde eğitim, üniversitelerde verilmektedir. Bu tür eğitim, teorik kavramlardan oluşan bir alt yapıyı oluşturur ve öğrencilerin analiz, değerlendirme ve yorum yapabilme yeteneklerini geliştirir (Echtner, 1995, s. 121). Bu tanımlama turizm eğitiminin teorik olarak açıklanmasında yeterli görülebilir ancak diğer bilim dallarından farklı olmak üzere turizm eğitiminde yalnızca teorik bilgi yeterli bulunmamaktadır. Öyle ki teorik olarak alınan bilgiler temelinde pratik bilgiye de ihtiyaç duyulacağı yadsınamaz bir gerçektir. Kaliteli bir turizm eğitimi, alınan teorik eğitimin üzerine inşa edilen pratik eğitim ile ölçülmelidir. Bu bağlamda turizm eğitiminde uygulamanın, turizm eğitiminin en önemli parçası durumuna geldiği söylenebilir.

Turizm eğitimi ile ilgili özetle; hizmeti sunan ve satın alanın odak noktasının insan olduğu düşünüldüğünde, başarının ancak eğitilmiş ve nitelikli işgücü ile mümkün olabileceği gerçeğinin göz ardı edilmemesi gerekmektedir. Bu anlamda turizm endüstrisinde rekabetin ön şartı sunulan hizmet kalitesi, istihdamın mesleki bilgi, becerisi ve eğitim düzeyi ile doğru orantılı olduğunu söylemek mümkün olabilir.

2.4. Turizm Eğitiminin Önemi ve Amacı

Toplumların turizm bilinçlerinin geliştirilmesi, turizm kaynaklarının sürdürülebilir

turizm amacıyla korunması anlayışını geliştirmek, turistlere karşı dürüst ve misafirperver bir hizmet anlayışı oluşturmak turizm eğitiminin genel amaçlarından bazılarıdır (Öztaş, 1995, s. 80). “Ülkemizde turizm eğitimi ile ilgili mevcut durum; Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde bulunan ortaöğretim düzeyinde eğitim veren turizm meslek liseleri, turizm endüstrisinin işgören ihtiyacını karşılamayı amaçlarken; endüstrideki ara eleman ya da orta kademe yönetici ihtiyacının karşılanması rolünü ise önlisans düzeyindeki myo’ların amaçları arasında yer almıştır. Turizm endüstrisinin eğitimci ve üst düzey yönetici ihtiyacı ise lisans ve lisansüstü düzeyde eğitim veren turizmle ilgili farklı isimlerdeki yüksekokullar, fakülteler ve enstitüler tarafından karşılanmaktadır” (Kozak, 2009, s. 2). Yaygın turizm eğitiminde ise sertifika veren meslek kuruluşları faaliyet göstermektedir.

Tablo 2.1. Türkiye’de turizm eğitimi (Özdemir v.d., 2014, s. 1086).

		Önlisans (MYO)
ÖRGÜN TURİZM EĞİTİMİ (Diploma)	Yükseköğretim Düzeyi	Lisans
		Lisansüstü
	Milli Eğitim Bakanlığı Düzeyi	Turizm Meslek Liseleri
		Turizm Eğitim Merkezleri
Milli Eğitim Bakanlığı Düzeyi	Mesleki Eğitim Merkezleri	
	Halk Eğitim Merkezleri	
	MEB Sertifika Programları	
	İşbaşı Eğitim Kursları	
YAYGIN TURİZM EĞİTİM (Sertifika)	Kültür ve Turizm Bakanlığı Bünyesinde	Turizm Eğitim Programları
		Oryantasyon Faaliyetleri
	Meslek Odaları Özel Kurumlar Vakıf ve Dernekler	Turizm İle İlgili Kurslar
		Profesyonel Turist Rehberliği Kursları

Araştırma konusu önlisans düzeyindeki bir eğitim modelinin incelenmesi olduğundan iki yıl süreli eğitim veren myo’lardaki turizm eğitiminin amacını; “öğrencilerin bilgi ve becerilerini geliştirerek, öğrencilere turizm endüstrisinde çalışan ara elemanların sahip olması gereken nitelikleri edindirmektir” (Rutter, 1991, s. 357) şeklinde tanımlamak isabetli olabilir.

Yukarıda bahsedilen amaçlar çerçevesinde turizm eğitiminin belirlenmesinde endüstrinin ve toplumun ihtiyaçları da belirleyici olmaktadır. Bu anlamda temel amaçlar şu şekilde sıralanabilir (Gürkan, 2017, s. 28):

- a. Endüstride çalışacak nitelikli eleman temin etmek
- b. Endüstrinin ilerlemesini sağlayıcı hamlelerde bulunmak
- c. Tüm kesimlere turizmin Türkiye ekonomisindeki yerini ve önemini izah etmek
- d. Teorik ve uygulama arasındaki köprüyü kurmak
- e. Turizmin toplum nezdinde cazibesini artırmak
- f. Turizm işletmelerinde çalışan personelin bilgi ve becerilerini artırmak
- g. Yurttaşlar nezdinde turizm algısını olumlu hale getirmektir.

2.5. Dünya’da Turizm Eğitiminden Örnekler

Dünyada mesleki ve teknik eğitim sistemleri incelendiğinde Avrupa Birliği, Amerika Birleşik Devletleri ve Japonya gibi gelişmiş ülkeler arasında önemli ölçüde farklılıklar olduğu görülmektedir. Ancak Avrupa Birliğinin itici gücü olarak da anılan üç büyük ekonomisi Almanya, Fransa ve İngiltere arasında da mesleki ve teknik eğitim sistemleri açısından önemli benzerlikler bulunmaktadır (Özerbaş ve Uçar, 2013, s. 243).

Turizmi etkileyen toplum değerleri, turizm hizmetinin sağlanmasında mevcut kalitenin artırılması ve muhafaza edilmesinde turizm eğitimi veren mesleki eğitim programları önemli bir yer tutmaktadır. Turizmde; eğitim alanında bütünleşme yaklaşımına olan gereksinim, kamu ve özel sektör işbirliğini desteklemek ve bu işbirliğini artırmak amacı güden belirli faaliyetlerin uygulanması için ortam oluşturmaktadır (Öncüler, 2006, s. 114). Bu bağlamda turizm endüstrisinin gereksinim duyduğu işgören miktarı AB ülkelerinde mesleki turizm eğitimi planlamasının temelini oluşturmaktadır. AB ülkelerinde genel olarak belli miktarda öğrenci; turizm eğitimi veren meslek okullarında eğitimlerinin bir kısmını kuramsal, diğer kısmını da uygulama içeren bir eğitim sistemi içinde almaktadır.

Endüstrideki turizm işletmeleri de her yıl, belli bir sayıda öğrenciyi stajyer olarak kabul etmek ve uygulamalı eğitim vermekle yükümlüdürler. İşletmelerin bünyesinde en az bir adet “monitör” adı verilen usta öğretici bulundurma zorunlulukları da vardır

(Demirkol ve Pelit, 2002, s. 10).Ayrıca turizm eğitimi ile ilgili AB’de sık karşılaşılan bir durum da; bazı büyük otel (Holiday Inn gibi) veya yiyecek-içecek işletme (McDonald’s gibi) zincirlerinin kendi bünyelerinde oluşturdukları kurslarda kendi elemanlarını yetiştirmeleridir (Öncüer, 2006, s. 115).

AB ülkelerindeki eğitim sistemleri içinde bilhassa mesleki turizm eğitim sisteminin sürekli değişim içinde olduğu gözlenmektedir. Birçok AB ülkesinin kendi ulusal mesleki turizm eğitimi alanında reformlar gerçekleştirme ve reform yapmayı planladığı görülmektedir.Avrupa’nın lokomotif ülkeleri olan Almanya, Fransa, İngiltere, İtalya, İspanya ve Avusturya’daki turizm eğitiminin incelenmesinin ardından Dünya’da eğitim sistemleri en üst seviye gösterilen Amerika ve Japonya’daki mevcut turizm eğitimini nitelik açısından incelemek de çalışmanın önemi açısından yararlı olabilir.

2.5.1. Almanya’da Turizm Eğitimi

Almanya'nın eğitim politikası, “her bireye kendi yetenek ve ilgi alanına göre en uygun eğitim olanağı sağlamak” ilkesi üzerine inşa edilmiştir (Turan, 2005, s. 67). Federal bir yapıya sahip devlet anlayışı ile yönetilen Almanya’da zorunlu eğitimin başlama yaşı 5 ila 6’dır ve genellikle 9 veya 10 yıldan az sürmez. Zorunlu eğitim bitirildikten sonra öğrenciler, tam zamanlı bir eğitime ya da mesleki eğitime tabii tutulur fakat bu iki opsiyonu da kullanmak istemeyenlerin kısmi zamanlı eğitime katılmaları zorunludur (Demirkol ve Pelit, 2002).

Almanya’da Türkiye’deki gibi ortaöğretime benzeyen meslek okulları bulunmaktadır. Bu okullar Türkiye’dekinden farklı olmak üzere “dikey olarak genelde temel eğitim ve uzmanlaşma olarak adlandırılan iki bölüme ayrılmaktadır. Birinci bölüm, okulun ilk yılını kapsamaktadır ve tam zamanlı olarak meslek öncesi eğitim olarak ya da ‘dual’ sistemde yarım zamanlı olarak tamamlanabilmektedir” (Özerbaş ve Uçar, 2013, s. 243).

Diğer yıllar ise kısmi zamanlıdır ve uygulama eğitimi ağırlıklı olan bölümü içermektedir. Bir işletmenin bağımsız yönetimi, alt düzeydeki işgörenlerin eğitilmesi, temel sorumlulukların alınması gibi işleri yürütmek üzere profesyonelleşmiş personel

yetiştirmeye dönük okullar, ileri düzeyde mesleki eğitim veren teknik okullar olarak nitelendirilmektedir. Bu okullardan mezun olanlar, nitelikli işgörenler ve üniversite mezunları arasında bir statüdedirler. 2 ya da 3 yıl süren bu okullardan mezun olanlar orta kademe yönetici, muhasebeci, şef gibi unvanlar kazanırlar (Kırmızı, 2017, s. 64).

Almanya’da mesleki eğitime önem atfedilmesi sebebiyle, turizm endüstrisindeki işverenler için eğitim almış işgücü birincil derecede önem arz etmektedir. Ulusal eğitim sistemi dışında kalmış bireylere devlet ve resmi turizm sivil kuruluş örgütlerince çeşitli kurslar verilmektedir. Bu kurslardan mezun olanlar, aşçı, garson, otel ve restoran görevlisi unvanını almaktadırlar (Öncüler, 2006, s. 121).

2.5.2. İngiltere’de Turizm Eğitimi

İngiltere, Galler ve İskoçya ile birlikte Büyük Britanya’yı oluşturmaktadır. Büyük Britanya, merkezi hükümetin parlamenter bir sistemde yönettiği görünüşte kraliçenin sembolik bir yönetim sistemi hakimdir. İngiltere’de eğitim sisteminin bütün sorumluluğu, Eğitim Bakanlığı koordinesinde merkezi hükümettedir. Ancak kanun hükmü, söz konusu bu sorumluluğu yerel yöneticiler, sivil toplum örgütleri ve kilise gibi gönüllü kuruluşlar ve bu eğitim kuruluşlarının yönetim birimleri ile öğretmenlik mesleği arasında paylaştırılmıştır (Saylık ve Saylık, 2015, s. 653).

İngiltere’de turizm eğitimi ortaöğretimden üniversiteye kadar her düzeyde öğretilmekte olup eğitimde ön görülen temel konu başlıkları “turizm”, “seyahat”, “ulaştırma” ve “boş zaman değerlendirme” şeklindedir (Akyol, vd., 2018, s. 650). İngiltere’de turizm eğitimi, başlangıç seviyesi (elementary), orta seviye (intermediate), ileri seviye (advanced) ve üniversite düzeyi (collage) olmak üzere 4 grupta incelenebilir. Tüm seviyelerdeki turizm eğitimi programlarında uygulama eğitim faaliyetleri ile kuramsal konular arasında bir denge söz konusudur (Güzel, 2006, s. 38).

İngiltere’de iki yıl süren turizm meslek eğitiminden sonra ileri eğitim kurumlarından NVQ (National Vocational Qualifications) veya GNVQ (General National Vocational Qualifications) ya da HND (Higher National Diploma) alan öğrenciler ileri düzeyde profesyonel olarak meslek yaşamlarını sürdürmektedirler. Genelde 16-

18 yaş grubundaki öğrencilerin eğitim gördükleri bu programların sayısının günden güne arttığı gözlemlenmektedir. Bu kurumlardan edinilen sertifikalar ile eğitimlerini sürdürmek niyetindeki öğrenciler daha sonra üniversite eğitimine de ayrıca başvurabilmektedirler (Airey ve Johnson, 2018, s. 229-230).

Üniversite düzeyi turizm eğitiminde temel hedef, öğrencilere mesleğe ait temel ilkeleri uygulama yeteneğini kazandırmaktır. Üniversite düzeyindeki turizm eğitiminin temel niteliklerini lider davranışı kapsamında kişisel karar alabilme, sorumluluk alabilme ve kaynakların düzenli kullanımını sağlamak olarak sıralamak mümkündür. Bu seviyedeki öğrencilere, aynı zamanda analiz edebilme, tanı koyma, tasarım yapma ve planlama konularında kişisel sorumluluk kazandırmak da amaçlanmaktadır (Öncüer, 2006, s. 39).

2.5.3. Fransa’da Turizm Eğitimi

Fransa parlamenter merkezi bir hükümet tarafından yönetilmektedir. Ülkede eğitim, Eğitim Bakanlığı tarafından planlanıp bu doğrultuda politikalar oluşturulmaktadır. Fransa’da zorunlu eğitim üç aşamaya ayrılmıştır ve başlangıç yaşı 6’dır. Birinci kısım, ilkokul (école élémentaire) bölümüdür ve 6 – 11 yaş arası dönemi kapsayan aşamadır. İkinci kısım, 11 – 15 yaş arası dönemi kapsayan orta öğretim birinci kademe aşamasıdır. Öğrenciler birinci kademe aşamasında kolejlere (collège) gitmektedir. Son kısımda ise ortaöğretimin ikinci kademesi uygulanmaktadır. Öğrenciler bu aşamada genel ve teknik liseye (lycée d’enseignement général et technologique) veya mesleki lisede (lycée professionnel) eğitimi sürdürmektedirler.

Fransa’da meslek liseleri sınıflaması Türkiye’dekinden farklı olarak alınan diplomalara göre derecelendirilmiştir. Meslek okulları içerisinde birden fazla program ve bölüm bulunabilmektedir. İlk olarak verilen diploma meslek lisesi türü Mesleki Yeterlilik Sertifikası (CAP) veren okullardır. Bu okullar iki yıl süren bir eğitimi kapsamakta ve belli branşlara dönüktür. Mesleki eğitim veren bu okullar, belli bir oranda genel eğitim de sunmaktadır.

Mesleki alana dönük verilen eğitim ise hem kuramsal hem de uygulamalı eğitimi ihtiva etmektedir. Diğer diploma derecesi ise Mesleki Eğitim Brövesi'dir (BEP). Bu eğitim programı da iki yıllık bir süreyi içermekte fakat diğerinden farklı olmak üzere öğrenciyi bir üst aşamadaki programı sürdürmesine olanak tanımaktadır. Bir diğer diploma çeşidi de Mesleki Bakalorya (Bac Pro) derecesidir. CAP ve BEP'i başarı ile tamamlamış, öğrencilerin devam ettikleri iki yıl süren bir üst mesleki eğitim programı Mesleki Bakalorya Programıdır. (Gharamaleki, 2011, s. 30-31).

Fransa'da her yıl yeni tasarılar ve özellikler geliştirilip, öğretime eklenen oldukça geniş bir yelpazede turizm programı mevcuttur. Mesleki turizm eğitimi, endüstride çalışmak isteyen kişiler için temel eğitim olarak kabul edilen ve bir yılda yaklaşık 5.000 yeni öğrenci alan oldukça popüler iki yıllık bir program sunmaktadır. 2001'den günümüze kadar program modernize edilip yeniden dizaynedilmiştir. Bu programda öğrenciler iki seçenektan birini seçip, ya üretim ve satışa ya da hizmet ve organizasyona yönelmektedirler. Bununla beraber üniversitelerde farklı ders içerik ve programlarla farklı isimler altında lisans ve lisansüstü eğitim vermeye başlanmıştır (Gharamaleki, 2011, s. 30-31).

2.5.4. Avusturya'da Turizm Eğitimi

Avusturya da Almanya gibi federal bir devlet yönetim sistemi anlayışı ile yönetilmektedir. Ülkede zorunlu eğitim 12 yıl sürmektedir. Avusturya'da 6 ve 10 yaş arası gruba yönelik 4 yıl süren eğitim ilköğretim dönemini kapsamaktadır. İlk kademesinde ise üç farklı ortaokulun yer aldığı öğretim türü ortaöğretimin ilk kademesini oluşturmaktadır. Bunlardan birincisi genel eğitim veren ortaokuldur. Bu okul, yalnızca teorinin öğretildiği akademik ortaokul diye de isimlendirilmektedir. İkinci tür ortaokul ise; temel eğitimin verildiği ortaokuldur (Öncüer, 2006, s. 122). Bu okullar, 3. ve 4. sınıflarda öğrencilere mesleki eğitim yönlendirmelerinin yapıldığı okullardır. Son olarak ise özel eğitim veren ortaokullar bulunmaktadır. Bu okullarda özel eğitime gereksinimi olan çocuklar eğitim görmektedir. Ortaöğretimde ilk kademe, 5 yıllık eğitim süresini kapsamaktadır. 9. sınıfın ardından bir üst okula devam etmek istemeyen öğrenciler bir sene ön meslek okullarında eğitim görmek

durumundadır. “Avusturya eğitim sisteminde yükseköğretim; sanat üniversiteleri, mesleki yükseköğretim enstitüleri, sürekli eğitimde üniversite merkezleri, genel ve mesleki öğretmen eğitimi, yüksek seviyeli tıp-teknik mesleklerine yönelik kolejlerde ve diğer yükseköğretim veren kurumlarda yürütülmektedir” (Öncüler, 2006, s. 122). Avusturya’da turizm eğitiminde ortaöğretim ikinci kademedeki eğitim veren turizm okulları sırası ile “turizm liseleri”, “otelcilik liseleri”, “turizm ve otel işletmeciliği enstitüsü”, “turizm ve otel işletmeciliği meslek yüksekokulu”, “turizmde yüksekokul” olarak sıralanmaktadır (Duruckerei, 2000, s. 21-24).

2.5.5. İspanya’da Turizm Eğitimi

Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü, ‘Turizm Trendleri 2018 Raporu’na göre, üye ülkelerde turizmin milli gelir içindeki payı ortalama yüzde 4,2’dir. Turizmin milli gelir içindeki payının ülkelere göre dağılımında ise İspanya, yüzde 11 ile ilk sırada yer almaktadır (OECD, 2018, s. 6). Bu bilgidan hareketle İspanya için turizmin ne derecede önemli bir endüstri olduğu rahatlıkla söylenebilir.

İspanya’da da uygulanmakta olan turizm eğitim sistemini verilen eğitimin derecesine göre başlangıç seviye, orta seviye, ileri seviye ve üniversite seviyesi olmak üzere dört aşamada incelemek mümkündür. İleri düzeyde turizm eğitimi görebilmenin iki seçeneği mevcuttur. İlk olarak; orta seviye mesleki turizm eğitimi diplomasını A derecesi seviyesinde sahip olarak direkt bu okula devam etmek, ikinci yol olarak ise dil sertifikası sahibi öğrencilerin yapılacak sınavdan sonra bu branşlara yerleştirilmesidir. Aşçılık programı, otel işletmeciliği programı, seyahat işletmeciliği programı, turistik ticaret programı olmak üzere İspanya’da ileri seviyede turizm eğitimi dört farklı programda devam etmektedir (Güzel, 2006, s. 44-45).

2.5.6. İtalya’da Turizm Eğitimi

İtalya, AB’nin kurucu üye ülkelerinden biridir. İtalya’da eğitim sisteminde merkeziyetçi bir yapı hakim olmakta, tüm yetki ve sorumlulukta “Eğitim, Üniversite ve Araştırma Bakanlığı’ndadır.” İtalya’nın eğitim alanındaki temel hedefi genel kültürü yüksek, iş dünyasını tanıyan, becerileri doğrultusunda eğitim almış fertler

yetiştirmektedir (Öncüer, 2006, s. 142).

“İtalya’da zorunlu eğitim dönem olarak 6-15 yaş arasındadır. İlk aşamada ilkokul (scuola primaria) 6–11 yaş aralığında, ortaöğretim alt kademesi eğitimi (scuola secondaria di I grado) da 11–14 yaş aralığında eğitim verilmektedir. Üst kademe ortaöğretim eğitimi beş farklı okul tarafından verilmektedir. Bunlar şu şekilde sıralanabilir; klasik liseler (liceo classico), fen liseleri (liceo scientifico), güzel sanatlar liseleri (liceo artistico), teknik liseler (istituto tecnico) ve meslek liseleri (istituto professionale) şeklindedir. Okulların eğitim durumlarına göre öğrencilere 14 ile 19 yaş arası değişen bir eğitim süresi uygulamaktadır (Öncüer, 2006, s. 143).

İtalya meslek liselerinde eğitim süresi 5 yıl sürmekte, teorik eğitim ile pratik eğitimin eşit olmasına dikkat edilmektedir. Turizm ve otelcilik eğitimi, meslek lisesi kapsamında verilmektedir” (MEB, 2005). Üniversite bünyesinde verilen yükseköğretim ve üniversite dışında verilen yükseköğretim olmak üzere İtalya’da iki farklı yükseköğretim çeşidi bulunmaktadır.

Bilhassa Bologna Bildirgesi’nin imzalanmasından sonra İtalya’da yükseköğretim iki temel üzerine inşa edilmiştir. “Üç yıllık eğitim veren Laurea isimli sistem ve ardından iki yıl daha alınan (3+2) Laurea specialistica sistemleridir” (Öncüer, 2006, s. 143).

İtalya’nın turizmde başarılı olmasında sahip olunan doğal güzelliklerin yanında turizm eğitiminin öneminin farkında olunması olarak değerlendirilebilir.

2.5.7. Amerika’da Turizm Eğitimi

Amerika eyalet sistemi ile yönetilen birleşik bir devlettir ve her eyaletin kendine özgü kanunları bulunmaktadır. ABD’de eğitim, hem devlet hem de özel kurumlar tarafından yapılmaktadır. Eğitim ile ilgili yapılan planlamalar ve politikalar her eyaletin kendi ihtiyacına göredir ve doğurduğu sorumluluk eyalet yöneticilerine aittir. Dolayısıyla ülkedeki eğitim politikalarını, diğer merkezi hükümetlerle

yönetilen ülkelere göre farklı sonuçlar verebilir (Güneş, 1994, s. 24).

Turizm eğitimi veren programlar, Amerika Birleşik Devletlerinde, genelde üç aşamada değerlendirilmektedir. İlk aşamada, yardımcı derece diploma ve onaylı sertifikalı programlar yer almaktadır. Genellikle bir ay ile iki yıla kadar süren mesleki turizm eğitiminden oluşan programlardır. Fakat bu programlarda ağırlığın iki yıl süren programlarda olduğunu söylemek mümkün olacaktır (Türkseven, 2012, s. 51).

İkinci aşamada ise, dört yıl süreli turizm programları yer almaktadır. Turizm eğitimi son olarak ise lisansüstü eğitim düzeyinde, yüksek lisans ve doktora derecesindeki turizm programlarından oluşmaktadır. ABD'deki birçok üniversitede turizm endüstrisinin bir dalında uzmanlaşmaya yönelik temel ana bilim dalları oluşturulmuştur. Bu anabilim dalları; “turizm finansmanı, turizm pazarlaması, turizmde teknoloji gelişimi, turizm planlaması ve gelişim projeleri, turizm mimarisi ve tasarımı ile turizm ekonomisi” gibi alanlardır (Ültanır, 2000, s. 83).

A.B.D.'de turizmde uygulama eğitimi, endüstri - kamu işbirliğini zirveye taşımıştır. Hemen hemen her turizm eğitim veren kuruluş bulunduğu alanda otel, lokanta, restaurant tarzı turizm işletmeleriyle iş birliği içerisinde bulunmakla beraber, kendini alanında ispatlamış dünyaca ünlü uluslararası otel ve restaurant işletmelerinin desteğini almaktadırlar. Bu bağlamda ABD'de turizm endüstrisi, mezunları gelecekte kadrolarını oluşturacak kalifiye işgücü olarak değerlendirmekte ve onların eğitimlerine katkı vererek desteklerini esirgememektedir (Türkseven, 2012, s. 51).

2.5.8. Japonya'da Turizm Eğitimi

Japonya günümüzde eğitime en çok yatırım yapan ülkelerin başında gelmektedir. Öyle ki Japonya'da ulusal bütçenin %12'si eğitime ayrılırken %7,7'si askeri harcamalara ayrılmaktadır. Yani Japonya, eğitim harcamaları askeri harcamalardan fazla olan nadir ülkelerden biridir (onedio.com, 2018).

2. Dünya Savaşı sonrasında Almanya'nın eğitim sistemi örnek alınarak oluşturulan Japon mesleki eğitim sistemi dünyanın en başarılı eğitim sistemi olarak

görülmektedir. Günümüzde ise bu ülkenin uyguladığı mesleki ve teknik eğitim sistemleri dünyada en başarılı uygulamaları arasında sayılmaktadır (Özerbaş ve Uçar, 2013, s. 243-244).

Japonya'da dokuz yıllık zorunlu temel eğitim sonrası okullar, genel ve teknik eğitim liseleri olarak ikiye ayrılır. Teknik okullardan mezun olan öğrenciler iki yıl süren meslek yüksekokulları ya da ileri meslek kurslarına devam edebilirler. Liseler öğrencilerin devam etme durumuna göre üç yıl süren tam, dört yıl süren yarım ve uzaktan eğitim olmak üzere üç gruba ayrılmaktadır. Öğrencilerin çoğu genel lise mezunu akademik konulara ek olarak bir meslek programı seçebilmektedirler. Öğrenci sayıları yalnızca akademik program uygulayan liselerde % 40 iken, yalnız mesleki eğitim veren liselerde % 24 dolayındadır. Ancak, liselerin % 60'ı öğrencileri yükseköğretime hazırlamaktadır (Özerbaş ve Uçar, 2013, s. 243-244).

2.6. Türkiye'de Turizm Eğitimi ve Türleri

Türkiye'de turizm eğitimi örgün turizm eğitimi ve yaygın turizm eğitimi olarak ikiye ayrılmaktadır. Yaygın turizm eğitimi sertifikaya yönelik eğitim vermekte, örgün turizm eğitimi ise diplomaya yönelik turizm eğitimi vermektedir. Örgün turizm eğitimi, ortaöğretim seviyesinde başlamaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü'ne bağlı olarak eğitim-öğretim faaliyetlerini gerçekleştirmektedir. Milli Eğitim Bakanlığı'nın 01.05.2014 tarihli 2014/8 sayılı Genelgesi ile turizm eğitimi veren otelcilik ve turizm meslek liseleri, aşçılık meslek liseleri ve kız meslek liseleri, mesleki ve teknik anadolu lisesi adı altında toplanmıştır. Bu mesleki ve teknik anadolu liselerinde turizmle ilgili yiyecek içecek hizmetleri alanı, konaklama ve seyahat hizmetleri alanı ve eğlence hizmetleri alanı bulunmaktadır. Yiyecek ve içecek hizmetleri alanı altında bar, hosteslik, mutfak, pastacılık ve servis dalı bulunmaktadır. Konaklama ve seyahat hizmetleri alanı altında kat hizmetleri, operasyon, ön büro ve rezervasyon dalı bulunmaktadır. Eğlence hizmetleri alanı altında ise animatörlük ve çocuk animatörlüğü dalı bulunmaktadır. Bu kurumlarda toplam eğitim-öğretim süresi dört yıldır. Öğrenciler 9. sınıfta temel kültür derslerini almakta, 9. sınıfın sonunda 10. sınıfta okuyacakları

alanları seçmektedir. 10. sınıfı okuyan öğrenci yıl sınıfında okumak istediği alan seçmektedir (Orhan, 2015, s. 16).

Yükseköğretim düzeyinde turizm eğitimi önlisans, lisans, yüksek lisans ve doktora seviyesinde verilmektedir. 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu'na göre önlisans eğitimi ortaöğretime dayalı en az dört yarıyılık bir programı kapsayan eğitimidir.

2.6.1. Örgün Turizm Eğitimi

Örgün eğitim, belli bir yaş seviyesinde bulunan bireylere, Milli Eğitim Bakanlığı genel politika ve amaçlarına göre tertiplenmiş eğitim programlarıyla okul düzeninde verilen eğitimidir (Fidan ve Erden, 1998, s. 3). Örgün turizm eğitimi ise turizm endüstrisinin değişik uygulama alanlarında nitelikli, bilgili, maharetli, kabiliyetli, verimli ve bilinçli personel yetiştirme amacı güden bir eğitim türüdür. Başka bir deyişle hizmet endüstrisi olan ve üretimi işgücüne dayanan turizmde; karlılığı arttırmak, hizmet eden kişinin insani özelliklerini geliştirmek, personelin yetki, yetenek ve mesuliyeti arasında denge kurmak, personele karşılaştıkları olayları çözümlenecek ve neticeleri kontrol edecek kapasiteyi sağlamaktır (Timur, 1992, s. 49).

Türkiye'de örgün olarak turizm eğitimi orta öğretim düzeyinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı turizm liselerinde, yükseköğretimde önlisans ve lisans düzeyinde üniversitelerde, lisansüstünde ise yüksek lisans ve doktora düzeyinde yine üniversitelerin enstitülerinde bağlı anabilim dallarında verilmektedir.

2.6.1.1. Ortaöğretim Düzeyinde Turizm Eğitimi

Türkiye'de ortaöğretim seviyesinde verilen turizm eğitimi; bir yılı yabancı dil hazırlık sınıfı olmak üzere Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde Anadolu otelcilik ve turizm meslek liselerinde, toplam beş yıllık teorik ve pratiğe dayalı verilen örgün eğitimidir (Orhan, 2015, s. 16).

Hizmet endüstrisi bakımından ekonomiye pozitif ivme kazandıracak ve ülkeye döviz

girdisi sağlama noktasında en büyük katkıyı yapacak endüstrilerden birisi kuşkusuz turizm endüstrisidir. Turizm eğitimi veren ortaöğretim kurumları bu anlamda konaklama ve seyahat faaliyetleri, yiyecek içecek hizmetleri, hasta ve yaşlı bakımı hizmetleri, rekreasyon hizmetleri ile organizasyon hizmetleri alanlarında istihdam edilecek ya da bireysel çalışabilecek, yabancı dile hakim nitelikli eleman gereksinimini karşılama amaçlı hizmet veren kurumlardır (Doğan, 2017, s. 19).

Bu çerçevede bu alanda eğitim veren okullar (Orhan, 2015, s. 16):

- a. Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi,
- b. Anadolu Kız Meslek ve Anadolu Meslek Lisesi,
- c. Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi,
- d. Anadolu Aşçılık Meslek Lisesi,
- e. Özel Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi olarak sıralanabilir.

Turizm alanında eğitim veren ortaöğretim kurumları ülkemizde birkaç il hariç olmak üzere turizm faaliyetlerinin yaygın ve nüfus yoğunluğunun fazla olduğu bölgelerde yoğunlaşmış durumdadır (Kırdı ve Özkök, 2016). Tablo 2.2’de Türkiye’de bulunan ortaöğretim seviyesinde turizm eğitimi veren anadolu turizm meslek liselerinin dağılımı gösterilmiştir.

Tablo 2.2. İllere göre anadolu turizm meslek liseleri (MEB 2018)

Okul Adı	Şehir
Akçaabat Otelcilik ve Tur. Mes. Lis.*	Trabzon
Akçakoca Otelcilik ve Tur. Mes. Lis.*	Düzce
Akköy Otelcilik ve Tur. Mes. Lis.*	Denizli
Aksaray Otelcilik ve Tur. Mes. Lis.*	Aksaray
Alanya Ümit Altay Otelcilik ve Tur. Mes. Lis.*	Antalya
Amasra Otelcilik ve Tur. Mes. Lis.*	Bartın
Amasya İMKB Otelcilik ve Tur. Mes. Lis.*	Amasya
Ankara Gölbaşı Otelcilik ve Tur. Mes. Lis.*	Ankara
Ankara Yenimahalle Otelcilik ve Tur. Mes. Lis.*	Ankara
Antakya Otelcilik ve Tur. Mes. Lis.*	Hatay
Arap Suyu Mehmet Zeki Balcı Turizm Eğitim Merkezi Müdürlüğü	Antalya
Aşcılar Anadolu Otelcilik ve Tur. Mes. Lis.*	Bolu
Bafra Otelcilik ve Tur. Mes. Lis.*	Samsun
Beşiktaş Etiler Otelcilik ve Tur. Mes. Lis.*	İstanbul
Bodrum Turgutreis Otelcilik ve Tur. Mes. Lis.*	Muğla
Bozhöyük Selahattin Şeker Otelcilik ve Tur. Mes. Lis.*	Bilecik
Ceyhan Biliciler Otelcilik ve Tur. Mes. Lis.*	Adana
Cide Bayram Yusuf Aslan Otelcilik ve Tur. Mes. Lis.*	Kastamonu
Çanakkale Otelcilik ve Tur. Mes. Lis.*	Çanakkale
Çankaya İMKB Otelcilik ve Tur. Mes. Lis.*	Ankara
Çeşme Otelcilik ve Tur. Mes. Lis.*	İzmir
Çorum Otelcilik ve Tur. Mes. Lis.*	Çorum
Datça Özcan Yılmaz Otelcilik ve Tur. Mes. Lis.*	Muğla
Diyarbakır Otelcilik ve Tur. Mes. Lis.*	Diyarbakır
Edirne Otelcilik ve Tur. Mes. Lis.*	Edirne
Eğirdir Nafiz Yürekli Otelcilik ve Tur. Mes. Lis.*	Isparta
Emir Murat Özdilek Otelcilik ve Tur. Mes. Lis.*	Afyon
Erzurum Dedeman Otelcilik ve Tur. Mes. Lis.*	Erzurum
Eskişehir Ali Güven Otelcilik ve Tur. Mes. Lis.*	Eskişehir
Foça Halim Foçalı Otelcilik ve Tur. Mes. Lis.*	İzmir
Gazipaşa Av. Kemal Akça Otelcilik ve Tur. Mes. Lis.*	Antalya
Gerze Otelcilik ve Tur. Mes. Lis.*	Sinop
Giresun Otelcilik ve Tur. Mes. Lis.*	Giresun
Gönen Otelcilik ve Tur. Mes. Lis.*	Balıkesir
Gümüşhane Otelcilik ve Tur. Mes. Lis.*	Gümüşhane
Ilgaz Otelcilik ve Tur. Mes. Lis.*	Çankırı
İnebolu Otelcilik ve Tur. Mes. Lis.*	Kastamonu

Tablo 2.2. (Devamı)

İzzet Baysal Otelcilik ve Tur. Mes. Lis.*	Bolu
Kahramanmaraş Otelcilik ve Tur. Mes. Lis.*	Kahramanmaraş
Kahta Otelcilik ve Tur. Mes. Lis.*	Adıyaman
Karaman Otelcilik ve Tur. Mes. Lis.*	Karaman
Karatay İMKB Gazi Mustafa Kemal Otelcilik ve Tur. Mes. Lis.*	Konya
Kaş Otelcilik ve Tur. Mes. Lis.*	Antalya
Kemer Otelcilik ve Tur. Mes. Lis.*	Antalya
Kırıkkale Otelcilik ve Tur. Mes. Lis.*	Kırıkkale
Kırklareli Otelcilik ve Tur. Mes. Lis.*	Kırklareli
Kırşehir Durdu-Muzaffer Marşap Otelcilik ve Tur. Mes. Lis.*	Kırşehir
Kızılcahamam Ayşe Bezci Otelcilik ve Tur. Mes. Lis.*	Ankara
Kilis Yaşar Aktürk Otelcilik ve Tur. Mes. Lis.*	Kilis
Kocaeli Otelcilik ve Tur. Mes. Lis.*	Kocaeli
Konak N. Salih İŞGÖREN Kampusu Otelcilik ve Tur. Mes. Lis.*	İzmir
Konak Nevvar Salih İş gören Otelcilik ve Tur. Mes. Lis.*	İzmir
Kumburgaz Otelcilik ve Tur. Mes. Lis.*	İstanbul
Kuşadası Otelcilik ve Tur. Mes. Lis.*	Aydın
Küçükçekmece İMKB Otelcilik ve Tur. Mes. Lis.*	İstanbul
Malatya Otelcilik ve Tur. Mes. Lis.*	Malatya
Manavgat F. Yılmaz Sezer Otelcilik ve Tur. Mes. Lis.*	Antalya
Manavgat Otelcilik ve Tur. Mes. Lis.*	Antalya
Mardin Otelcilik ve Tur. Mes. Lis.*	Mardin
Marmaris İçmeler H. Narin Otelcilik ve Tur. Mes. Lis.*	Muğla
Melikgazi Otelcilik ve Tur. Mes. Lis.*	Kayseri
Menderes Özdere T. Çamur Otelcilik ve Tur. Mes. Lis.*	İzmir
Merkez Hürriyet Otelcilik ve Tur. Mes. Lis.*	Erzincan
Merkez Otelcilik ve Tur. Mes. Lis.*	Mersin
Merkez Otelcilik ve Tur. Mes. Lis.*	Muğla
Merkez Otelcilik ve Tur. Mes. Lis.*	Şanlıurfa
Merkez Otelcilik ve Tur. Mes. Lis.*	Tekirdağ
Merkez Otelcilik ve Tur. Mes. Lis.*	Tokat
Merkez Otelcilik ve Tur. Mes. Lis.*	Yalova
Merkez Tez-Tour Otelcilik ve Tur. Mes. Lis.*	Antalya
Murat paşa Merkez Otelcilik ve Tur. Mes. Lis.*	Antalya
Nevşehir Otelcilik ve Tur. Mes. Lis.*	Nevşehir
Nezihe Yalvaç Otelcilik ve Tur. Mes. Lis.*	Adana
Niğde Otelcilik ve Tur. Mes. Lis.*	Niğde

Tablo 2.2. (Devamı)

Ortaca Dalyan H.F. Tınaztepe Otelcilik ve Tur. Mes. Lis.*	Muğla
Osmangazi Otelcilik ve Tur. Mes. Lis.*	Bursa
Perşembe Otelcilik ve Tur. Mes. Lis.*	Ordu
Rize Otelcilik ve Tur. Mes. Lis.*	Rize
Safranbolu Otelcilik ve Tur. Mes. Lis.*	Karabük
Sakarya Otelcilik ve Tur. Mes. Lis.*	Sakarya
Samsun Otelcilik ve Tur. Mes. Lis.*	Samsun
Sandıklı Otelcilik ve Tur. Mes. Lis.*	Afyon
Sankamış Otelcilik ve Tur. Mes. Lis.*	Kars
Selçuk İMKB Otelcilik ve Tur. Mes. Lis.*	Konya
Serik İMKB Otelcilik ve Tur. Mes. Lis.*	Antalya
Silifke Otelcilik ve Tur. Mes. Lis.*	Mersin
Silivri Selim paşa İMKB Otelcilik ve Tur. Mes. Lis.*	İstanbul
Sivas Otelcilik ve Tur. Mes. Lis.*	Sivas
Söke Tic. Borsası Suat Orhon Otelcilik ve Tur. Mes. Lis.*	Aydın
Şahinbey Otelcilik ve Tur. Mes. Lis.*	Gaziantep
Tarsus Otelcilik ve Tur. Mes. Lis.*	Mersin
Tatvan Otelcilik ve Tur. Mes. Lis.*	Bitlis
Ünye Otelcilik ve Tur. Mes. Lis.*	Ordu
Van Otelcilik ve Tur. Mes. Lis.*	Van
Yalvaç Otelcilik ve Tur. Mes. Lis.*	Isparta
Yeniçağa Otelcilik ve Tur. Mes. Lis.*	Bolu
Yeşil bayır İMKB Otelcilik ve Tur. Mes. Lis.*	Antalya
Yozgat Otelcilik ve Tur. Mes. Lis.*	Yozgat
Zeynep-Mehmet Dönmez Otelcilik ve Tur. Mes. Lis.*	Aydın
Zeytinburnu M. İhsan Mermerci Otelcilik ve Tur. Mes. Lis.*	İstanbul
*Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi	

Milli Eğitim Bakanlığı verilerine göre Türkiye’de ortaöğretim düzeyinde eğitim veren toplam 11.783 adet okul bulunmaktadır. Bu okulların 4.461 adedi mesleki eğitim veren kurumlardır (MEB, 2018).

Ancak Türkiye genelinde sadece yüz adet turizm eğitimi veren ortaöğretim kurumu bulunmaktadır (Kırdı ve Özkök, 2016, s. 1-129). Bu okullardan 2018 yılı verilerine göre bir yükseköğretim kurumuna başvuran aday sayısı 10.129 iken; yerleşen kişi sayısı ise 3.867 kişidir (ÖSYM, 2018, s. 2).

2.6.1.2. Yükseköğretim Düzeyinde Turizm Eğitimi

Yükseköğretim Kanunu'na göre yükseköğretim “belirli bir meslek edinmeye uygun programlarıyla özellikle zanaat öğrenmenin üstünde duran bir kurum olmakla birlikte bilimsel araştırma ve bununla birlikte bilimsel yayın yapan, kendisine bağlı branşlar bulunduran kurumlardır.” şeklinde tanımlanmaktadır (YÖK, 1981).

Yükseköğretimde turizm eğitimi önlisans, lisans ve lisansüstü düzeyde verilmektedir. Önlisans turizm eğitimi yabancı dil hazırlık sınıfı hariç olmak üzere en az iki yıl süren bir eğitimi kapsamakta, lisans düzeyinde eğitim yine yabancı dil hazırlık sınıfı hariç olmak üzere dört yıllık bir süreyi kapsamaktadır. Ayrıca lisansüstü eğitim, yüksek lisans ve doktora düzeyinde verilmektedir.

Önlisans Düzeyinde Turizm Eğitimi: 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu'na göre önlisans düzeyinde eğitim veren kurumlar; “belirli mesleklere göre nitelikli işgücü yetiştirmeyi amaçlayan, yılda iki veya üç dönem olmak üzere en az iki yıl eğitim öğretim sürdüren, önlisans derecesinde diploma veren yükseköğretim kurumlarıdır.” şeklinde tanımlanmaktadır (Yükseköğretim Kanunu, 1981).

Önlisans düzeyinde eğitim veren kuruluşların asli amacı küreselleşen dünyada ekonomik, sosyolojik ve teknolojik tüm gelişmelere hızlı bir şekilde uyum sağlayan bir eğitim çatısı altında insanlara mesleki yetenek kazandırmaktır. Böylelikle hem endüstri kalifiye işgücüne kavuşacak hem de işgörenler kaliteli düzeyde eğitim taleplerine karşılık bulacaklardır (Kılıç, 2018, s. 17).

Turizm endüstrisinin ihtiyaç duyduğu yetenekli, kabiliyetli, kavrama yeteneği yüksek olan orta kademe yöneticiler yetiştirmek ise önlisans düzeyinde eğitim veren turizm programlarının temel amaçlarından biridir (Kozak, 2009, s. 2). Ülkemizde turizm eğitiminin tarihsel gelişimine bakılacak olursa, ilk olarak 1970’li yıllarda Boğaziçi ve Ege Üniversiteleri’nde myo’lar olarak endüstride istihdam edilecek alt ve üst kademe arasında endüstriye eleman yetiştirme amacıyla iki yıl süreli eğitim kurumları kurulmuştur.

Turizm alanında ise Hacettepe Üniversitesi'nde önlisans düzeyinde eğitim veren ilk bölüm 1974 yılında Teknoloji ve Meslek Yüksekokulu bünyesinde faaliyete başlamıştır (Düzgün, 2015, s. 27). Günümüzde bakıldığında ise Türkiye genelinde birçok üniversitede turizm eğitimi veren farklı bölümler mevcuttur. Yükseköğretim Kurumu verilerine göre ülkemizde önlisans düzeyinde doğrudan veya dolaylı olarak ilgili turizm eğitimi veren myo programları şöyle sıralanabilir (YÖK, 2019):

- a. Kültürel Miras ve Turizm
- b. Sağlık Turizmi İşletmeciliği
- c. Turizm Animasyonu
- d. Turizm ve Otel İşletmeciliği
- e. Turizm ve Otel İşletmeciliği (Açıköğretim)
- f. Turizm ve Seyahat Hizmetleri
- g. Turizm ve Seyahat Hizmetleri (Açıköğretim)
- h. Turizm ve Otelcilik
- i. Otelcilik ve Turizm İşletmeciliği
- j. Turizm Rehberliği
- k. Ağırlama Hizmetleri
- l. Otel Yöneticiliği
- m. Turizm Yönetimi
- n. Turizm Programı
- o. Aşçılık

Bununla birlikte coğrafi bölgeler açısından turizm eğitimi veren kurumlar şöyle sıralanmıştır (YÖK, 2019):

Tablo 2.3. Turizm eğitimi verilen myo'ların coğrafi bölgelere göre dağılımı (YÖK, 2019).

Coğrafi Bölge	Sayı	Yüzde
Marmara Bölgesi	39	24,4
Karadeniz Bölgesi	30	18,7
İç Anadolu Bölgesi	22	13,7
Ege Bölgesi	22	13,7
Akdeniz Bölgesi	20	12,5
Doğu Anadolu Bölgesi	17	10,7
Güneydoğu Anadolu Bölgesi	10	6,3
Toplam	160	100

Tablo 2.3'deki dağılım dikkate alındığında önlisans düzeyinde turizm eğitimi veren meslek yüksekokulların yaklaşık %25'i Marmara Bölgesinde, yaklaşık %40'ı da denize kıyısı olan bölgelerimize yayılmıştır.

Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi: Yükseköğretimde turizm eğitiminin ikinci aşaması lisans düzeyinde eğitim veren okullardır. Lisans düzeyinde turizm eğitimi, yabancı dil hazırlık hariç olmak üzere en az dört yıl süren yükseköğretim türüdür (YÖK, 2019). Turizm eğitimini lisans seviyesinde veren bu kurumlar; turizm endüstrisinde iş hayatına geçiş yapacak orta ve üst kademe yönetici yetiştiren, fakülte ve yüksekokullardan dört yıllık turizm eğitimi almış endüstriye hazır mezunlar yetiştirmektedir (Doğan, 2017, s. 21).

Lisans düzeyinde Türkiye'de ilk turizm eğitimi gelişmesi Ankara'da 1965 yılında kurulan Ticaret ve Turizm Yüksek Öğretmen Okulu'dur. Üç yıl eğitim veren ve lise düzeyinde bulunan bu okula, turizm bölümü eklenerek meslek öğretmeni yetiştiren bir statüye ve dört yıl eğitim veren bir okula dönüştürülmüştür (Bayraktaroğlu, 2013, s. 15). 1969 yılına gelindiğinde ise Ege Üniversitesi'nde, 1974 yılında Hacettepe Üniversitesi'nde, 1975 yılında Bursa İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi'nde, 1982 yılında ise Erciyes Üniversitesi'nde turizm eğitimi veren birçok fakülte veya yüksekokul kurulmuş; günümüzde sayıları artmış, endüstride ve akademiye hizmet veren birçok mezun yetiştirmişlerdir (Ünlüönen ve Boylu, 2005, s. 14).

Bu bilgidan hareketle turizm eğitim kurumlarının ülke geneline yayılması, hem endüstrinin ihtiyacını karşılama noktasına hem de endüstrideki işgücü niteliğinin artırılmasına katkı sağladığı söylenebilir. Lisans düzeyinde eğitim veren kurumların genel amacı çağdaş turizmin toplumsal, iktisadi ve kendine özgü nitelikteki kompleks problemlerine çözüm getirebilecek, kuramda ve uygulamada donanımlı, turizm endüstrisinde istihdam edilecek kabiliyete sahip, birden çok yabancı dile hakim, sevk ve idare becerisi yüksek, analiz ve karar vermede etkin güce sahip, lider davranış sergileyen yönetici adayları yetiştirmektir (Altınel, 2016, s. 31).

Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi verilerine göre Türkiye'de lisans düzeyinde

eğitim veren bölümler, “turizm işletmeciliği, turizm ve otel işletmeciliği, konaklama işletmeciliği, konaklama ve turizm işletmeciliği, turizm işletmeciliği ve otelcilik, seyahat işletmeciliği ve turizm rehberliği, yiyecek içecek işletmeciliği, gastronomi ve mutfak sanatları, rekreasyon, otel yöneticiliği, rekreasyon yönetimi, havacılık işletmeciliği, sivil havacılık işletmeciliği, seyahat işletmeciliği, sivil hava ulaştırma işletmeciliği, sağlık kurumları işletmeciliği, turizm rehberliği ve animasyon ile turizm rehberliği” programları ile sürdürülmektedir (ÖSYM, 2018).

Lisansüstü Düzeyde Turizm Eğitimi: 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu’na göre yüksek lisans, bilim uzmanlığı veya master olarak tanımlanmaktadır. Buna ilave olarak, dört yıllık bir lisans öğretimine dayalı olmak üzere eğitim-ğretim ve herhangi bir araştırmanın bilimsel sonuçlarını ortaya çıkarmayı hedefleyen bir yükseköğretim çeşididir (YK, 1981). Doktorayı ise bir disiplin olarak turizm alanı ile ilgili kuramlar geliştiren, problemleri analiz edip çözüme yönelik öneriler sunan bir eğitim türüdür Şeklinde tanımlamak mümkün olabilir.

Lisansüstü düzeyde turizm eğitiminin temel hedefini yüksek lisans ve doktora olmak üzere farklı iki aşamada incelemek mümkündür. Buradan hareketle, yüksek lisans düzeyindeki turizm eğitiminin genel amaçları Şöyle sıralanabilir: Öncelikli olarak öğrencilere mesleklerinde kariyer edindirmek, daha sonra ise turizm endüstrisinde orta düzey ve üst düzey yönetici; eğitim kurumlarında akademisyen, araştırmacı ve danışman kişiler yetiştirmektir. Doktora seviyesindeki turizm eğitiminin hedefini ise bir doktrin olarak turizm ile ilgili kuramsal araştırmalar yapmak, sorunları analiz edip çözüm üretmek, kişilerin ğretim ve iletişim becerilerini geliştirmek Şeklinde tanımlamak mümkündür (Olsen ve Khan, 1989, s. 16).

Türkiye’de lisansüstü eğitim, yüksek lisans ve doktora olmak üzere iki farklı aşamada yapılmaktadır. Yükseköğretim Kanunu’ndan önce “Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesinde” turizm ve otel işletmeciliği alanında lisansüstü düzeyde eğitim yapılmıştır. 1969 yılında ise “İstanbul Üniversitesi İktisadi ve Coğrafya Enstitüsü’nde” de lisansüstü düzeyde eğitim verilmiştir. Yükseköğretim Kanunu ile beraber turizmle ilgili lisansüstü bölümler “İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler

Enstitüsü'nde" açılmış ve öğretime günümüzde de devam etmektedir. Ayrıca "Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Eğitimi" lisansüstü programı, "Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü", "Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde" de lisansüstü turizm eğitimi verilmektedir (Boylu, 2004, s. 143).

Günümüzde ise turizm alanında 18 üniversitede sadece yüksek lisans, 17 üniversitede de hem yüksek lisans hem de doktora eğitimi verilmektedir. Türkiye'de turizm alanında lisansüstü düzeyde eğitim veren 35 üniversiteden 27'si devlet, 8'i vakıf üniversitesidir (ÖSYM, 2017).

2.6.2. Yaygın Turizm Eğitimi

İnsanların toplumsal güvenliklerini ve ekonomik verimlilik düzeylerini artırmak, gelişen toplumsal ve ekonomik statülerine uyumlarını sağlamak için eğitime duyulan gereksinim, insanlık tarihi kadar eskidir. Hemen hemen bütün toplumlarda, yetişkin insanların eğitimine dönük faaliyetlerinin uzun bir mazisi bulunmaktadır (Bülbül, 1987, s. 3). Yaygın turizm eğitiminin kavranması açısından ilgili literatürde yaygın eğitim tanımlarına göz atmak konunun anlaşılması açısından yararlı olabilir.

Yaygın eğitim; toplumun gereksinimlerini, bireylerin ilgi, arzularına göre farklı yönlerden hareket eder hale getirmek maksadıyla belli süreçler halinde sunulan eğitim faaliyetidir (MEB, 2010). OECD'nin bir tanımına göre yaygın eğitim, "zorunlu öğrenim çağının dışına çıkmış ve asıl uğraşısı artık okula gitmek olmayan kimselerin, hayatlarının herhangi bir aşamasında duyacakları öğrenme ihtiyacını veya ilgiyi tatmin etmek üzere özellikle düzenlenen faaliyetleri ya da programları kapsar. Bu faaliyetlerin ve programların içine mesleki eğitim, mesleki eğitim dışındaki eğitim, genel eğitim, biçimsel nitelik taşıyan ya da taşımayan öğrenme türleri girdiği gibi, ortak sosyal amaçlara yönelik eğitim de girer" (OECD, 1977). Bu tanımlar kapsamında yaygın turizm eğitimi, turizm endüstrisinde hizmet veren işletmelerde görev yapmalarına rağmen örgün olarak mesleki eğitimden yoksun kişilere meslekleri ile ilgili olan bilgilerin edindirilmesi yönünde verilen bir eğitim

çeşidi olup, toplumun konuyla ilgili kesimlerinin turizmle ilgili belirli alanlarda eğitilmesidir (Hacıoğlu, v.d, 2008, s. 58).

Türkiye’de turizm alanında yaygın eğitim, Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde “turizm eğitim merkezleri, mesleki eğitim merkezleri, halk eğitim merkezleri, sertifika veren eğitim merkezleri olmak üzere; Kültür ve Turizm Bakanlığı bünyesinde ise işbaşı eğitim kursları, turizm eğitim programları, oryantasyon faaliyetleri olmak üzere; meslek odaları ve özel kuruluşlar bünyesinde ise kurs veya dernek düzeyinde verilmektedir (Özdemir, v.d., 2014, s. 1087).

Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde faaliyet gösteren yaygın turizm programlarında “aşçılık, pastacılık, barmenlik, servis elemanlığı, garsonluk, komilik, hijyen ve sanitasyon görevliliği, bellboyluk, kuru temizleme, çamaşırhane, kat hizmetleri, sekreterlik, muhasebe, teknikerlik, kalorifercilik, organizasyon yöneticiliği, işletmecilik, yabancı dil, ön büro yöneticiliği, rekreasyon ve animasyon” faaliyetleri üzerine sertifikalı eğitimler verilmektedir (www.hbogm.meb.gov.tr, 2019).

Kültür ve Turizm Bakanlığı içerisinde ise turizm endüstrisinin farklı alanlarında gereksinim duyulan kalifiye çalışanların yetiştirilmelerine oryantasyon yoluyla katkıda bulunan Turizm Eğitim Merkezleri’nde (TUREM); “ön büro, yiyecek-içecek servisi, kat hizmetleri, yiyecek üretimi, yöneticileri eğitici olarak yetiştirme ve ev pansiyonculuğu” alanlarında eğitimler verilmektedir. Adı geçen kurslara iştirak eden kursiyerlerden kurs sonrası yapılan sınavda başarılı olanlara katılım sertifikası veya başarı belgesi verilmektedir (www.kulturturizm.gov.tr, 2018). Özetle toplumda turizm konusunda farkındalığı arttırmak, doğal, tarihi ve kültürel varlıkların sürdürülebilir turizm ilkeleri doğrultusunda turizmde değerlendirilmesini sağlamak amacıyla turizm meslek kuruluşları ve ilgili kurum ve kuruluşlarının talep ve önerileri de dikkate alınarak eğitim programları, kurs vb. etkinlikler düzenlenmektedir.

2.7. Turizm Eğitiminin Genel Sorunları

Turizm eğitimi konusuna Türkiye’de hak ettiği önemin verilmediği söylenebilir. Bilhassa eğitim sistemi içerisinde gününbirlik çözüm önerileri ile turizm eğitiminin

niteliğini geliştirme çabaları yüzeysel kalmaktadır. Oysa Kültür ve Turizm Bakanlığı verilerine göre Türkiye'nin 2018 yılında turizmden elde ettiği gelir yaklaşık 30 milyar dolar civarında olup (www.yigm.kulturturizm.gov.tr, 2018), Türkiye İstatistik Kurumu 2018 yılı turizm istatistiklerine göre ise Türkiye'ye gelen toplam yabancı turist sayısı 39.146.171'dir (TUİK, 2019). Bu açıdan bakıldığında hükümetlerin turizm eğitimine önem vermeleri beklenmektedir.

Türkiye İhracatçılar Meclisi'nin Ticaret Bakanlığı verilerine dayandırdığı rapora göre Ülkenin toplam ihracatı 2018 yılında 170 milyar dolar seviyesinde gerçekleşmiştir (www.tim.org, 2018). Buradan hareketle turizmde hizmet üretiminin tek başına payı genel ihracat kalemleri ile karşılaştığında %18'lik bir orana sahiptir. Turizmin dış ödemeler dengesindeki katkısı, niteliğinin geliştirilmesi ve bu alanda yatırım yapılmasının önemini ve gerekliliğini ortaya çıkardığı söylenebilir.

Genel anlamda turizm eğitiminin sorunlarını ise şöyle sıralamak mümkündür (Güzel, 2006, s. 18-20):

- a. Turizm ekonomî, işletme, coğrafya gibi alanların gölgesinde bir yan alan olarak düşünülmektedir. Oysa turizmin kendi dinamikleri mevcuttur.
- b. Birçok branştan yararlanması turizmde kuramsal olarak çalışmayı engellemektedir. Örneğin tüketicilerin davranışlarını incelemesi açısından sosyoloji bilimiyle; finansal açıdan incelemesi açısından ekonomi, doğal kaynak bakımından incelemesi coğrafya bilimi yönünden etki içerisindedir.
- c. Turizmin araştırmacılar açısından derin bir geçmişi bulunmamaktadır. Bunun hem avantajı hem dezavantajı bulunmaktadır. Turizm araştırmalarının geçmişi en fazla 50 yıllık bir zaman aralığında değerlendirilebilir.
- d. Turizm genelde uygulamalı ve yeni bir alan olduğundan kuramsal anlamda çalışmaların eksikliği hissedilmektedir.
- e. Turizmin bilimsel değerinin araştırılması konusunun diğer bilim dallarına oranla hafife alınması ve uygulamada yaşanan problemlere teoride çözüm bulunmasının yetersiz kalması sorun teşkil etmektedir.
- f. Bilimsel çalışmalara dayanak veri tabanlarının eksik, yetersiz ve kalitesizliği bir

diğer problem olarak görölmektedir.

- g. Turizm farklı disiplin alanları ile etkileşimde bulunması nedeniyle tek bir uzmanlık alanının dışına çıkılmasına neden olmaktadır.
- h. Turizm eğitiminin gelişmesi hususunda karşılaşılan en önemli engel de bu endüstrinin genellikle turizm eğitiminden yoksun ve turizm konusunda yeterli bilgiye sahip olmayan idareciler tarafından koordine edilmesidir.
- i. Başarılı öğrencilerin bu konuda eğitim almayı tercih etmeyişleri yerlerine orta ve daha alt seviye öğrencilerin turizmde eğitim almayı tercih etmeleri bir diğer sorundur. Bu konuda teşvik uygulanmalıdır.
- j. Kuramsal ve uygulamanın dengelenmemesi ve ders içeriklerindeki anti standart durumu da turizm eğitiminin büyük problemlerinden bir tanesidir.
- k. Turizm alanında her düzeyde eğitim veren okulların niteliğinden çok nicelik olarak artırılması yoluna gidilmesi de önemli bir sorundur. Bu durum turizm endüstrisine nitelikli eleman bulma sorunu yarattığı gibi istihdam dışı kalacak çok sayıda mezun bulunmasına da yol açmaktadır.
- l. Ayrıca Türkiye'deki yabancı dil öğretimi, yabancı dil konusundaki tartışmalar, hazırlık programlarının sadece bir dil üzerine odaklanması turizm eğitiminde görülen bir sorundur.
- m. Turizm eğitim kurumlarına birçok farklı ve ilgisi olmayan disiplinden öğretim üyesi entegre edilerek turizm eğitimi önemsizleştirilmiştir.
- n. Turizm eğitiminde yabancı dil hususunda gerekli önem verilmemektedir.
- o. Eğitim kurumlarının turizm endüstrinin faal olduğu yerler dışında olduğu gözlemlenmektedir. Oysa endüstri-üniversite işbirliği için eğitim kurumlarının sektör ile ilişkinin kolay kurulabileceği lokasyonlar tercih edilmelidir.
- p. Son olarak endüstri-eğitim kurumu işbirliğini ve koordinasyonunu gerçekleştirememesi turizm eğitiminde karşılaşılan sorunlar olarak önümüze çıkmaktadır.

2.8. Turizm Endüstrisinin Turizm Eğitiminden Beklentileri

Bir endüstri olarak turizmin hızlı gelişmesiyle işletmelerdeki insan kaynakları problemlerini de beraberinde getirmektedir. Bu sorunlar işgörenlerin birikimleri, insan kaynakları problemleri, mevcut yöneticilerin kalifiye olmayışı ve akademi ile

endüstri arasındaki iletişim kopukluğu olarak sıralanabilir (Zhang ve Wu, 2004, s. 425-427).

Turizm endüstrisinin eğitim kurumlarından beklentilerini ilk aşamada akademide verilen teorik eğitimin pratikte uygulama ile destekleyici düzeyde ve ilişkili olarak beklendiği söylenebilir. Öğrencilerin kuramsal olarak aldıkları eğitimin uygulamada birbirine ters düşmemesi önem arz eden bir konu olabilir. Turizm endüstrisinin eğitim kurumlarından başka bir beklentisi de mezunların yabancı dil konusundaki yetersizliği olarak ortaya çıktığı söylenebilir. Günümüzde bir yabancı dili bilmek endüstride yeterli görülmemektedir. Üniversitelerin yabancı dil hazırlık programları ve sonraki yıllarda verilen etkin yabancı dil ve mesleki yabancı dil eğitimi ile öğrencilerin daha donanımlı hale getirilmesinin zorunlu bir hal aldığı söylenebilir.

Endüstrinin turizm eğitiminden diğer beklentilerini sosyal yönü güçlü, iletişim becerisi yüksek, ekip çalışmasına yatkın ve uyum sağlayan işgörenleri bünyelerinde istihdam etmek istemeleri olarak belirtilebilir. Turizm endüstrisinde üretilen ürün hizmetin kendisi olduğundan işletmelerde istihdam edilen işgörenlerin teknik ve mesleki bilgi, beceri ve donanımlarına ek olarak insani, sosyal ve davranışsal özellikleri ile iletişim yönü kuvvetli, takım çalışmasına yatkın olmalarının da müşterilerin memnuniyeti ve tatmini noktasında önemli hususlar olduğu söylenebilir.

2.9. Mesleki Turizm Eğitimi

Eğitim bir ülkenin üretim, gelişim ve kalkınma çabalarının temel taşıdır. Düşünen, sorgulayan, analiz eden, problem çözen fertlerin yetiştirilmesi; bu temelin sağlam olması için büyük önem taşımaktadır (Gayef, 2016, s. 13). Bu özelliklere sahip olan ülkelerin gelişmişlik düzeyleri; fertlerin modernize edilmiş bilgi ve yeteneklerle yetişmeleri ile paralellik gösterdiği gözlemlenmektedir.

Günümüzde küreselleşme, teknolojik atılımlar, bilginin hızlı yayılımı; mesleki eğitimi tüm ülkelerde önemli bir sürecin parçası haline getirmiştir. Birçok iş alanı üst düzey bilgi, uzmanlık ve mesleki eğitim gerektirmektedir. Bu anlamda “mesleki

eğitim; bireyi ekonomik ve sosyal hayatın çeşitli iş kollarında istihdam etmek için bireyi geliştirmeyi amaçlayan, teknolojiler ve ilgili bilimlerin çalışma ve uygulama becerilerinin kazanılmasını içeren eğitim süreçleri” olarak tanımlanmaktadır (Yazıcı ve Türkmen, 2015, s. 1632). Bireylere belli bir mesleki alanda bilgi, beceri ve alışkanlık kazandırmak; bu alandaki mevcut yetenekleri farklı yönlerden geliştirmeyi hedeflemek mesleki eğitimin temel yapısını teşkil etmektedir. Bu anlamda mesleki eğitimin temel hedefi; değişen koşullara uyumlu, işe göre işgören yetiştirmek şeklinde ifade edilebilir.

Turizmde mesleki eğitim ise; insanın bir diğer insana hizmet etmesini öğreten, ona mesleği ile ilgili bilgi, tecrübe, insan sevgisi, tölerans ve meslek bilinci edindiren bir disiplindir. Turizm eğitimi; topluma turizm bilincini yerleştiren, turistin ırkına, dinine sosyal statüsüne, ideolojilerine göre ayırmaksızın saygıya ve konukseverliğe uygun bir öğretiyi içermelidir (Kılıç, 2018, s. 12).

Mesleki eğitim, dünyada, turizm eğitimi kapsamında üzerinde önemle durulan bir konudur. Genel olarak turizmde mesleki eğitimi; turizm endüstrinde hizmet edecek bireylerin meslek edinebilmeleri ve mesleğin gerektirdiği bilgi, kabiliyet, uygulama yetenekleri kazandırarak kişinin sosyal, ekonomik, entelektüel ve bireysel yönlerden kendini geliştirme süreci olarak ifade edilir (Aksu ve Bucak, 2012, s. 9).

Hizmet kalitesinin geliştirilmesi amacıyla ortaya çıkan çabalar işletmelerin öncelikli hedeflerindedir. Bu bağlamda müşteri ile işgörenler arasındaki iletişimin sağlıklı ve nitelikli bir şekilde sağlanması istihdam edilen işgücünün mesleki eğitim düzeyinin yüksek olması işletmelerin yararına olabilir.

2.9.1. Mesleki Turizm Eğitiminin nemi ve Amacı

Mesleki eğitim, Türk eğitim sistemi içerisinde önemli bir yer teşkil etmektedir. Bunun en temel nedeni; öğrencilerin okullarına devam ederken iş deneyimi edinmesi ve bunun sonucunda öğrencinin mezun durumuna geldiğinde mesleki becerilere sahip olması arzusudur. İşletmeler ancak bu sayede dinamik ve iş bilen işgörenlerle çalışma fırsatı bulmaktadırlar (Pak, 2015, s. 10).

Mesleki turizm eğitiminde teorik eğitimin yalınlığından ve soyutluğundan sıyrılarak öğrencilerin işi, sahaya inerek ve yerinde bizzat uygulayarak öğrenmeleri turizmde mesleki eğitim ve öğretimin önemine işaret ettiğini göstermektedir. Kuramsal bilgiler ancak uygulama zemininde; hizmeti veren ve alan arasındaki iletişim halinde olması, hizmet alanın memnuniyet düzeyi ve hizmet veren işgörenin becerisini ortaya koyması ile anlamlandırılırsa değer kazanabilir.

Bireylerin endüstrilerde genel kabul gören işlerde çalışabilmesi ve kariyer odaklı olarak kendilerini geliştirebilmeleri için gereken nitelikleri kazandırmak mesleki eğitimin temel amacıdır. İş ile işgören arasındaki uyum, mesleki eğitimin verimliliğini etkileyen en önemli unsurdur (Sezgin, 2009, s. 1-2).

Mesleki eğitim toplumdaki fertlere; daha fazla iş garantisi, daha yüksek seviyede kazanç sağlanması, kişilere kariyer sağlanması, kendi işinin patronu olma yolunun açılması, kendine duyduğu özgüvenin artması ve en önemlisi yoksullukla mücadele edebilme olanağı yaratılması gibi yararlar sağlamaktadır (Özsoy Erden, 2015, s. 174).

Aksu ve Bucak, turizm eğitiminin genel amaçlarını teori ile uygulama arasında ilişki kurmak, turizm endüstrisinin gelişimine katkı sağlamak, hizmet alanlar açısından turizm bilinci geliştirmek, turizm endüstrisindeki işgörenlerin bilgi ve deneyimlerini artırarak onlara formasyon kazandırmak ve turizm endüstrisine nitelikli işgören yetiştirmek şeklinde sıralamıştır (Aksu ve Bucak, 2012, s. 4).

2.9.2. Mesleki Turizm Eğitimin İşletmeler Açısından Önemi

Hızlı gelişen bilgi ve teknoloji beraberinde endüstrinin de ihtiyaçlarını paralel olarak değiştirmekte ve mesleki eğitimin endüstri ile birlikte dizayn edilmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır (Lai ve Lo, 2008, s. 110). Önlisans düzeyinde mesleki eğitim veren kurumların, endüstrinin ihtiyaçlarını karşılayacak biçimde ve nitelikte olması işletmeler açısından hayati önem arz etmektedir (Kaysi ve Gürol, 2017, s. 268). Nitekim Onuncu Kalkınma Planında endüstri ve mesleki turizm eğitimi veren

kurumlar arasındaki bağı kuvvetlendirilmesi gerektiği vurgulanmıştır (Kalkınma Bakanlığı, 2014-2018).

Mesleki turizm eğitim veren okulların, endüstrinin işgücü gereksinimleri ve beklentileri doğrultusunda yapılandırılması, bununla birlikte endüstrinin talep ettiği yetenekli işgücü için eğitim kurumlarında laboratuvar, uygulama otelleri ve sosyal tesisler gibi mevcut uygulama olanaklarının iyileştirilmesi ve bu anlamdaki mevcut kapasitenin yükseltilmesi gerekmektedir (Türk ve Bakkal, 2015, s. 39).

Meslek yüksekokullarının endüstrinin beklentilerini karşılama çabaları dışında turizm endüstrisinde bulunan işletmelerin de, kalifiye işgören hususunda kendi altyapılarının oluşturulması aynı zamanda, işe almayı düşündüğü elemanı yakından tanınması avantajını sağlar. Böylelikle işgörenin işe adapte olma süresi kısılır bunun sonucunda hizmet içi eğitim masrafları azalır, işgücü devir hızı ve dolayısıyla işgücü maliyeti azalır ve bunlara ilave olarak endüstri akademik bilgi ve tecrübelerden istifade eder (Alemdaroğlu, 1999, s. 12).

2.9.3. Mesleki Turizm Eğitiminde Üniversite-Endüstri İşbirliği

Üniversitelerin bilgi, eleman, araç gereç gibi mevcut kaynakları ile endüstrinin tecrübe, teknoloji ve finansal olanaklar gibi mevcut kaynaklarının her iki tarafa ve topluma yarar sağlamak üzere sistematik bir şekilde bütünleştirerek yapılan eğitim, araştırma ve geliştirme faaliyetleri ile diğer faaliyetlerin tümünü ifade eden bir işbirliği alanı, üniversite-endüstri işbirliği olarak ifade edilir (Üçler, 2014, s. 36). Üniversite-endüstri işbirliği topluma hizmet, ortak sorumluluk, eğitim imkânlarını zenginleştirme ve ekonomik gelişime katkı verme gibi temel kavramlara dayalı olarak şu hedefleri gerçekleştirmeye uğraş vermektedir (Akdoğan, 2014):

- a. Üniversitelere finansal kaynak imkânları sağlamak
- b. Üniversite ve sanayide; eğitici, öğretici, araştırmacı, uygulayıcı, denetleyici, planlayıcı gibi özellikleri kazandırmak ve geliştirmek
- c. Üniversitelere endüstrinin tecrübe, birikim, sorun ve beklentilerinin

aktarılmasıyla, üniversitenin araştırma, eğitim ve öğretim program ve müfredatlarını yönlendirmek ve geliştirmek

- d. Ar-Ge kaynaklarını etkili ve verimli kullanmak
- e. Rekabeti geliştirmek ve işbirliği programlarını hazırlamak
- f. Üniversite akademik birikimden sanayiye faydalandırmak
- g. Ülkenin geleceğe dönük eğitim-sınai-kalkınma amaçlarının belirlenmesinde etkin görev üstlenmek
- h. Endüstride üretimin kalite ve verimliliğinin yükseltilmesinde üniversite potansiyelinden yararlanmak
- i. Endüstrinin araştırma, lisans, know-how gibi dışa bağımlılık harcamalarının azaltılmasında katkı sağlamaktır.

Turizmde geleneksel mesleki eğitim süreci, eğitim verme konusundaki otoriter gücün belirlediği genel olarak otoritenin belirlediği standart ve sabit ders içerikleri ile sadece öğretim elemanı odaklı, öğretim elemanının anlatma yeteneği ile sınırlı, yalnızca mezun olma koşuluna dayalı, mezunlarla mezuniyet sonrası iletişim kurulmayan ve herhangi bir geri bildirim çığıntısı bulunmayan, mezun olanların kendi gayretleriyle iş buldukları bir prosesi içermektedir (Ardahan, 2010, s. 57).

Ancak günümüz turizm mesleki eğitiminde müşteri ve işletme odaklı, her aşamada geri bildirim bulunduğ, endüstrinin ihtiyaç ve beklentilerinin sürekli gözlemlendiği ve günün koşullarına uygun, esnek ve güncel ders içerikli, uygulamaya dayalı, öğrenci odaklı, endüstri ile sorumlulukların paylaşıldığı, stratejik işbirliği içinde uygulanan bir eğitim sürecinin mevcut olduğu söylenebilir.

Bununla birlikte günümüz mesleki eğitim sistemi, yaşanan teknolojik değişim ve gelişimlerin etkisiyle sadece öğretim elemanı ve okulu orijin alan bir anlayıştan vazgeçilmesini zorunlu kıldığı söylenebilir. Dolayısıyla ezbere dayanan sistem yerine öğrenen, öğrendiğini hemen uygulayan, bilgiyi yorumlayabilen ve teknolojiyi yerinde üretebilen bir eğitim sistemi ön plana çıkmaktadır. Bu bağlamda birçok üniversite buldukları bölgelerde endüstri kollarıyla işbirliği protokolleri düzenlemekte, hatta bazı endüstrilerde eğitim kurumlarının organize sanayi bölgelerinde inşaa edildiği görülmektedir.

2.9.4. Mesleki Turizm Eğitiminde Önlisans Programlarının Analizi

Araştırma kapsamında 2018 yılı Türkiye’de bulunan vakıf ve devlet üniversitelerinin turizm önlisans programlarına ilişkin toplam öğrenci sayıları irdelenmiştir. Bu kapsamda turizm eğitimi veren mesleki önlisans programları turist rehberliği, kültürel miras ve turizm programı, turizm animasyonu, turizm ve seyahat hizmetleri, ikram hizmetleri, turizm ve otel işletmeciliği ve sağlık turizmi işletmeciliği ve aşçılık programlarının temel yetenek testi puan türünde öğrenci kabul ettiği görülmektedir (ÖSYM, 2018).

Turizm eğitimi veren önlisans programlarının durumları incelendiğinde devlet ve vakıf üniversitelerinde toplamda örgün öğretim, ikinci öğretim, uzaktan öğretim, açık öğretim, ücretli, tam burslu, yüzde 25 burslu, yüzde 50 burslu ve yüzde 75 burslu olmak üzere 84 farklı programda en az iki yıl, en çok üç yıl süreli eğitim veren önlisans programı bulunduğu görülmektedir. Bahsi geçen 84 programda, turizm mesleki önlisans eğitiminde toplamda 77.047 öğrenci bulunmaktadır. Bu programlarda okuyan öğrencilerin 34.539’u örgün olarak, 13,544’ü ikinci öğretimde, 994’ü uzaktan öğretimde, 27.970’i açık öğretim programlarında öğrenim görmektedirler. Bu programlarda öğrenim gören öğrencilerin 47.079’u erkek, 29.998’i kız öğrencidir (Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi, 2018). Ayrıca program bazında bakıldığında ağırlama hizmetlerinde 248, kültürel miras ve turizmde 7.629, otel yöneticiliğinde 1, sağlık turizmi işletmeciliğinde 73, turizm rehberliğinde 1.869, turizm animasyonunda 890, turizm işletmeciliğinde 9, turizm rehberliğinde 1.630, turizm ve otel işletmeciliğinde 51.116, turizm ve otelcilikte 2, turizm ve seyahat hizmetlerinde 13.570, turizm yönetiminde 2, turizm programında 8 adet öğrenci bulunmaktadır (Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi, 2018).

ÖSYM 2018 sayısal sonuçlarını içeren klavuzdaki bilgiler incelendiğinde turizm ve otel işletmeciliği, sağlık turizm işletmeciliği bölümleri kısmen tercih edilemeyen bölümler olarak görülmektedir. İşletmecilik bölümlerinin dışında kalan, turist rehberliği, kültürel miras ve turizm, turizm animasyonu, turizm ve seyahat hizmetleri,

rekreasyon yönetimi bölümlerindeki kontenjanlara yönelik yerleştirilmelerin yüksek olduğu belirlenmiştir (ÖSYM, 2018)

Turizm mesleki eğitiminde “işletmecilik” yönü yoğun olarak verilen programların, yaklaşık her ildeki üniversitelerde birinci ve ikinci öğretim programı olarak çok fazla sayıda bulunduğu söylenebilir. Bu bağlamda nitelik olarak değil de nicelik olarak böyle bir durumun varlığı, öğrencilerin bu programları tercihten kaçınmasına neden olabilir. Bununla birlikte turizm ve otel işletmeciliği ile kültürel miras ve turizm programlarında diğer programlara göre öğrenci sayısının fazlalığı açık öğretim sistemine kayıt olan öğrenciler nedeni ile olduğu söylenebilir.



Tablo 2.4. 2018 Eğitim- öğretim yılı önlisans düzeyinde turizm eğitimi veren okullardaki mevcut öğrenci sayısı

	Önlisans Öğrenci Sayıları												Toplam		
	Örgün Öğretim			İkinci Öğretim			Uzaktan Öğretim			Açık Öğretim					
	E	K	T	E	K	T	E	K	T	E	K	T	E	K	T
TOPLAM	20.765	13.774	34.539	9.542	4.002	13.544	628	366	994	16.144	11.856	27.970	47.079	29.998	77.047
Ağırlama Hizmetleri Pr.	82	93	175										82	93	175
Ağırlama Hizmetleri Pr. (İö)				36	30	66							36	30	66
Ağırlama Hizmetleri Pr. (Ücretli)	4	3	7										4	3	7
Kültürel Miras Ve Turizm Pr.	146	98	244										146	98	244
Kültürel Miras Ve Turizm Pr. (Açıköğretim)										3169	4128	7297	3169	4128	7297
Kültürel Miras Ve Turizm Pr. (İö)				56	32	88							56	32	88
Otel Yöneticiliği Pr.		1	1											1	1
Sağlık Turizmi İşletmeciliği Pr.	20	35	55										20	35	55
Sağlık Turizmi İşletmeciliği Pr. (%25 Burslu)	3		3										3		3
Sağlık Turizmi İşletmeciliği Pr. (%50 Burslu)	2	4	6										2	4	6
Sağlık Turizmi İşletmeciliği Pr. (Tam Burslu)	3	5	8										3	5	8
Sağlık Turizmi İşletmeciliği Pr. (Ücretli)		1	1											1	1
Turist Rehberliği Pr.	566	497	1063										566	497	1063
Turist Rehberliği Pr. (%25 Burslu)	5		5										5		5
Turist Rehberliği Pr. (%50 Burslu)	28	11	39										28	11	39
Turist Rehberliği Pr. (%75 Burslu)	31	13	44										31	13	44
Turist Rehberliği Pr. (İngilizce) (%50 Burslu)	14	7	21										14	7	21
Turist Rehberliği Pr. (İngilizce) (Tam Burslu)	3	1	4										3	1	4
Turist Rehberliği Pr. (İö)				164	93	257							164	93	257
Turist Rehberliği Pr. (İö) (%50 Burslu)				11	3	14							11	3	14
Turist Rehberliği Pr. (İö) (Tam Burslu)				2	3	5							2	3	5
Turist Rehberliği Pr. (Tam Burslu)	11	11	22										11	11	22
Turist Rehberliği Pr. (Uzaktan Öğretim) (%25 Burslu)							53	17	70				53	17	70
Turist Rehberliği Pr. (Uzaktan Öğretim) (%50 Burslu)							25	12	37				25	12	37
Turist Rehberliği Pr. (Uzaktan Öğretim) (%75 Burslu)							28	9	37				28	9	37
Turist Rehberliği Pr. (Uzaktan Öğretim) (Tam Burslu)							35	12	47				35	12	47
Turist Rehberliği Pr. (Uzaktan Öğretim) (Ücretli)							136	57	193				136	57	193
Turist Rehberliği Pr. (Ücretli)	10	1	11										10	1	11
Turizm Animasyonu Pr.	530	157	687										530	157	687
Turizm Animasyonu Pr. (İö)				162	41	203							162	41	203

Tablo 2.4. (Devamı)

Turizm İşletmeciliği Pr.	2	2				2	0	2		
Turizm İşletmeciliği Pr. (İö)			6	1	7	6	1	7		
Turizm Pr. (İngilizce) (Uoölp-Waiarıkı Tekn. Ens. Y. Zelanda) (Ücretli)	4	4	8			4	4	8		
Turizm Rehberliği Pr.	610	517	1127			610	517	1127		
Turizm Rehberliği Pr. (% 30 İngilizce)	14	31	45			14	31	45		
Turizm Rehberliği Pr. (%50 Burslu)	4	2	6			4	2	6		
Turizm Rehberliği Pr. (İngilizce) (%50 Burslu)	20	20	40			20	20	40		
Turizm Rehberliği Pr. (İngilizce) (%75 Burslu)	2		2			2		2		
Turizm Rehberliği Pr. (İngilizce) (Tam Burslu)	12	7	19			12	7	19		
Turizm Rehberliği Pr. (İngilizce) (Ücretli)	38	14	52			38	14	52		
Turizm Rehberliği Pr. (İö)				225	104	329	225	104	329	
Turizm Rehberliği Pr. (İö) (%50 Burslu)				1		1		1		
Turizm Rehberliği Pr. (İö) (Tam Burslu)				1	1	2	1	1	2	
Turizm Rehberliği Pr. (İö) (Ücretli)				2	1	3	2	1	3	
Turizm Rehberliği Pr. (Tam Burslu)		1	1				0	1	1	
Turizm Rehberliği Pr. (Ücretli)	2	1	3				2	1	3	
Turizm Ve Otel İşletmeciliği Pr.	13303	8958	22261				13303	8958	22261	
Turizm Ve Otel İşletmeciliği Pr. (% 30 İngilizce)	67	102	169				67	102	169	
Turizm Ve Otel İşletmeciliği Pr. (%25 Burslu)	51	24	75				51	24	75	
Turizm Ve Otel İşletmeciliği Pr. (%50 Burslu)	329	176	505				329	176	505	
Turizm Ve Otel İşletmeciliği Pr. (%75 Burslu)	92	62	154				92	62	154	
Turizm Ve Otel İşletmeciliği Pr. (Açıköğretim)					1264	566	1830	1264	566	1830
Turizm Ve Otel İşletmeciliği Pr. (İngilizce) (Ücretli)	3	3	6				3	3	6	
Turizm Ve Otel İşletmeciliği Pr. (İö)				6523	2743	9266	6523	2743	9266	
Turizm Ve Otel İşletmecil. Pr. (İö) (%30 İngilizce)				62	61	123	62	61	123	
Turizm Ve Otel İşletmecil. Pr. (İö) (%50 Burslu)				57	31	88	57	31	88	
Turizm Ve Otel İşletmecil. Pr. (İö) (%75 Burslu)				38	17	55	38	17	55	
Turizm Ve Otel İşletmecil. Pr. (İö) (Tam Burslu)				24	16	40	24	16	40	
Turizm Ve Otel İşletmeciliği Pr. (İö) (Ücretli)				18	12	30	18	12	30	
Turizm Ve Otel İşletmeciliği Pr. (Önlisans)(Aöf)					9542	5869	15411	9542	5869	15411

Tablo 2.4. (Devamı)

Turizm Ve Otel İşletmeciliği Pr. (Tam Burslu)	99	76	175				99	76	175
Turizm Ve Otel İşletmeciliği Pr. (Uzaktan Öğretim)				338	239	577	338	239	577
Turizm Ve Otel İşletmeciliği Pr. (Uzaktan Öğretim) (%50 Burslu)				2	7	9	2	7	9
Turizm Ve Otel İşletmeciliği Pr. (Uzaktan Öğretim) (Tam Burslu)				4	5	9	4	5	9
Turizm Ve Otel İşletmeciliği Pr. (Uzaktan Öğretim) (Ücretli)				7	8	15	7	8	15
Turizm Ve Otel İşletmeciliği Pr. (Ücretli)	215	103	318				215	103	318
Turizm Ve Otelcilik Pr.		2	2					2	2
Turizm Ve Seyahat Hizmetleri Pr.	4151	2532	6683				4151	2532	6683
Turizm Ve Seyahat Hizmetleri Pr. (%25 Burslu)	12	6	18				12	6	18
Turizm Ve Seyahat Hizmetleri Pr. (%50 Burslu)	86	35	121				86	35	121
Turizm Ve Seyahat Hizmetleri Pr. (%75 Burslu)	14	10	24				14	10	24
Turizm Ve Seyahat Hizmetleri Pr. (Açıköğretim)						2139	1293	3432	2139
Turizm Ve Seyahat Hizmetleri Pr. (İngilizce) (Tam Burslu)	2		2				2		2
Turizm Ve Seyahat Hizmetleri Pr. (İö)				2137	803	2940	2137	803	2940
Turizm Ve Seyahat Hizmetleri Pr. (İö) (Tam Burslu)				2	1	3	2	1	3
Turizm Ve Seyahat Hizmetleri Pr. (Tam Burslu)	18	11	29				18	11	29
Turizm Ve Seyahat Hizmetleri Pr. (Ücretli)	44	25	69				44	25	69
Turizm Ve Seyahat İşletmeciliği Pr.	60	33	93				60	33	93
Turizm Ve Seyahat İşletmeciliği Pr. (İö)				12	8	20	12	8	20
Turizm Ve Seyahat İşletmeciliği Pr. (Ücretli)	1		1				1		1
Turizm Ve Seyahat Hizmetleri Pr. (%30 İngilizce)	47	78	125				47	78	125
Turizm Ve Seyahat İşletmeciliği Pr.	3	3	6				3	3	6
Turizm Ve Seyahat İşletmeciliği Pr. (İö)				3	1	4	3	1	4
Turizm Yönetimi Pr. (İngilizce) (Uolp-Leeds Metropolitan University)	2		2				2		2

2.9.5. Mesleki Turizm Eğitiminde Önlisans Programlarının Önemi

Günümüzde gelişmiş ülkeler, bireylere verilen mesleki eğitimde kişilerin teknolojiyi ve bilgiyi anlayıp kullanabilecek temel yeteneklere, iletişim ve sorun çözme kabiliyetlerine ve işbirliği içinde çalışabilecek disipline sahip olmasına önem göstermektedirler (Özerbaş ve Uçar, 2013, s. 242-253). Bu nedenle mesleki eğitimde önlisans programlarının, üniversite-endüstri işbirliği ile bilginin ve teknolojik yeniliklerin gösterdiği hız nedeniyle gittikçe artan bir öneme sahip olduğu söylenebilir.

Türkiye’de endüstrinin en fazla ihtiyaç duyduğu ara eleman gereksinimini karşılayacak en önemli eğitim kurumu, meslek yüksekokulları olarak görülmektedir. Mesleki eğitimde önemli bir konu da, ulusal ve uluslararası gelişmeler göz önüne alınarak toplumun ve iş dünyasının gereksinim, istek ve beklentilerini sürekli karşılayacak şekilde bu kurumsal yapının gelişmesini sağlamaktır (Ulus v.d., 2015, s. 177).

Bilhassa Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde genç nüfus popülasyonunun da artmasıyla gün yüzüne çıkan en önemli problemlerden biri vasıfsız işgücü sorunudur. Bu sorun birtakım toplumsal problemleri beraberinde getirmekle birlikte söz konusu ülkelerin ekonomilerini de negatif etkilemektedir. Mesleki eğitimle iyi yetişmiş işgücü, meydana gelebilecek bu tür olumsuzlukları asgari düzeye indirebileceği gibi ülke ekonomisine de kaliteli mal ve hizmet sunumunda önemli katkı sağlayacaktır (Sarıbıyık, 2013, s. 39).

Genel olarak ülkelerin ekonomik ve sosyal yönden gelişmesi, kalkınması ve istenilen refah düzeyine ulaşması için elde edilecek en yüksek düzeyde verimi gerçekleştirecek bilgi, yetenek ve iş alışkanlıklarına sahip kalifiye işgücünün yetiştirilmesinin ülke için elzem olduğu söylenebilir. Turizm endüstrisinde ise işletmelerin ihtiyaç duyduğu nitelikli ara eleman ve orta düzeyde yönetici yetiştirmenin yolunun turizmde mesleki eğitime önem vererek elde edilebileceği söylenebilir.

2.9.6. Mesleki Eğitimde Yeni Bir Model Arayışı ve Gerekçeleri

Türkiye’de işgücü piyasası ile myo’lar arasında istihdama dönük olarak bazı öğretim projeleri geliştirilmekte ve bu projeler kapsamında bazı yükseköğretim kurumlarında atölye, laboratuvarlar ve uygulama alanları kurularak öğrencilerin uygulama noksanlıkları giderilmeye gayret edilmektedir. Başlangıç aşamasında oldukça yararlı olan bu uygulama süreç içerisinde endüstrinin gelişiminin gerisinde kalmakta ve kendini güncelleyememektedir (Sarıbyık, 2013, s. 39).

Sorun çözebilme, karar verme yeteneğine sahip olma, sorumluluk alabilme, mesleği ile ilgili asgari bilgi ve beceriye sahip olma, farklı kültür ve anlayıştaki kişilerle iletişime geçebilme, yabancı dil bilme, endüstri ile ilgili bilgisayar otomasyonu kullanma becerisine sahip olma, mevcut kaynakları verimli kullanabilme gibi nitelikler, myo mezunlarında aranan özellikler olarak tarif edilmektedir (İçli, 2017, s. 264).

Ancak myo’larca bu özelliklere sahip meslek mensuplarının yetiştirilemediği, myo mezunlarının piyasaların gereksinim duyduğu yeterli bilgi ve beceriye sahip nitelikten uzak olduğu birçok sanayici ve iş adamı tarafından dile getirilmektedir. Endüstride sözü edilen yetersizlikler 2011 yılında 6111 sayılı Torba Kanununun 24, 61 ve 64. maddeleri ile 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanununun 3. ve 25. maddelerinde yapılan değişikliklerle, mesleki ve teknik eğitim yapan yükseköğretim kurumları 3308 sayılı Kanunun kapsamı içine alarak giderilmeye çalışılmıştır.

Böylece 13.02.2011 tarihinde mesleki ve teknik eğitim kurumlarına öğrenim gören öğrencilerin beceri eğitimlerini işletmelerde, teorik eğitimlerini ise mesleki ve teknik eğitim veren eğitim kurumlarında veya işletme ve kurumlarca tesis edilen birimlerinde yaptıkları eğitim uygulamaları şeklinde tanımlama yapılmıştır (Resmi Gazete, 2011). Daha sonra 02.12.2016 tarihinde yapılan değişikliklerle hangi statüdeki işletmelerin ne kadar sayıda öğrenci çalıştıracağı hükme bağlanmıştır (Resmi Gazete, 2016).

Süreç içerisinde mesleki eğitim kurumlarının, endüstrideki işgücü ihtiyacını

karşılması gereği anlaşılmıştır. Endüstri üretken, becerisi yüksek ve işleri standartlara uygun yapabilen işgörenler talep etmiştir (Bıncı ve Arı, 2004, s. 385). Bu bağlamda yükseköğretim kurumlarında ilk kez 3+1 eğitim modeli düşüncesi, Sakarya Üniversitesi bünyesinde 44 farklı programın ders içeriklerinde yapılan düzenleme ile eğitim-öğretimin üç döneminin okulda teorik, bir döneminin işletmelerde uygulamalı olarak alınmasını öngören bir model olarak Sakarya Üniversitesi Senatosunda alınan karar ile 2011-2012 eğitim-öğretim yılında uygulamaya girmiştir (Sarıbyık, 2013, s. 39-40).

2019 yılı itibariyle bu model fiilen 18 yükseköğretim kurumunda uygulamada mevcut durumdadır (YÖK, 2019).

Tablo 2.5. 3+1 işyeri eğitimini uygulayan üniversiteler (Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi, 2018)

Üniversiteler
Akdeniz Üniversitesi
Amasya Teknoloji Üniversitesi
Başkent Üniversitesi
Beykoz Üniversitesi
Bilecik Şeyh Edibali Üniversitesi
Celal Bayar Üniversitesi
Giresun Üniversitesi
Hitit Üniversitesi
Kapadokya Meslek Yüksekokulu
Kırklareli Üniversitesi
Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
Ondokuz Mayıs Üniversitesi
Pamukkale Üniversitesi
Sakarya Üniversitesi
Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi
Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi
Trakya Üniversitesi
Yalova Üniversitesi

2.9.7. Mesleki Turizm Eğitimde İşyeri Uygulaması

Turizm işletmelerinde hizmet kalitesinin optimum seviyede gerçekleştirilmesi ve müşteri ile işgörenler arasındaki iletişimin sağlıklı ve kaliteli olarak sağlanması zarurieti, büyük oranda endüstride istihdam edilen işgücünün mesleki ve teknik eğitim düzeylerinin yüksek olmasına bağı olarak gerçekleşmektedir (Costa ve Salgado, 2011, s. 144).

Turizm mesleki eğitiminde temel ölçüt, endüstrinin beklenti ve ihtiyaçlarına yanıt verebilecek özellikle işgörenlerin yetiştirilmesine imkân sağlayacak bir eğitim metodunun benimsenmesi ve uygulamaya geçirilmesidir (Jamnia ve Pan, 2014, s. 37). Bu bilgiler doğrultusunda turizmde mesleki ve teknik eğitim veren yükseköğretim kurumlarının kuramsal bilgiler ile birlikte uygulamaya yönelik beceri ve tecrübe edindirecek yeterli altyapı ve donanıma sahip olmayışı nediniyle uygulama eğitimi daha önemli bir hale gelmektedir (Andersson ve Zalamans, 2011, s. 52-62) .

İşyeri uygulama eğitimi öğrencilerin okulda akademik ortamda elde ettikleri bilgi, beceri ve tecrübelerin endüstride üretim ve hizmet sunumunun gerçekleştirildiği ortamlarda uygulamaya dönüştürülerek gerçek iş ve yaşam tecrübesinin kazanıldığı bir nevi staj eğitimi olarak kabul edilmektedir (Charles, 1999, s. 190). İşyeri uygulaması, bir meslek veya sanat dalı ile ilgili alınan eğitimi uygulamak ve deneyim sahibi olmak amacıyla yürütülen etkinlik olarak değerlendirilirken, bu etkinliğı bir ücret önkoşulu olmaksızın yerine getiren kimse ise stajyer veya işyeri uygulayıcısı olarak belirtilmektedir (Demir ve Demir, 2014, s. 20).

Bu bilgilerden hareketle uygulama eğitiminin, bir pratik öğrenim devresi ve teorinin uygulamada gerçekleştirilme evresi olduğu söylenebilir. Turizm eğitiminde mesleki eğitimin önemi yadsınamaz bir gerçektir. Bu düzeyde verilen eğitimin sadece kuramsal olarak verilmesi yeterli olmayıp uygulamaya dönüşmesi eğitimin kalitesi açısından büyük öneme sahip olduğu anlamına gelebilir.

2.10. 3+1 İşyeri Eğitim Modelinin İncelenmesi

İşyeri uygulama eğitimi, iş hayatı içinde ve eğitim ile birlikte hizmet içi eğitimin bir türünü ifade etmektedir. İşyeri uygulama eğitimi, işe fiilen başlamış işgörene günlük çalışma saatleri içinde ve işin fiilen yapıldığı ortamda bireysel veya grup olarak verilen eğitim türünü ifade eder. Bu sebeple işletmelerde işyeri uygulama eğitimleri işgörenin işini aksatmadan, bir başka ifade ile fiilen yapmakta olduğu işi bırakmadan eğitilmesini sağlamak amacındadır (Akşit, v.d., 2016, s. 1100).

3+1 işyeri eğitim modeli ise myo öğrencilerinin istihdamına dönük olarak mesleki açıdan yetiştirilmelerini sağlamak maksadı ile geliştirilen, eğitimin üç döneminin okulda teorik, bir döneminin işletmede uygulamalı olarak gerçekleştirilmesini öngören modeldir (Sarıbiyık, 2013, s.39; Akşit vd., 2016, s.1100). İşgücü piyasası politikalarından biri olarak ön plana çıkan modelin, aynı zamanda işgörene nitelik kazandırarak daha kolay iş bulmalarına olanak sağladığı söylenebilir.

2.10.1. 3+1 İşyeri Eğitim Modelinin Önemi

15-60 gün arası değişen ve “zorunlu staj” ya da “yaz stajı” olarak adlandırılan konvansiyonel metodlar ile Türkiye’de mesleki eğitim ile istihdam arasında son derece zayıf bir fonksiyonel ilişki sağlanmıştır (Özsoy Erden, 2015, s. 173). Nihai amacı ülke kalkınmasına katkıda bulunacak bireyler yetiştirmek olan ve 16 hafta süreli işyeri eğitim sürecini içeren 3+1 işyeri eğitim modeli ile bu ilişki güçlendirilerek yenilikçi, bilgi ve beceri sahibi fertler yetiştirilmesi ve bu yolla iş dünyasının taleplerinin karşılanması amaçlanmakta ve nihai hedef olarak ülke kalkınmasına katkıda bulunacak kişiler yetiştirmektir (Atalı, v.d., 2016, s. 277). Nitekim 1.7.2017 tarihinde YÖK tarafından duyurulan ve “Yeni YÖK” olarak yasalaşan düzenleme, myo’larda 3+1 mesleki eğitim modeli ile hedeflenen çıktılara referans olarak gösterilmektedir. Buna göre beceri odaklı insan kaynağını karşılayacak programların açılması teşvik edilecektir. Ayrıca myo’larda yetişen insan kaynağının iş dünyası ile zayıf olan ilişkilerinin güçlendirilmesine vurgu yapılarak myo’ların sanayi bölgelerinde açılması teşvik edilmektedir (YÖK, 2019).

2.10.2. 3+1 İşyeri Eğitim Modelinin Yararları

Araştırmalar şletmelerde uygulanan beceriye dayalı eğitim programlarının teoriye dayalı eğitim programlarına göre daha ekonomik, eğitim yönünden daha güncel ve mezunları işe yerleştirmede daha başarılı olduğuna işaret etmektedir. Eğitimciler, uygulamalı eğitimin birçok olumlu etkisi olduğu fikrini savunmaktadırlar (Günay, 2014, s. 60). 3+1 işyeri eğitim uygulaması okul ortamında alınan teorik bilgiler ile uygulama becerisini pekiştirerek öğrencilerin mezuniyetleri sonrası mezunlara iş bulma imkânı sağladığı ve bunun sonucunda bireylerinin kendine olan güveninin arttığı söylenebilir. Kendine güveni olan bir bireyin sorumluluk bilinci gelişebilir, çalışma alışkanlıkları pozitif yönde değişim gösterdiği söylenebilir.

3+1 İşyeri eğitim uygulaması mesleki becerilerinin iş hayatında gerçekleşmesini ve oluşumunu sağlar. Ekip ruhu ve takım anlayışı ile işbirliği içinde hareket edebilme kültürünü meydana getirir. Eğitim programlarının endüstrinin gereksinimleri doğrultusunda yenilenmesini teşvik eder. Endüstrideki olanaklar eğitim kurumunun laboratuvarları gibi kullanıma açık duruma gelir. Böylece eğitim kurumunun teknik donanımı güçlenmiş olur. İstihdamdaki sürekli gelişmeler eğitim programlarının güncellenmesini sağlar (Sarıbyık, 2013, s. 40).

Öğretim elemanlarının bilgi ve deneyimlerinin endüstrideki işletme yöneticileri ile etkileşimi, 3+1 işyeri eğitim uygulamasının önemli yararlarından biri olarak görülmektedir. Bu etkileşim ile endüstrinin ihtiyaçları doğrultusunda eğitim programlarının düzenlenmesi sağlanacaktır. Teorinin uygulamada eksik kalan yönlerinin tamamlanarak güncellenmesi işyeri uygulama modelinin başka bir yararı olarak görülmektedir. 3+1 işyeri eğitim uygulaması modeli endüstri ile eğitim kurumları arasında araştırma geliştirme faaliyetlerini de artıracaktır (Sarıbyık, 2013, s. 40-41). 3+1 İşyeri eğitimi uygulaması ile ülkede kalkınmanın artacağı ve işsizliğin azalacağı söylenebilir. Bunun sonucunda çalışma barışı sağlanarak üniversite ve iş dünyasının mesleki doyum ve iş tatminini yükselebilir. Ayrıca hizmet kalitesi yükseleceğinden endüstride verimliliğin ve yeniliğin de artacağı söylenebilir.

2.10.3. 3+1 İşyeri Eğitim Modelinin Paydaşları ve Paydaşların Görevleri

3+1 işyeri eğitim uygulaması modelinin endüstriyel bazda işletmeler, okullarda koordinatör olarak görev yapan öğretim elemanları ve işgören olarak öğrenciler ile sivil toplum kuruluşları olarak meslek kuruluş ve odalar söz konusu eğitim modelinin paydaşları olarak görülmektedir (SUBU, 2019).

İşletmelerde yapılan uygulama eğitiminin planlı programlı ve düzenli yürütülmesi, programa uygun olarak işletilmesi, ortaya çıkabilecek sorunların giderilmesi, öğrencilerin uygulama eğitimindeki başarı, devam ve disiplin durumlarının izlenmesi ve rehberlikte koordinatör öğretim elemanına kolaylık sağlamak için işletme yetkilisinin bazı görev ve sorumluluklarını yerine getirmesi gerekmektedir. Mesleki uygulama eğitim programına katılan işletmelerin görev ve sorumlulukları şöyle sıralanabilir (Mesleki ve Teknik Eğitim Yönetmeliği, 2002):

- a. Öğrencilerin işletmede yapacakları mesleki eğitim, bu eğitime katılacak öğrenci sayısı ve eğitimin uygulanma yöntemi ile ilgili esasları düzenleyen protokolü işletme belirleme komisyonu ile birlikte imzalar ve eğitimi çalışma takvimine uygun yaptırır.
- b. Mesleki eğitimin ilgili meslek alan/dalları öğretim programlarına uygun olarak işletme belirleme komisyonu tarafından belirlenecek yerde yapılmasını sağlar.
- c. İşletmede mesleki eğitim yapılacak alan/dalların her biri için öğrencilerin uygulama eğitiminden sorumlu olmak üzere ustalık veya mesleki yeterliğe sahip iş ve iş pedagojisi eğitimi almış yeterli sayıda ve nitelikte usta öğretici veya uzman personel görevlendirir.
- d. Yeterli sayıda ve nitelikte usta öğretici veya eğitici personel bulunmaması durumunda kurum yetkilileri ile koordineli olarak açılacak iş pedagojisi kurslarına ilgili personelin katılımını sağlar.
- e. Mesleki eğitim için gerekli olan temrin malzemesi ile araç-gereci temin eder.
- f. İşletmede mesleki eğitim alan öğrenciye, yaşına uygun asgari ücretin %60'ı kadar ücret tutarı, ücret artışı ve diğer olanakların eğitim sözleşmesini imzalar.
- g. Öğrencilerin devam durumlarını izleyerek devamsızlıklarını ve hastalık izinlerini süresi içinde ilgili kurum müdürlüğüne bildirir.
- h. Öğrencilerin ilgili döneme ait puan çizelgelerini, dönem sonundan beş gün önce

kapalı zarf içinde ilgili kurum yetkililerine teslim eder.

- i. Öğrencilere telafi eğitimi süresince ve kurumda yapılacak sınavlar için belirtilen günlerde ücretli izin verir.
- j. Mesleki eğitim başladıktan sonra personel sayısının azalması durumunda da eğitime alınmış olan öğrencileri mezun oluncaya kadar işletmede eğitime devam ettirir.
- k. Öğrenci/kursiyerlerin iş kazaları ve meslek hastalıklarından korunması için gerekli önlemleri alır ve tedavileri için gerekli sevk işlemlerini yapar.
- l. Eğitimi yapılan meslek alan/dallarının öğretim programlarında bulunduğu halde işletmedeki olanaksızlıklar nedeniyle işlenemeyen konuların öğretimi için kurum yetkilileri ile işbirliği yapar.

Mesleki ve Teknik Eğitim Yönetmeliğinin 268. maddesi gereğince koordinatör öğretim elemanlarının görev ve sorumlulukları ise şöyle sıralanabilir (Mesleki ve Teknik Eğitim Yönetmeliği, 2002):

- a. İşletmelerde Mesleki eğitim uygulamasının planlı olarak yürütülmesini sağlamak amacıyla alınacak önlemleri belirler ve kurum yetkilisine bildirir.
- b. Öğretim programlarında, işletmelerdeki uygulamalarda ortaya çıkan sorunları belirleyerek hazırlayacağı raporun, program geliştirme çalışmalarında değerlendirmek üzere kurum yetkilisine verir.”
- c. Mesleki eğitim konusunda işletme yetkilileri ile usta öğretici/eğitici personele rehberlikte bulunur. İşletmelerde beceri eğitimi gören öğrencilerin yapmış oldukları işlemler ile ilgili iş dosyasını kontrol eder.
- d. Öğrencilerin başarı, devam-devamsızlık ve disiplin durumunu izleyerek işletme kayıtlarındaki bilgi için zamanında kurum yetkilileri ile iletişimini sağlar.
- e. İşletme yetkilileri ile işbirliği yaparak işyerine uyum sağlamayan öğrencileri belirler, alınacak önlemleri kurum yetkililerine bildirir.
- f. Kurum ile işletme arasında imzalanan sözleşmenin uygulamada ortaya çıkan sorunları belirleyerek kurum yetkililerine bildirir.

Öğrenciler, okulda okumakta oldukları programın teorik yönüne ilişkin kazanımlar elde ederken endüstride de mesleki yeteneklerini geliştirme imkânına sahip oldukları

söylenbilir. Endüstride meslek eğitimi programında uygulama eğitimine alınan öğrencilerin okul yönetimi, koordinatör öğretim elamanları ve endüstrideki işletme yönetimine karşı sorumlulukları vardır ve bunlar şöyle sıralanabilir (Mesleki ve Teknik Eğitim Yönetmeliği, 2002):

- a. İşletmedeki eğitime başlamadan önce ilgili mevzuat, işletme kuralları ve eğitim süreci hakkında yeterli bilgi edinmek
- b. İşletme eğitimi süresince koordinatör öğretim elemanı ile iletişim sağlamak
- c. İşletme yönetimini tanımak ve sorumluluklarının bilincinde olmak
- d. İşletmede mesleğinin gerektirdiği kılık kıyafete özen göstermek ve çalışma saatlerine uymak
- e. Kendisine yapılan eleştirileri olumlu karşılamak ve düzeltmek için çaba harcamak
- f. Meslek eğitimi süresince devamsızlık yapmamaya özen göstermek.

Mesleki eğitimin paydaşları içerisinde bulunan endüstride işletmeler, eğitim kurumlarında kurum yöneticileri, koordinatör öğretim elamanları, işyerlerinde usta öğreticiler ve işgören öğrenciler ile tüm paydaşlar bakımından asgari düzeyde mevzuatın mevcut olduğu söylenbilir. Ancak mesleki eğitim ile ilgili diğer paydaş olan meslek kuruluş odalarının ve sivil kuruluşların sorumluluklarının açık bir şekilde belirtildiği bir mevzuata ya da mevcut mevzuatta yeni düzenlemeye ihtiyaç duyulduğu söylenbilir.

2.10.4. 3+1 İşyeri Eğitim Uygulaması Başvuru Prosedürleri

3+1 İşyeri eğitim uygulaması, öğrencilerin öğrenim süresince kazandıkları teorik ve pratik bilgilerini, "İşyeri Eğitim Uygulaması" dersi adı altında son dönemlerinde iş yerlerinde yapacakları tam zamanlı uygulamalı eğitimle bütünleştirerek, uygulama becerisi yüksek öğrenciler olarak mezun etmek amacıyla uygulamaya konulan yeni bir eğitim modelidir. Birçok üniversite, öğrencilerinin nitelikli istihdam edilebilirliğini artırmak için bu eğitim modelini uygulamaya karar vermiş oldukları görülebilir. 3+1 işyeri eğitim uygulaması modelinin aktif olduğu kurumlarda

öğrenciler, eğitim süreci içerisinde bir dönemini okula gelmeden 16 hafta süreyle tam zamanlı ve kesintisiz olarak iş yaşamına doğrudan katılarak işyerlerinde yapacakları uygulamalarla tamamlarlar.

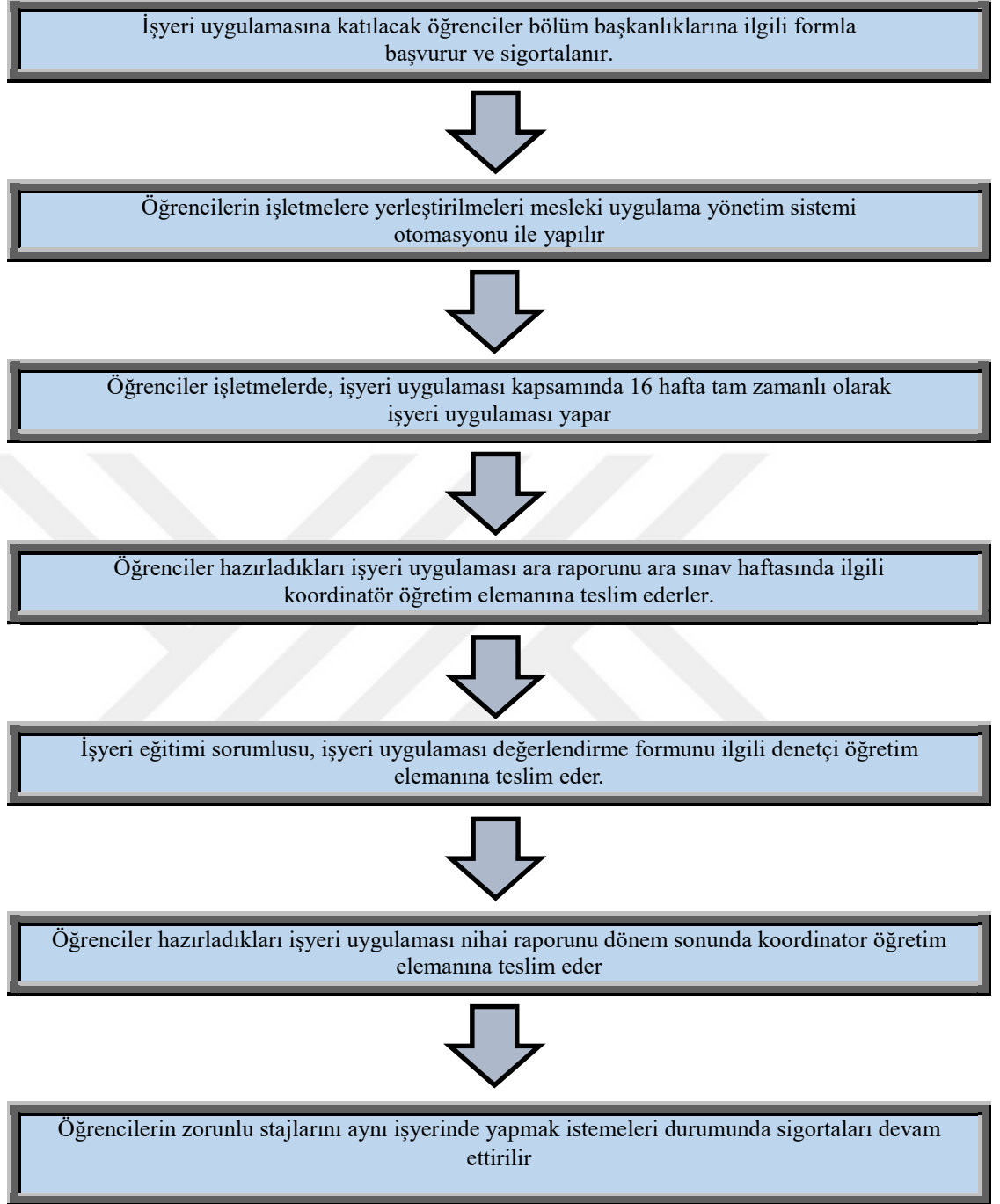
Öğrencilerin işyerlerinde sanal değil gerçek, teorik değil uygulama yaparak, bakarak-dinleyerek değil dokunarak-yaparak çalıştıkları söylenebilir. Uygulanan eğitim modeli ile mesleki eğitim alan öğrencilerin hayata daha iyi hazırlanmasını ve daha deneyimli yetişmesini sağlayacağına dair yaygın bir inanın varlığından bahsedilebilir. 3+1 işyeri eğitimi uygulaması stajdan farklıdır. İşyeri uygulama eğitimi işyerlerinde yapılacak uygulamalı eğitimi içeren, öğretim programlarının son dönemine konulmuş devam zorunluluğu olan bir ders niteliğindedir.

Bunlarla beraber 3.02.2011 tarih ve 6111 sayılı kanunun 61, 62, 63 ve 64. maddeleri ile 3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanununun 3. maddesinin (j) bendi 18, 23 ve 24. maddelerinde yapılan değişiklikle mesleki ve teknik eğitim yapan yükseköğretim kurumları 6111 sayılı Kanunun 61 inci maddesiyle 3308 sayılı Meslekî Eğitim Kanunu'nun 3 üncü maddesinin (j) bendine 'ortaöğretim kurumları' ibaresinden sonra gelmek üzere ve mesleki ve teknik eğitim yapan yükseköğretim kurumları da bu kanun kapsamına alınmıştır. Dolayısıyla yükseköğretim kurumları öğrencilerinin de 3308 sayılı kanununa göre işletmelerde mesleki eğitim yapabilecekleri gibi bu kanunun verdiği hak ve menfaatlerden de yararlanmalarına imkân sağlanmıştır. Ayrıca, 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'na göre öğrencilerin iş ve meslek hastalıklarına karşı sigorta işlemleri kurum tarafından yapılacaktır (Sarıbyık, 2013, s. 41).

3+1 İşyeri eğitimi uygulamasına katılacak öğrencileri sonraki sayfada Şekil 2.1'de gösterilen algoritmaya göre işyeri eğitim süreçlerini tamamlamaktadırlar.

Kurum yöneticileri tarafından alınan kararla belirli bir not ortalamasını tutturana öğrenciler ders seçimlerini yapar





Şekil 2.1. 3+1 işyeri eğitimi uygulama algoritması

2.11. İşyeri Eğitimi ve Uygulaması İle İlgili Literatürdeki Araştırmalar

Çalışmanın bu bölümünde, önlisans düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilerin 3+1 işyeri eğitim uygulamasına katılan, işletmelerde beceri eğitimi ile işbaşı eğitimine katılan ve staja katılan öğrencilerin mesleki gelişimleri ile ilgili literatürde yer alan daha önce yapılmış çalışmalardan bazılarına yer verilmiştir.

Tablo 2.6. İşyeri eğitimi uygulaması ve staj ile ilgili literatür

Literatürdeki Çalışmalar			
Yılı	Yazarı	Adı	Kullanılan Yöntem ve Ulaşılan Sonuç
2018	Karagül.T.,N.	Turizm Eğitimi Alan Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Öğrencilerinin İşletme Beceri Eğitimine Yönelik Algıları	Öğrencilere uygulanan anket faktör analizine tabi tutulup elde edilen bulgular doğrultusunda, işletmelerde beceri eğitimi alan öğrencilerin işyerindeki çalışma koşullarından memnun olmadıkları söylenebilir.
2018	Arpat B.	Meslek Yüksekokullarında Uygulanan İşyeri Eğitimlerinde Boylamsal Bir Değerlendirme:Honaz Meslek Yüksekokulu Örneği	Araştırma analizlerinde sadece betimsel istatistik yöntemler kullanılmıştır. MYO'larda işbaşı eğitimlerinin öğrencilere nitelik sağlama işlevini yerine getirmede başarılı bir model olduğu ve giderek daha çok destek gördüğü sonucuna ulaşılmıştır.
2018	Gündoğdu İ.	Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Uluslararası Staj Deneyimlerine İlişkin memnuniyet Algıları Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi Örneği	Anket analiz yöntemi kullanılarak katılımcıları en çok memnun eden unsur konaklama işletmelerindeki 'ücret ve çalışma saatleri, en az memnun eden boyutun ise konaklama işletmelerindeki 'sosyal olanaklar' olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte, katılımcıların bazı demografik özellikleri ile staj memnuniyet algıları arasında anlamlı farklılıklar saptanmıştır.
2017	Arpat B. v.d	Meslek Yüksekokullarında 3+1 Eğitim Modeli Stajlarında Yapılan İş Teklifleri	Anket analizi yöntemi yapılarak çalışmada Ailenin ikamet ettiği ilde yapılacak iş teklifleri kabule teşvik edici bir etkiye sahip olduğu sonucuna varılmıştır.

Tablo 2.6. (Devamı)

2017	Arpat B. v.d.	Meslek Yüksekokullarında Nitelikli Ara Eleman İhtiyacını Karşılama Yeni Arayışlar: 3+1 Eğitim Modeli	Geliştirilen ölçek T ve Anova testlerine tabi tutularak servis hizmeti veren işletmelerin verilmeyen işletmelerde eğitim alan öğrencilere göre daha fazla memnuniyet algısına sahip oldukları sonucuna ulaşmışlardır.
2017	Yalçınkaya B., Saydam V.	Staj Süreçlerinin Öğrencilerin Mesleki gelişimlerine Etkisi Marmara Üniversitesi Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü Üzerine Bir İnceleme	Uygulanan analiz yöntemi her bir faktör için temel betimsel istatistiklerle değerlendirilmedi. İlk ve ikinci staj yapan öğrencilerin mesleğe bakış açısından anlamlı bir fark bulunamadığından t testi uygulanmıştır.
2017	Öztürk Y.E., Kıraç R.	Sağlık Yönetimi Öğrencilerinin Staj Eğitimi Konusundaki Görüşlerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma	Betimsel Analiz yöntemlerinin kullanıldığı araştırmanın sonuçlarına bakıldığında sağlık yönetimi öğrencilerinin genel itibarı ile verimli bir staj geçirmediklerini ve iyi bir staj eğitiminin ilerdeki yaşamlarına katkısının olacağını, kendilerine güven duyacaklarını, edinilen çevrenin mezuniyet sonrası faydalı olacağını ve iş yaşamındaki başarının artacağını belirtmişlerdir. Araştırmada okulda verilen birçok dersin stajda öğretilenler arasında bağlantı kurmalarının zor olduklarını ve teorik derslerin bir kaç dışında pek fayda sağlamadığını belirtmişlerdir.
2017	Yalçınkaya B., Saydam V.	Staj Süreçlerinin Öğrencilerin Mesleki gelişimlerine Etkisi Marmara Üniversitesi Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü Üzerine Bir İnceleme	Uygulanan analiz yöntemi her bir faktör için temel betimsel istatistiklerle değerlendirilmedi. İlk ve ikinci staj yapan öğrencilerin mesleğe bakış açısından anlamlı bir fark bulunamadığından t testi uygulanmıştır.
2017	Islak Y.	Turizm Eğitiminde Beceri Eğitimi Uygulamalarında Karşılaşılan Sorunlar	Veriler parametrik olmayan fark testleri kullanılarak istatistiksel olarak incelenmiştir. Çalışma sonucunda, Okul yöneticilerinin meslekî beceri eğitimine ilişkin gördükleri en önemli sorun alanları olarak; müfredat yetersizliği, işletmelerin tutumları, uygulamada karşılaşılan güçlükler, turizm endüstrisindeki etki ve yabancı dil eğitimi yetersizliği şeklinde tespit edilmiştir.

Tablo 2.6. (Devamı)

2016	Dikmen M.,N.	Üniversite Sanayi İşbirliği Kapsamında Teknoloji Fakültesi İşyeri Eğitimi Modeli Üzerine Bir Araştırma	İşverenlerden mülakat yöntemi ile veriler elde edilmiş ve Araştırma sonucu ulaşılan bulgular doğrultusunda Teknoloji Fakültesi İşyeri Eğitimi uygulamasının Üniversite-Sanayi İşbirliği'ne katkı sağlayabilecek bir model olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
2016	Tektaş N., v.d.	Önlisans Öğrencilerinin Staj Uygulamasının Değerlendirilmesi: Marmara Üniversitesi Örneği	Anket analizlerine göre, staj öncesindeki beklentilerin staj sonrasında gerçekleşip gerçekleşmediği tespit edilmiştir. Stajın verimli olup olmadığı ile ilgili konular tespit edilip analizleri yapılarak irdelenmiştir. Anket sonuçlarına göre stajın verimli geçtiği genel itibarıyla ortaya çıkmıştır. Staj ile öğrencilerin, teorik bilgileri daha çok uygulama yaparak pekiştirdiği sonuçlarına varılmıştır.
2015	Pak Ö.	Türkiye'de Mesleki Turizm Eğitimi ve Zorunlu Staj	Anket tekniği ile veri toplanmıştır. Yapılan anket çalışmasında stajyer ve staj deneyimi ile ilgili demografik ve tanımsal bilgiler derlenmiştir. Ayrıca anket kapsamında stajyerlerin stajları ile memnuniyet durumları arasından olumsuz olarak ilişki tespit edilmiştir.
2015	Titrek O. v.d.	3+1 Eğitim Modelinin Öğrenci Üzerindeki Etkinliği	Ölçek geliştirme ve betimsel tarama yapılarak yapılan çalışmada uygulanan 3+1 modeli ile öğrencilerin alanlarının gerektirdiği pratik beceriyi edindikleri kanısına varılmıştır.
2013	Göktürk İ.E. v.d.	Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokullarının Eğitim Sürecinde Uygulama Eğitimi Açısından Karşılaşılan Sorunlar ve Çözüm Önerileri	Alanyazın derlemesi yapılarak öğrencilerin kendi branşlarındaki işletmelerde 40 ila 80 gün arasında değişen sürelerde yaptıkları staj eğitiminde sürenin yetersizliği ve sistemin istenilen seviyede etkin işleyememesinden dolayı yetersiz kaldığı sonucuna varılmıştır.
2013	Çevik R.	Ortaöğretim Düzeyinde Turizm Eğitimi alan Öğrencilerin Beceri Eğitimine Bakış Açılarının Değerlendirilmesi	Elde edilen veriler betimsel analiz ve T testi, Anova testleri yapılarak, beceri eğitimi yapılan işletmeyi bulma ve öğrencilerin beceri eğitimi yapılan işletme tercihlerine göre yapılan beceri eğitimi değerlendirmelerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığı ve görüşler arasında bir nitelik farkı bulunmadığı saptanmıştır.

Tablo 2.6. (Devamı)

2013	Sarıbıyık M.	Meslek Yüksekokullarında Nitelikli İşgücü Yetiştirmek İçin 3+1 Modeli	Eğitim modelinin önemi, amacı ve yararları belirlenerek, modelin uygulanma süreci belirlenmiştir.
2009	Adıgüzel O.,C.	Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin İşyeri Eğitimi Öğrenme Ürünlerinin Değerlendirilmesi	Betimsel İstatistik analizler sonrasında öğrencilerin öğrenme ürünlerinin üç temel alanda: iş dünyasının işleyişini kavrama; kişisel gelişim ve kariyer planlaması gerçekleştirme; alana ilişkin kuramsal bilgi ve uygulama becerileri kazanma olarak belirlenmiştir.
2008	Emir o., v.d.	Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Programı Öğrencilerinin Staj Uygulamaları Hakkındaki Görüşlerinin Değerlendirilmesi	Elde edilen bulgular, staj uygulamalarında karşılaşılan çeşitli güçlükler ile yanlış uygulamaların hem işletmeleri, hem de öğrencileri güç duruma soktuğunu ortaya koymaktadır. Çalışmada, öğrencilerin staj uygulamaları hakkındaki görüşleri anket metodu uygulanarak elde edilmiş ve bilgisayar ortamında analiz edilmiştir.
2007	Sarı H.	Ortaöğretim Düzeyinde Mesleki Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Staj Sürecine Adaptasyonu Üzerine Bir Araştırma	Anket analiz yöntemi uygulanmıştır. Turizm endüstrisinde stajyerlerin görevleri ile ilgili işlerde önerilerinin fazla dikkate alınmadığı tespit edilmiştir. Öğrencilerin büyük çoğunluğu staj sürecinde alanlarıyla ilgili gelişmeleri uygulama imkanı bulduklarını belirtmişlerdir.
2006	Taşkın M.	Ortaöğretim turizm eğitiminde staj ve İzmir ili Anadolu Otelcilik Turizm Meslek Liselerinde bir uygulama	Betimsel analiz yöntemler kullanılarak Öğrencilerin beceri eğitimi sırasında yaşadıkları sorunlarla onların demografileri ile üniversitede okumak istedikleri alana göre fark oluşmazken; okudukları alana, ders başarı durumlarına, anne ve babalarının öğrenim durumlarına, ekonomik durumlarına ve anne babanın birlikte yada ayrı olmasına göre önemli farklılıklar ortaya çıkmaktadır.
2004	Karacan S., Karacan E	Meslek Yüksekokullarında Yapılan Staj Uygulamalarına İlişkin Bir Araştırma: Kalite ve Verimlilik İçin İşyerleri-MYO İşbirliği Gerekliliği	Anket yoluyla elde edilen veriler "Excel 2000" paket programından yararlanılarak değerlendirilmiş ve elde edilen bulgular tablolar halinde sunulmuştur.

BÖLÜM 3. MATERYAL VE YÖNTEM

Turizm işletmelerinin ürettiği turistik ürünleri alan müşterilerin memnuniyet beklentilerinin değişkenliği ve sonsuzluğu turizmin önemli özelliklerindedir. Bu özelliğin farkında olan turizm işletmelerinin ürettikleri hizmetin üretim ve sunum aşamalarında farklılıklar oluşturmaları gerekebilir. Turistlerin turizme katılımları kişisel bir hareket olmasına rağmen, turizm işletmelerinin üretimleri ve sunumları kitlesel bir harekettir (Bilgiçli ve Cantimer, 2018, s. 208).

Turizmin uluslararası bir yapıya sahip olmasından dolayı turistlerin kültürlerinin, demografik özelliklerinin ve beklentilerinin farklılığından söz edilebilir. Turizm işletmelerinin ürettikleri turistik ürünler ile misafirlerinin tümünü aynı anda ve aynı faaliyetleri kullanarak memnun etme çabaları önemli bir olgu olarak görülebilir. Bu önemli faaliyeti turizm işletmelerinin sağlayabilmesi ancak nitelikli işgücü ile mümkün olduğu söylenebilir. Turizm işletmelerinin nitelikli işgücüne olan ihtiyacı, turizm eğitimi veren kamu kurumunda veya özel kuruluşlarda eğitim alan öğrencilerin turizmin önemli bir unsuru haline gelmesini sağlamıştır. Turizm öğrencilerinin turizm endüstrisi içinde yer alabilmesi, nitelik kazanabilmesi ve başarısı ancak iyi bir adaptasyon süreci ile mümkün olabilir.

Turizm öğrencilerinin mezuniyet öncesi staj ve 3+1 işyeri eğitimi uygulaması gibi eğitimler alması bu adaptasyonun en iyi uygulamaları olarak değerlendirilebilir. Hizmeti alan ve sunan açısından her iki tarafın insan olması, insani ilişkilerin yoğun olarak yaşandığı ve beklentilerin yükseldiği bir ortam oluştururken işletmeler, öğrenciler ve turistler açısından bazı sorunların meydana gelmesine de sebebiyet verebilir. Oluşabilecek ortam ve sorunların öğrencilerin memnuniyet ve beklentilerini etkilemesi kaçınılmaz bir durum olarak görülebilir.

3.1. Araştırma Probleminin Tanımı

Bir ülkenin ilerlemesinde ve kalkınmasında; sosyolojik, finansal, kültürel ve çevresel olmak üzere çok çeşitli faktörler rol oynamaktadır. Sayılan bu unsurlar içinde temel öğenin eğitim olduğu ve kalkınmada itici güce sahip olduğu söylenebilir. Ayrıca eğitimin, küreselleşen dünyada gelişen teknoloji ve toplumun tüm kesimlerindeki gelişime ve değişime paralel olarak sürekli değişen bir süreç olduğu da söylenebilir.

Eğitim sürecinin hem girdisi hem de çıktısı konumundaki öğrencilerin ekonomiye kalifiye işgücü olarak kazandırılması, önlisans düzeyinde eğitim veren yükseköğretim kurumlarının temel amacı olduğu sonucuna varılabilir. Söz konusu nitelikli işgücünün istihdama kazandırılmasının en önemli şartının ise, sunulan eğitimin niteliğine bağlı olduğu söylenebilir.

Bu araştırmanın amacı turizm eğitim alan öğrencilerin 3+1 işyeri eğitim uygulaması esnasında yaşadıkları çeşitli durumların ve ilişkilerin mesleki kariyerlerine etkisinin belirlenmesini sağlamak, öğrenciler açısından durum tespiti yaparak olumsuzluk yaratan durumların tespitini yapmak, olumsuz durumların ortadan kaldırılması ve çözüm önerilerini belirleyerek verimli çalışmalarına pozitif katkı sağlamaktır. Bu çalışma, turizm eğitimi alan öğrencilerin 3+1 işyeri eğitim uygulaması dönemindeki deneyimleri incelenerek, gereken çözüm önerilerinin ortaya konulması, öğrencilerin mezuniyeti sonrası endüstride istihdam edilmesi için yapılması gerekenler hakkında fikir verebilir.

Öğrencilerin yapmış oldukları 3+1 işyeri eğitimi uygulaması ile ilgili geri bildirimlerden hareketle önlisans eğitimi veren kurumların varsa eksiklerinin giderilmesi ve kaliteli eğitim verilmesi yönünde çalışmalar yapılması sağlanabilir. Turizm işletmeleri açısından 3+1 işyeri eğitimi uygulamasında bulunan öğrencilere yönelik olumsuz bakış açılarının düzeltilmesi, öğrenci çalışma ortamlarının iyileştirilmesi, sosyal ve özlük hakları konusunda farkındalık oluşturulması mümkün olabilir.

3.2. Araştırmanın Önemi ve Amacı

Turizmin ülke ekonomileri açısından sürekli önemi artan ve yatırımların yükseldiği bir endüstri olduğu söylenebilir. Turizmin olumlu etkilerinden yararlanmak isteyen ülkeler turizmin gelişmesini sağlayacak alt ve üst yapı yatırımlarını sürekli artırmaktadır. Yatırımların sadece fiziksel alanda yapılması turizmin gelişmesinde yeterli olmamaktadır. Turizmin gelişimini sürdürebilmesi, işletmelerin varlıklarını devam ettirebilmesi için hizmet kalitesini sağlayacak insan unsuruna ihtiyaç duyulduğu söylenebilir. Turizm endüstrisinde diğer endüstrilere oranla otomasyona geçiş ve uygulamasının daha düşük oranda gerçekleşmesi insan faktörünün daha önemli olması sonucunu meydana getirebilir.

Turizm işletmelerinde hizmetin kaliteli sunumu ve işletmelerin rekabet edebilirliğini sağlayacak en önemli faktörlerden birisinin işletmelerin sahip olduğu nitelikli işgören olduğu söylenebilir. Nitelikli personele sahip olan işletmelerin başarılı olmaları ve rekabette öne geçme olasılığının daha yüksek olduğu açıktır. İşletmelerin nitelikli personel ihtiyacına rağmen mesleki turizm eğitimi alan önlisans öğrencilerinin farklı isimler altında katıldıkları çalışma ortamlarında gördükleri sorunlar ve eksik uygulamalar öğrencilerin bakış açılarını olumsuz etkilemekte ve çalışmaktan vazgeçmelerine neden olabilmektedir.

Üniversitelerin önlisans eğitimi, Türkiye’de turizm endüstrisinin ara eleman, orta ve üst düzey yönetici ve kalifiye iş gücü ihtiyacını karşılamaya dönük eğitim veren kurumlardır. Turizm, esas olarak emek-yoğun bir hizmet endüstrisidir. Turistlerin ağırlanması esnasında hizmeti üreten ve hizmeti sunanın başarısı işletme ve ülke turizminin başarısı açısından önemli olduğu söylenebilir. Türkiye’de turizm eğitimi çeşitli düzeylerde gerçekleştirilmesine rağmen diğer endüstrilerde olduğu gibi turizm endüstrisinde faaliyette olan işletmelerin de nitelikli eleman bulma problem yaşadıklarından şikayet etmesi turizm endüstrisinin geleceği açısından önemli bir sorun oluşturabilir.

Turizm işletmelerinde ihtiyaç duyulan işgücünün nitelikleri ile bu işletmelere işgücü

temini sağlayan üniversitelerin önlisans bölümlerinde öğrenim gören öğrencilerin 3+1 işyeri eğitimi uygulaması esnasında yapmış oldukları çalışmayı değerlendirmeleri 3+1'in mesleki kariyerlerine etkisine ilişkin görüşlerinin ortaya konması açısından önemlidir.

Oluşan bu durumun önemi araştırmanın genel amacını oluştururken alt amaçlar ise turizm programında öğrenim gören önlisans öğrencilerinin yaptıkları 3+1 işyeri eğitim uygulamalarına ilişkin memnuniyet düzeylerinin belirlenmesi, 3+1 işyeri eğitim uygulamalarının öğrencilerin turizm konusundaki bakış açılarının tespitinin yapılması, okulda alınan mesleki eğitimin 3+1 işyeri eğitim uygulamasına katkısının ölçülmesi, okulda alınan yabancı dil eğitiminin ve mesleki yabancı dil eğitiminin 3+1 işyeri eğitimi uygulamasına katkısının ne dercede etkili olduğunun belirlenmesidir.

Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi bünyesinde önlisans düzeyinde turizm bölümüne bağlı programlarda okuyan ve 3+1 işyeri eğitim uygulamasına katılmış olan öğrencileri kapsayan bu araştırmanın temel amacı önlisans eğitiminin mesleki kariyer gelişimine etkisinin çeşitli yönleri ile ortaya konulması ve varsa 3+1 işyeri eğitimi uygulamasında ortaya çıkan sorunlara karşı önerilerde bulunmaktır. Turizm endüstrisinde faaliyet gösteren işletmelerde 3+1 işyeri eğitimi uygulamasına katılan öğrencilerin yapmış oldukları uygulamadan yararlanma düzeylerinin tespit edilmesi, önlisans eğitiminin hedeflediği niteliğe ulaşılması ve turizme genel olarak katkı sağlanması beklenmektedir.

Öğrencilerin mezuniyetleri öncesi eğitim kurumlarının uygulamış oldukları pratik eğitime (Staj, intern, beceri, 3+1 vb.) katılan öğrencilere karşı yapılan haksızlıkları ve ücret ödemelerinde yapılan eşitsizlikleri, işyerlerinden dönen öğrencilerin geri bildirimleri göstermektedir. Ayrıca turizm eğitimi ile ilgili yapılan çalışmalarda turizm önlisans programları yeterli incelemeye tabi tutulmadığı görülmektedir. Yapılan bu çalışmanın bu konudaki boşluğu gidermeye fayda sağlayacağı da söylenebilir.

Türkiye'de turizm eğitimi veren önlisans ve lisans programlarının üniversite ve

meslek yüksekokulu olarak adı değişmekle birlikte eğitimin kalitesi ile ilgili standartların yakalanması ve yeterli eğitimin verilir verilmediği yönünde tartışmalar devam etmektedir. Turizm endüstrisinde işletmelerin nitelikli personel istihdam etme sorunlarını belirtmeleri, mevcut okullarda nitelikli personel yetiştirecek eğitimin verilmediği yönünde eleştiriler ve düşünceler oluşmasına neden olduğu söylenebilir.

Üniversitelerde turizm eğitimi veren önlisans programlarının amacı, öncelikle nitelikli ara eleman ve sonraki süreçte yönetici adaylarının yetiştirilmesi ve endüstrinin hizmetine sunulmasıdır. Önlisans programlarında eğitim sırasında teorik bilgiyle birlikte ders kredilerinde yer alan uygulama kapsamında yakın bölgelerdeki turizm işletmelerinde veya varsa üniversitelerin uygulama tesislerinde derslerin uygulamalı olarak verilmesi gerçekleşmektedir. Turizm işletmelerinin nitelikli personel konusunda yaşadıkları problemler, üniversitelerde verilen turizm eğitiminin yeterli başarıyı yakalayamadığını gösterdiği söylenebilir. Bu nedenle pratik eksikliğin giderilmesi ve eğitimin tamamlanması amacıyla 3+1 işyeri eğitim uygulaması ve yaz stajı gibi eğitimler üzerinde önemle durulabilir.

Öğrencilerin turizm işletmelerinde bulunmaları çok önemli tecrübelerle sahip olmaları sonucunu meydana getirebilir. Öğrencilerin işyeri eğitimlerinden beklenen amaçlarına ulaşması, eğitim sırasında yaşadıkları sorun ve olumlu durumların tespit edilmesine bağlıdır. Çünkü olumsuz durumların ortadan kaldırılmaması öğrencilerin turizm endüstrisinde çalışmaktan vazgeçmelerine, milli kaynakların, zamanın ve enerjinin boşa gitmesine neden olabilir. Bu çalışma 3+1 eğitime katılan öğrencilerin yaşadıkları sorunların tespit edilerek ilgili problemlere çözüm önerileri getirmeye ve sorunların tekrar yaşanmaması yönünde fayda sağlayacak sonuç çıktılarının elde edilmesine yardımcı olabilir. Çalışmadan elde edilen bulgu ve sonuçlarla turizm işletmelerinin, yöneticilerin, eğitim veren kurumların, akademisyenlerin ve öğrencilerin ortak düşüncelerine sözcülük yapması ve katkı sağlaması açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Her araştırmada, elde edilen sonuçların uyarlanabileceği ve genellenebileceği bir

grup ya da alan vardır. Araştırmanın planlanması sırasında, bu grubun ve alanın belirtilmesi ve tanımlanması gerekir. Araştırma dilinde bu gruba, evren denilmektedir. Herhangi bir araştırma alanına giren elemanların, objelerin, bireylerin tümü ve araştırmanın kapsamı planlanan, araştırma yoluyla hakkında bilgi toplanması hedef alınan grup evrendir. Evren, araştırmadan elde edilen bulguların mal edilmek istendiği, genelleneceği alan ve bu alan içine girecek elemanlar bütünüdür (Kaptan, 1979, s. 10).

Kuşkusuz iki tür evrenden söz etmek gerekir. Bunlardan birincisi genel evren, diğeri ise çalışma evrenidir. Genel evren soyut bir kavramdır ve tanımlanması kolay fakat ulaşılması güç, zaman alıcı ve maliyetlidir (Akın, 2002, s. 157; Bilgiseven, 1989, s. 203). Araştırmacının ya doğrudan gözleyerek ya da ondan seçilmiş bir örnek küme (örneklem) üzerinde yapılan gözlemlerden yararlanarak hakkında görüş bildirebileceği evren, çalışma evrenidir. Pratikte araştırmalar, araştırma evreni üzerinde yapılmakta ve sonuçları da yalnızca bu sınırlı evrene genellenmektedir (Kızılloluk, 2007, s. 111).

Örneklem, araştırılacak olan büyük bir grubun bütün özelliklerini temsil eden küçük bir popülasyonun belirli kurallara uyulması şartı ile seçilmesi işlemidir (Bilgiseven, 1989, s. 203). Bu bakımdan örneklem üzerinde çalışmanın üç temel amacı vardır. Bunlar: maliyet güçlükleri, denetim güçlükleri ve etik zorunluluktur. Ayrıca her evrenin tümüyle incelenmesine gerek görülmez (Karasar, 2002, s. 111).

Bu araştırmanın genel evrenini Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi önlisans turizm eğitimi gören öğrenciler oluşturmaktadır. Çalışma evreni olarak adlandırılan ve üzerinde araştırma yapılan örneklem, yine aynı öğrenci grubu olarak belirlenmiştir. Böylelikle belirlenen genel evrenin tamamı aynı zamanda çalışma evreni olmuştur.

Araştırmada olasılığa bağlı olmayan örnekleme yönteminden kolayda örnekleme yöntemi seçilmiştir. Kolayda örneklem yöntemi, evrendeki her elemanın bağımsız ve eşit seçilebilme şansına sahip olabilmesidir (Altunışık v.d., 2007, s. 129).

Her ne kadar genel evren, aynı zamanda çalışma evreni yani örneklem grubunu işaret etse de örneklem hacminin güvenilirliğini gözlemlemek için aşağıdaki formül yardımıyla bir hesaplama yapılabilir (Weiers, 2008, s.300):

$$n = \frac{q * p * \left(\frac{Z_{\alpha}}{d}\right)^2}{1 + \frac{1}{N} * \left[q * p * \left(\frac{Z_{\alpha}}{d}\right)^2 - 1\right]} + p$$

p: Evrende gözlenen X'in oranı

q: (1-p) değeri

N: Evren hacmi

n: Örneklem hacmi

Z_α: α=0.05 için 1.96.

d: kabul edilebilir hata oranı

Yukarıdaki formülde, p ve q değerleri genel olarak bilinmemektedir. Bu nedenle anaktüleyi en iyi temsil edecek örneklem seçimi için başarı oranı (anaküttelede gözlenen X olayının oranı) p=0,05 olarak kabul edilir. Bu çalışmada anakütle 259'dur. %95 güven aralığı seviyesinde, %5 kabul edilebilir hata oranı baz alınarak formüle göre 155 adet denek ile anket yapılması gerektiği ortaya çıkmıştır. Ancak bu çalışmada daha fazla katılımcı ile yani 185 adet katılımcı ile anket yapılmıştır.

Araştırmanın örneklem lokasyon grubunu ise Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Sapanca Turizm Meslek Yüksekokulu Turizm ve Otel işletmeciliği Programı, Seyahat Hizmetleri Programı ve Aşçılık Programı ile Karasu Meslek Yüksekokulu Turizm ve Otel İşletmeciliği Programı öğrencileri oluşturmaktadır. Öğrencilere dağıtılan 259 anketten 185 tanesi tam olarak alınabilmiş, değerlendirme dışı bırakılan 4 anket sonrası 181 anket analize tabi tutulmaya değer görülmüştür.

3.4. Araştırmanın Sınırlılıkları ve Varsayımları

Bilimsel araştırmalarda aslında uygun görülen fakat çeşitli nedenlerden dolayı

vazgeçilmek durumunda kalınan konular, araştırmanın sınırlılıkları olarak ifade edilebilir. Araştırma sınırlılıkları, yapılan çalışmanın güvenilirliğini zedeleyebilecek ve etkisini azaltacak ve maliyeti yükseltebilecek durumlar olarak belirtilebilir. Araştırmalarda konunun hedeflenen amaca ulaşacak şekilde planlanması gereklidir. Amacı dışına çıkılmasına neden olacak, çalışmanın sağlıksız sonuçlar oluşturmamasına neden olacak şekilde konuların geniş tutulmaması gerektiği düşünülmektedir.

Bu çalışmada amaca ulaşabilmek adına bazı sınırlamalara gidilmek durumunda kalınmıştır. Bu araştırmanın katılımcı sınırlaması Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesinde önlisans programlarında turizm eğitimi gören ve 3+1 işyeri eğitimi uygulamasına katılan toplam 259 katılımcı öğrenci bulunmasına rağmen anket uygulaması yapılan iki meslek yüksekokulunda 185 öğrenci tarafından anket doldurulmuştur.

Bazı anketlerde yapılan yanlış işaretleme ve mükerrer işaretleme nedeniyle 4 anket tasnif dışı bırakılmıştır. Araştırmaya katılan öğrencilere 3+1 işyeri eğitim uygulaması ile ilgili ve işyeri eğitimi ile ilgili sorular yöneltilmiştir. Öğrencilerin duygusal davranabilecekleri öngörülerek üniversite yönetimi ve derse giren öğretim üyesi/elemanlarına ile işyerlerindeki sorumlularına yönelik sorular sorulmamıştır.

Bu araştırmanın sınırlılıkları özetle şöyle sıralanabilir:

- a. Araştırma Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesinde önlisans turizm eğitimi alan öğrencileri ile sınırlıdır.
- b. Araştırma öğrenci görüşleri ile sınırlıdır.
- c. Araştırma 2. sınıf öğrencileri ile sınırlıdır.
- d. Araştırma Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesinde önlisans turizm eğitimi alan 3+1 eğitimine katılan öğrencilerin turizm işletmelerindeki işyeri eğitimleri sırasında yaşadıkları tecrübeler ile sınırlıdır.

Literatürde yer alan çalışmalar incelendiğinde öğrencilerin staj uygulamalarında karşılaştıkları sorunlar ile ilgili çok sayıda çalışma bulunduğu görülmektedir. Ancak geçmiş çalışmaların kapsamını işletmeler, eğitim kurumları ve öğrenciler

oluşturmaktadır. Yapılan çalışmada evrene ulaşmanın zorluğu, zaman ve maliyet kısıtları nedeniyle örneklem yolunun seçilmesini zorunlu kılmıştır.

Bu çalışmada zaman ve maliyet kısıtları nedeniyle evren bir üniversitenin iki ayrı meslek yüksekokulu ile sınırlandırılarak, bilgi sahibi olabilecekleri öngörülerek 3+1 işyeri eğitim uygulamasına katılan öğrencilere anket uygulaması şeklinde gerçekleştirilmiştir.

3.5. Araştırmanın Yöntemi Modeli ve Hipotezleri

Araştırmada, amacın gerçekleştirilmesi için mesleki turizm eğitiminde 3+1 işyeri eğitimi ve staj ile ilgili literatür taramasından sonra ilişkisel tarama yönteminin kullanılması ve uygulanması gerçekleştirilmiştir. Anket yöntemi ile verilerin toplanmasından sonra elde edilen bilgiler istatistik yazılım yöntemleri uygulanarak analiz edilmiştir. Araştırmada evren, verilerin elde edilmesi, analizi, anket oluşturma süreçleri ile ilgili bilgiler, anket sonuçlarının değerlendirmesi, tablolar, şekiller, istatistiksel yöntemler, araştırma katılımcıları ile ilgili tanıtıcı bilgiler başlıkları adı altında toplanmıştır.

Araştırma katılımcısı öğrencilerden elde edilen veriler SPSS 24.0 (Statistical Package for the Social Sciences) paket programı kullanılarak bilgisayar ortamına aktarılmıştır. Anket tekniği olarak beşli likert ölçeği kullanılmıştır. Beşli ölçek “hiç katılmıyorum (1), katılmıyorum (2), ne katılıyor, ne katılmıyorum (3), katılıyorum (4), tamamen katılıyorum (5)” puan olarak belirlenmiştir. Çalışmanın analizi sonucunda, anket soruları yardımıyla belirlenen cevaplar net bir şekilde belirlenip çözüm önerileri sunulmaya çalışılmıştır.

Araştırma modeli araştırmanın yapılış amacı ve hipotezleriyle ilişkili olarak 3+1 işyeri eğitim uygulaması sırasında öğrencilerin memnuniyet düzeyleri, aldıkları eğitimin uygulamaya yansımalarının sonuçları, yabancı dil eğitiminin 3+1’de etkileri

ve turizm endüstrisine bakış açısını anlamlandırmada istatistiksel bir ilişki bulunup bulunmadığını belirlemek ve demografik değişkenlere göre test etmek niyetiyle yapılmaktadır.

Araştırmanın hipotezleri kurulurken önlisans turizm eğitimi alan öğrencilerin 3+1 işyeri eğitim uygulaması ile ilgili yapmış oldukları değerlendirmeler öğrencilerin cinsiyetleri, yaşları, uygulama otelinin olup olmaması, bölümlerini isteyerek seçip seçmemeleri ve 3+1 işyeri eğitimi uygulaması gördükleri departman ve yaptıkları iş ile memnuniyet düzeylerini gösteren faktörler bağımsız değişken olarak ele alınmış ve hipotezler bu bağımsız değişkenlere göre kurulmuştur. Araştırmanın hipotezleri şöyledir:

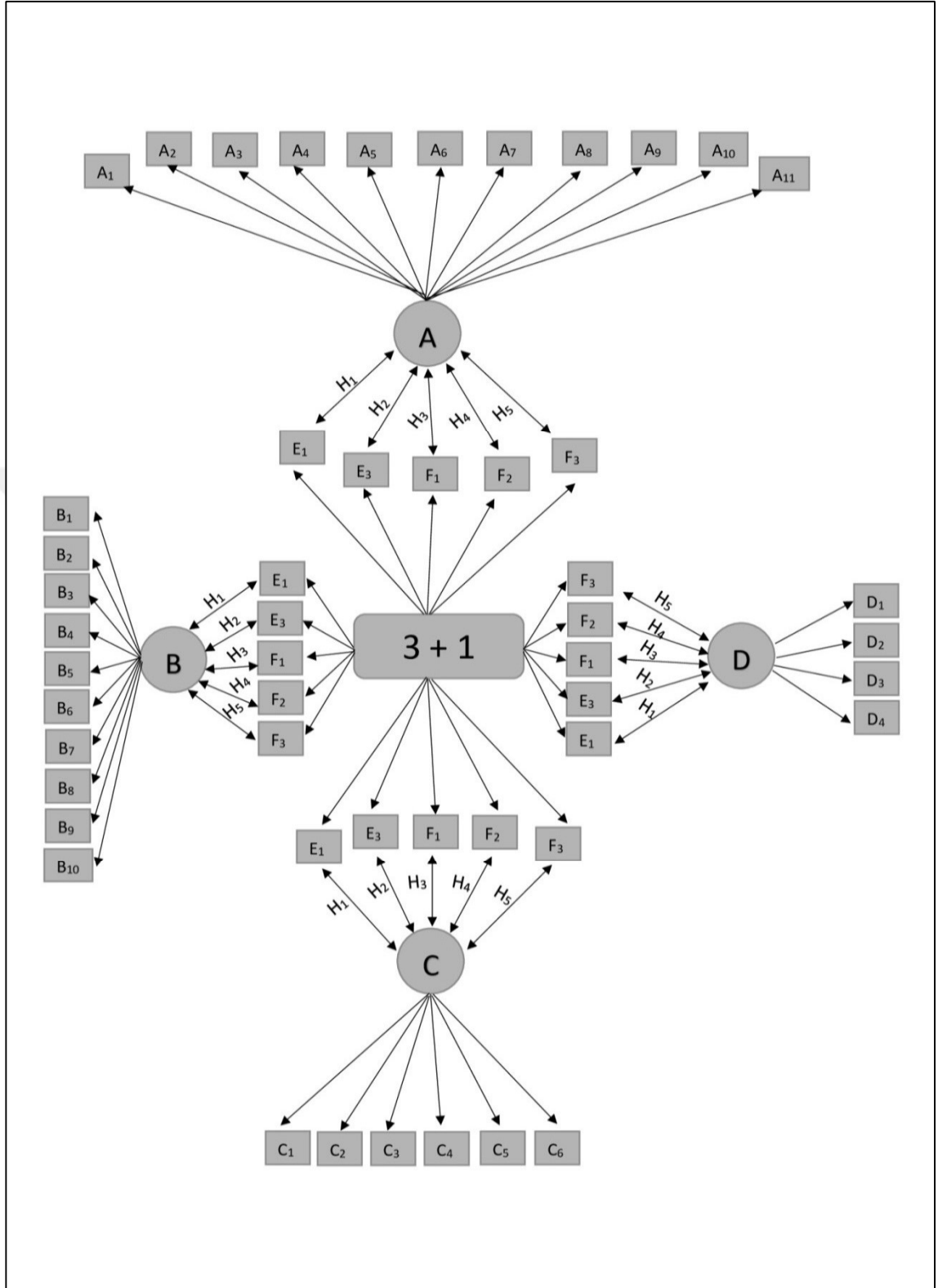
H₁: Öğrencilerin cinsiyetleri ile yapmış oldukları 3+1 işyeri eğitim uygulamasına ilişkin memnuniyet düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H₂: Öğrencilerin yaşları ile yapmış oldukları 3+1 işyeri eğitim uygulamasına ilişkin memnuniyet düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H₃: Öğrencilerin okullarının uygulama otelinin varlığı ile yapmış oldukları 3+1 işyeri eğitimlerine ilişkin memnuniyet düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H₄: Öğrencilerin buldukları okulu isteyerek seçmeleri ile yapmış oldukları 3+1 işyeri eğitim uygulamalarına ilişkin memnuniyet düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H₅: Öğrencilerin en son çalıştıkları işletme türü ve departmanı ile yapmış oldukları 3+1 işyeri eğitim uygulamalarına ilişkin memnuniyet düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.



Şekil 3.1. Araştırma modeli

3.6. Ölçek Geliştirme Süreci

Bilimsel çalışmalarda analiz edilecek verilerin toplanması önemlidir. Araştırmalarda yapılacak çalışmanın veri toplama sürecinin ayrıntıları özellikle çok iyi anlatılması ve planlanması gerektiği söylenebilir. Çalışmalarda ayrıntıların uygun yapılamadığı durumlarda araştırmanın güvenilirliği zarar görebilir. Araştırmalarda elde edilen bilgiler amaca ulaşmak için elde edilen kanıtsal veriler olarak değerlendirilebilir. Çalışmalarda analiz edilecek verileri gözlem, görüşme, mülakat, test ve anket yöntemleri ile toplamak mümkün olabilir. Bu yöntemlerden hangisinin seçileceği çalışmanın kısıtları ile doğrudan ilintili olduğu söylenebilir. Bu araştırmada tercih edilen veri toplama yöntemi ise anket tekniği olarak uygun görülmüştür.

Bu tekniğin genel bir tanımı, “deneklerin daha önceden belirlenmiş bir sıralamada ve yapıda oluşturulan sorulara karşılık vermeleriyle gerçekleşen bir veri elde etme yöntemi” şeklindedir (Altunışık v.d, 2004, s. 68). Anket yazılı ve hatta sözlü olarak soru sormak, karşılıklı diyalog içerisinde bilgi toplamak ve bunları önceden hazırlanmış formda işaretlemek ve not etmek anlamına gelmektedir. Anketi yürüten (anketör) konu hakkında gerekli açıklamalarda bulunarak, yapılan araştırmanın amacını ve içeriğini yanıtlayıcıya bildirerek araştırma mülakat yolu ile desteklenmiş ve sorulara doğru ve eksiksiz yanıtlar alınmış olur (Arıkan, 1995, s. 87).

Bu çalışmada kullanılan anket formu, aşağıdaki süreçlerden geçerek hazırlanmıştır:

- a. Anket için literatür ön bilgilerin toplanması
- b. Literatür örneklerine göre anket sorularının hazırlanması
- c. Anket taslağının hazırlanması
- d. Üniversite öğretim üye ve elemanlarının anket ile ilgili uzman görüşlerinin alınması
- e. Anketin hazırlanması
- f. Pilot test uygulamasının yapılması
- g. Verilerin çeşitli analizlerle test edilmesi

Anket formu hazırlanırken araştırma teknikleri ve daha önce yapılan benzer

çalışmaların incelenmesinin ardından genel taslak elde edilmiştir. Genel taslak danışman öğretim üyesi tarafından incelenerek farklı uzman görüşleri de alındıktan sonra iyileştirmeler yapılmış ve anket formu oluşturulmuştur.

Hazırlanan anket formunun 01.02.2019 ile 25.02.2019 tarihleri arasında pilot uygulaması yapılmıştır. Bu amaçla, Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Sapanca Turizm Meslek Yüksekokulu ve Karasu Meslek Yüksekokulu önlisans turizm ve otel işkelmeciliği programı, seyahat hizmetleri programı ve aşçılık programı öğrencilerine anketin pilot uygulama aşaması gerçekleştirilmiştir.

Uygulama esnasında, katılımcı öğrencilerden anketteki sorulara yanıt vermeleri istenirken, anlaşılan ya da anlaşılmayan sorular ile ilgili fikir alışverişinde bulunmuş, program dahilindeki öğretim elemanlarının konu ile ilgili görüşlerine başvurulmuştur.

Ön uygulamada, planın amaca uygunluğu ile süreçlerin işlerliği belirlenmeye çalışılır. Bu aşamada aşağıdaki sorulara yanıt aranır (Baş, 2001, s. 87 ; Karasar, 2002, s. 56):

- a. Toplanmak istenen veriler amaca uygun olarak toplanabiliyor mu?
- b. Sorular yeterince açık ve anlaşılır mı?
- c. Sorular, tüm yanıtlayıcılar tarafından aynı şekilde yorumlanıyor mu?
- d. Kayıt sistemi uygun mu?
- e. Veriler planlandığı şekilde işlenmeye ve çözümlenmeye uygun mu?

Hazırlanan anket formu pilot test uygulamasına tabi tutularak 35 öğrenciye uygulanmış ve uygulama sırasında karşılaşılan sorunlara karşı bazı sorular düzeltilmiş veya uygulamadan çıkarılmıştır. Pilot test uygulaması sonucu elde edilen verilerin güvenilirliği Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı (SPSS Statistic for Social Sciences) yardımı ile test edilmiş ve görece sonuç elde edildikten sonra ankete son şekli verilerek uygulamaya hazır hale getirilmiştir.

Anket formunun hazırlanması uzun ve planlı bir çalışma süreci sonucu gerçekleşmektedir. Araştırmada kullanılan anket formunun hazırlanması sırasında hata ve yanlışlıklara düşmemek için bazı hususlar göz önünde bulundurulmuştur. Bunları şu şekilde özetlemek mümkündür (Altunışık, 2004, s. 80):

- a. Her anketin ilk sayfası; anketin konusu ile ilgili bir başlığın yanı sıra, anketin kim tarafından ve ne amaçla hazırlandığı, verilerin nerede kullanılacağı, formun nasıl doldurulacağı, giriş ve tanıtım metni ve teşekkür gibi yanıtlayıcıya konu ile ilgili bilgi ve güven verici, rahatlatıcı ve yanıtlayıcıyı anketi doldurmaya hazırlayıcıyı bir yazı ile başlamıştır.
- b. Yanıt seçenekleri sınıflandırılarak, yanıtlayıcının konu ile ilgili düşüncesini bir yelpaze içerisinde derecelendirme olanağı oluşturulmuş ve uzun bir yanıtlama süreci içerisine girmekten yada çaresizliğe düşmekten kurtarılarak; beş farklı seçenek arasından kendi görüşüne en yakın olanını işaretleme imkanı verilmiştir.
- c. Anket mümkün olduğu ölçüde bölümlere ayrılmış, bu bölümler, belirli mantık çerçevesinde beceri eğitiminin uygulama aşamaları ile ilgili oluşturulmuştur.

Anketlerin yanıtlama oranlarının en önemli belirleyicilerinden biri de soruların uzunluklarıdır. Bu nedenle araştırmada kullanılan anket formunda yer alan soruların sayısı, elde edilmesi amaçlanan verilere yönelik soru ile sınırlandırılmıştır. Dolayısıyla yanıtlayıcıların zamanlarını mümkün olduğunca araştırma ile doğrudan bağlantılı sorulara ayırmaları sağlanmıştır.

Pilot test uygulamasından sonra alınan görüşlere bağlı olarak anket formunda sorular ile ilgili bazı ekleme ve düzeltmeler yapılmış ve ankete son şekli verilerek uygulamaya hazır hale getirilmiştir. Yapılan çalışmaların tüm amacı, araştırmanın geçerliliğinin ve güvenilirliğinin artırılmasını sağlamaktır.

3.7. Veri Toplama ve Değerlendirme Yöntemi

Hazırlanan anket formunun teknik olarak araştırma amacına uygunluğunu test etmek için Sapanca Turizm Meslek Yüksekokulu ve Karasu Meslek Yüksekokulunda 3+1 işyeri eğitim uygulamasına katılan ve 2. sınıfta öğrenim gören 35 turizm programı öğrencisine pilot anket uygulanmıştır. Anketin güvenilirliği için Cronbach's Alpha testi yapılmıştır. Test sonucunda anketin güvenilirliği % 89 olarak bulunmuştur.

Anket formunda on adeti demografik, otuz üçü adeti de likert tipi olmak üzere toplam 43 soru yer almıştır. Likert tipi otuz üç sorunun kapsadığı ifadelerde, 1. ifadeden 11. ifadeye kadar olan görüşlerde “öğrencilerin, yapmış oldukları eğitim uygulamasına ilişkin memnuniyetleri ile ilgili ifadeler” ele alınmıştır. 12. ifade ile 21. ifadeler arasındaki görüşlerde “işyeri eğitim uygulamasının, öğrencilerin mesleki gelişimlerine ve turizm endüstrisine bakış açısına katkısı” ile ilgili yapmış oldukları değerlendirmeleri ele alınmıştır. 22. ifade ile 29. ifade arasındaki görüşlerde “öğrencilerin okulda almış oldukları mesleki eğitimin uygulama eğitimine katkısı konusundaki değerlendirmeleri ele alınmıştır. Son olarak 30. ifade ile 34. ifade arasındaki görüşlerde “öğrencilerin okulda almış oldukları yabancı dil eğitiminin uygulama eğitimine katkısı konusundaki değerlendirmeleri ele alınmıştır.

Araştırmanın anket formları, 15 Şubat ve 15 Mart 2019 tarihleri arasında bizzat öğretim elemanları aracılığı ile öğrencilere uygulanmıştır. Katılımcıların doldurmuş olduğu anket formlarındaki veriler bilgisayar ortamına aktarıldıktan sonra çeşitli kütüphaneler ve interaktif ortamın sunduğu uzaktan erişim sistemleri ile literatür taraması ve veri toplama işlemi gerçekleştirilmiştir.

Tüm bu çalışmaların sonunda literatür kısmı oluşturulmuştur. Verilerin analizi aşamasında, anket yoluyla elde edilen veriler bilgisayara yüklenerek veri seti oluşturulmuş, bu veriler üzerinde SPSS 24.0 paket programı aracılığı ile istatistiksel analizler gerçekleştirilmiştir. Analiz sonucunda elde edilen rakamsal bulgular yorumlanarak sonuca ulaşılmaya çalışılmıştır.

Araştırma bulguları için kullanılan istatistiksel yöntemler t-testi ve iki yönlü ANOVA'dır. T-testi, aynı yığından seçilmiş iki örneğe farklı işlem uygulandığında ortaya çıkan sonuçları irdelemede kullanılmaktadır. İki yönlü ANOVA, iki etkenin

veya iki faktörün etkili olup olmadığı bir varyans analizi ile irdelenebilmesidir (Arıkan, 1995, s. 173). Araştırmaya katılan önlisans öğrencilerinin en son çalıştıkları departman ve turizm işletmesi ile ilgili yorumlar için iki yönlü ANOVA; öğrencilerin cinsiyeti, yaşı, bölümlerini isteyerek seçip seçmeme durumları ve öğrenim gördükleri okulun uygulama oteli bulunma durumu konusundaki değerlendirmeleri ile ilgili sorulara verdikleri cevaplar için t-testi uygulanmıştır.

3.8. Güvenirlilik Analizi

Güvenirliliğin, bir testin veya ölçeğin ölçmek istediği şeyi tutarlı dengeli ve tekrarlanabilir bir biçimde ölçme derecesi olduğu söylenebilir. Güvenilir bir anket, benzeri şartlarda tekrar uygulandığında aynı ya da benzeri sonuçlar verebilir. Bir anket ve anketi oluşturan ölçek ne derece güvenilir ise o anketten elde edilen verilerin de o derecede güvenilir olduğu söylenebilir.

Güvenilir olmayan bir ölçek yardımı ile elde edilen veriler, bilimsel olarak yarar sağlamaz. Zira aynı test aynı kişilere farklı zamanlarda uygulandığında farklı sonuçlar veriyorsa elde edilen sonuçlara dayalı yorum yapmak mümkün olmaz (Altunışık v.d, 2004, s. 113). Güvenirliliğin yüksek olması, ölçmede izlenen süreçler ile kullanılan ölçütlerin ayrıntılı olarak belirlenmesine bağlıdır (Karasar, 2002, s. 148). Cronbach's alpha katsayısı, istatistik temelleri tutarlı ve tüm soruları dikkate alarak hesaplandığından genel güvenirlilik yapısını diğer modellere göre en iyi yansıtan katsayıdır. Cronbach's alpha katsayısı 0 ile 1 arasında değişim gösterir (Özdamar, 2002, s. 662):

- a) $0,00 < 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir.
- b) $0,40 < 0,60$ ise ölçek düşük güvenirliliktir.
- c) $0,60 < 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir.
- d) $0,80 < 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilirdir.

Tablo 3.1. Alfa sayısının güvenirliliği (Nakip, 2006, s. 146)

Katsayı	Güvenirlilik Derecesi
01-20	Hiç güvenilmez
21-40	Güvenilmez

41-60	Nispeten güvenilir
61-80	Güvenilir
81-100	Çok güvenilir

Araştırmada kullanılan anketin, ön uygulama sonucunda elde edilen cronbach's alpha katsayısı 0,89 olarak bulunmuştur. Ayrıca, aynı uygulama, tüm veriler SPSS'e girildikten sonra tekrarlanmış ve cronbach's alpha katsayısı 0,869 olarak tespit edilmiştir. Sonuç olarak, konu ile ilgili pek çok kaynakta, 0 katsayısının 0,50'den yukarı olduğu sürece verilerin, güvenilir olduğunun kabul edilmesi gerektiği ifade edildiğine göre bu katsayılar, oldukça yüksek güvenilirlik düzeyini işaret etmektedir. Anketin uygulaması bizzat söz konusu okullarda görevli öğretim elemanları tarafından yüz yüze yapıldığı için öğrencilerin tamamının anket sorularını yanıtlaması sağlanmıştır.

Verilerin analiz bölümünün ilk kısmında, araştırmaya katılan turizm eğitimi gören öğrencilerin demografik özellikleri, 3+1 işyeri eğitim uygulaması yaptığı departman ile ilgili frekans ve yüzde dağılımları verilmiştir. Bir sonraki aşamada ise turizm eğitimi alan öğrencilerin 3+1 işyeri eğitim uygulaması döneminden edindikleri memnuniyet, eğitimin 3+1'e etkisi, yabancı dil bilgilerinin 3+1'de etkileri ile okullarının isteyerek seçip seçmemeleri ile ilgili değerlendirmelerini ortaya koymak için 43 ifadeye ait görüşleri frekans ve yüzde dağılımları, aritmetik ortalamalar ve standart sapma değerleri analiz edilerek tablolar halinde verilmiştir.

Tüm istatistiki sonuçlar, %95 güven aralığı ve 0,05 hata payı düzeyi esas alınarak yorumlanmış ve kurulan hipotezler test edilmiştir. Anket formu 5 noktalı likert tipi ölçeğe göre oluşturulmuştur. Formda yer alan ifadeler "1-hiç katılmıyorum, 2-katılmıyorum, 3- ne katılıyorum ne katılmıyorum, 4- katılıyorum, 5- tamamen katılıyorum" şeklinde derecelendirilmiştir.

BÖLÜM 4. BULGULAR VE TARTIŞMA

Araştırmanın bulguları, iki myo'dan gelen anketlerdeki 10 adet demografik ve 33 adet 3+1 işyeri eğitim uygulaması ile ilgili ifadeye 2. sınıf ve işyeri eğitimine katılan öğrencilerinin verdikleri yanıtlardan elde edilmiştir. Anket uygulaması yapılan öğrencilere beşli likert formunda araştırma ifadelerini ölçen sorular sorulmuştur. Anket formunda öğrencilerin demografik özellikleri ile bölümlerini isteyerek seçip seçmeme durumları, öğrencilerin okullarında uygulama otelinin bulunma durumu ile en son çalışılan işletme türü ve departmanı gibi bağımsız değişkenler ele alınmıştır. Bağımlı değişken olarak öğrencilerin söz konusu eğitimden duydukları memnuniyetleri, 3+1 işyeri eğitiminin öğrencilerin mesleki gelişimlerine etkisi ve yabancı dil eğitimi ile uygulama eğitimi arasındaki ilişkiyi içeren ifadeleri ölçülmüştür.

4.1. Katılımcıların Demografik Değişkenlerine Ait Bulguları

Araştırmaya katılan önlisans öğrencilerinin verdikleri cevaplar incelendiğinde cinsiyet, yaş, bölümlerini isteyerek seçip seçmemeleri, okullarında uygulama otelinin bulunup bulunmaması ve 3+1 işyeri eğitimi uygulaması gördükleri işletme ve departmanları ile ilgili bazı sorularda istatistiki olarak önemlilikler ortaya çıkmıştır. Sonuç olarak toplam verilerin analizi üzerinde değerlendirme yapıldığında da önlisans öğrencilerinin yaşadıkları 3+1 işyeri eğitim uygulaması deneyiminin sonuçlarının algısal verileri ve değerlendirmeleri elde edilmiştir. Araştırmaya katılan öğrencilerin cinsiyet, yaş grubu, medeni durum, aylık gelir ve eğitim durumu gibi demografik bakımından yapılan araştırma sonuçları tablo 4.1'de gösterilmektedir. Araştırmaya katılan öğrencilerin % 51'i erkek, % 49'u ise kadındır. Bu durum önlisans turizm öğrencilerinin cinsiyet bakımından turizm bölümü tercihlerinde cinsiyet oranında çok fazla bir fark olmadığı söylenebilir.

Tablo 4.1. Katılımcıların demografik özellikleri

Demografik Değişkenler							
	Sayı (n)			Sayı (n)			
		87	49		8	4	
Cinsiyet	Kadın	87	49	Yaş Grubu	19 ve altı	8	4
	Erkek	93	51		20-24	150	83
Medeni Durum		Sayı (n)	%(*)		25-29	18	10
	Evli	18	10	30 ve üzeri	5	3	
	Bekar	163	90		Sayı (n)	%(*)	
Aylık Gelir Durumu		Sayı (n)	%(*)	Eğitim Durumu	Turizm Mesleki Liseleri	39	22
	Yok	63	35		Diğer Liseler	142	78
	500-900	101	56				
	1000 ve üzeri	16	9				

Katılımcıların medeni durum olarak %90'ı bekar, %10'u evli olduklarını beyan etmişlerdir. Bu sonuç katılımcıların yaş olarak genç olmalarının doğal bir sonucu olarak açıklanabilir. Öğrencilerin aylık gelir durumlarının %35 oranında gelirlerinin olmadığını açıklaması, %56 oranında 500-900 TL aylık gelirlerinin bulunması ve %9 oranında 1000 TL ve üzeri gelirlerinin olduğunu açıkladıkları görülmektedir. Bu durum öğrencilerin önemli bir kısmının gelir elde etmeden aile ve diğer destekler ile öğrenim hayatını devam ettirdiklerini ortaya çıkardığı söylenebilir. 500-900 TL gelir seviyesine sahip olan öğrencilerin ise çalışarak veya burs benzeri gelir destekleriyle bu seviyede bir gelir beyanında buldukları öngörülebilir. Katılımcıların 1000 TL ve üzeri gelire sahip olarak beyanlarının %9 gibi düşük bir oranda çıkması çalışan öğrencilerin az olduğu sonucunu doğurmaktadır.

Tablo 4.1. sonuçlarına göre öğrencilerin yaş durumları; %4'ü 19 ve altı, %83'ü 20-24 yaş aralığında olup %10'u 25-29 yaş aralığında ve %3'ü 30 ve üzeri yaş aralığındadır. Bu sonuçların analizinden anlaşılacağı üzere %83 gibi yüksek oranda bir öğrenci grubu tam zamanında eğitim alan ve doğal yaş aralığında bulunan grubu oluşturdukları söylenebilir.

Katılımcıların önlisans eğitimi öncesi eğitimleri ile ilgili verilen cevaplar incelendiğinde %78'inin diğer türde liselerden; %22'sinin turizm eğitimi veren meslek liselerinden mezun oldukları görülmektedir. Bu sonuçtan anlaşılacağı üzere turizm önlisans eğitimini tercih eden öğrencilerin büyük çoğunluğunun turizm eğitimi vermeyen liselerden oluştuğu söylenebilir. Buradan turizm endüstrisinin sadece turizm eğitimi veren liselerden değil diğer eğitim kurumları tarafından da tercih edildiği sonucu çıkarılabilir. Tablo 4.1.'deki demografik verilerdeki cevaplardan katılımcıların özelliklerinin, araştırmadaki hedef kitleyi vurguladığı ve doğru katılımcılar üzerinde araştırmanın yapıldığı sonucuna ulaşıldığı söylenebilir.

4.2. Katılımcıların Diğer Değişkenlerine Ait Bulguları

Tablo 4.2.'e göre araştırma katılımcılarının diğer özelliklerinin sayısı ve yüzde oranları şöyle gerçekleşmiştir; katılımcıların uygulama otellerinin bulunma durumuna verdikleri cevap %63 oranında hayır, %37 oranında evet şeklinde olmuştur. Bu sonuç katılan öğrencilerin %63 gibi büyük bir kısmının eğitim aldıkları liselerinde uygulama otellerinin bulunmadığını gösterirken, uygulama otellerinin bulunmamasının turizm tercihinde etkili olmadığı sonucuna ulaşılabılır.

Öğrencilerin turizm bölümünü isteyerek seçip seçmemelerine ilişkin cevapları %20 hayır ve %80 evet şeklinde olmuştur. Buradan çıkan sonuç turizm önlisans öğrencilerinin %80 gibi yüksek oranda isteyerek bölüm tercihi yapmaları, öğrencilerin bilinçli seçimlerini gösterirken turizm endüstrisinin tercih edilen ve gelecek görülen bir alan olduğu anlaşılabilir.

Katılımcıların endüstriyel çalışma deneyim durumuna verdikleri cevaplar %70 evet ve %30 hayır şeklinde olmuştur. Bu sonuç, öğrencilerin büyük çoğunluğunun daha önce turizm endüstrisi ile ilgili bir işletmede çalışma deneyimine sahip olduğunu göstermektedir. Katılımcıların demografik özelliklerinde belirtilen öğrencilerin gelir durumlarının belirli bir seviyede olmasını, öğrencilerin çalışmaları ile açıklanabilir. Tablo 4.2. sonuçlarına göre katılımcı öğrencilerin %82'si aynı işyerinde devam etme isteği gösterirken, %18'i aynı işyerinde devam etmeyeceğini belirtmiştir. 3+1 işyeri

eğitim uygulamasına katılan öğrencilerin aynı işyerinde %82 gibi yüksek oranda devam edeceğini belirtmesi, 3+1 işyeri eğitim uygulaması modelinin amacına ulaştığı, paydaşların kaynaşmasının sağlandığı şekilde yorumlanabilir.

%18 oranında katılımcının aynı işyerinde devam etmeyeceğini beyan etmesini ğrenci ve işyeri arasında doku uyuşmazlığı yaşandığı ya da farklı sebepler sonucunda böyle bir durum oluştuğu söylenebilir. %18'lik katılımcının aynı işyerinde devam etmeyeceğini beyan etmesi turizm endüstrisinde çalışmayacağı anlamına gelmemekle birlikte modelin, eğitiminin gerçekleştiği işyeri ile ilgili sorunlardan kaynaklandığı çıkarımı yapılabilir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin en son çalışılan işletme türü ve departmanına verdikleri cevaplar; %75 oranında konaklama işletmesi ve %25 oranında seyahat işletmesi şeklinde olmuştur. Buradan anlaşılan öğrencilerin yüksek orandaki kısmı konaklama işletmesinde 3+1 işyeri eğitimi modeline katılım göstermiştir. Bu durumun nedenlerinden en önemlisi; araştırma yapılan önlisans programlarının önemli bir kısmının turizm ve otel işletmeciliği programı olması, ayrıca aşçılık programı katılımcı ğrencilerinin çalışma alanı olarak konaklama işletmelerinde çalışma zorunlulukları ve seyahat programının sadece Sapanca Turizm Meslek Yüksekokulu'nda tek program olarak bulunması olabilir.

Konaklama işletmelerinde çalışan katılımcıların verdikleri cevaplar yüksek oranlardan düşük oranlara doğru; %36 oranında mutfak, %14 oranında önbüro, % 13 oranında kat ve %12 oranında servis olarak gerçekleşmiştir. Bu sonuçlar, turizm ve otel işletmeciliği ğrencilerinin konaklama işletmelerinin tüm departmanlarında ara eleman olarak görev alabildiklerini gösterirken; mutfak departmanının yüksek oranda çıkması aşçılık programı ğrencilerinde araştırmaya dahil edilmesinden kaynaklanmış olabilir. Seyahat işletmelerinde 3+1 işyeri eğitim uygulamasına katılan öğrencilerin %10'u transfer, %9'u bilet satış ve %6'sı operasyon departmanlarında çalıştıklarını belirtmişlerdir. Bu sonuçtan, seyahat programı eğitimi gören ğrenci katılımcıların seyahat işletmelerinde birbirine yakın oranlarda departman çalışmalarına katıldıkları söylenebilir.

Tablo 4.2. Katılımcıların diğer özellikleri

		Diğer Değişkenler		En Son Çalışılan İşletme Türü		
		Sayı (n)	%(*)	Konaklama	Sayı (n)	%(*)
Uygulama Otelinin Bulunma Durumu	Evet	67	37	Önbüro	25	14
	Hayır	113	63	Servis	22	12
Bölümü İsteyerek Seçme Durumu	Evet	144	80	Mutfak	66	36
	Hayır	34	20	Kat Hizm.	23	13
Sektörel Çalışma Deneyim Durumu	Evet	126	70	Diğer	1	0
	Hayır	55	30	Seyahat	Sayı (n)	%(*)
Çalışılan İşyerinde Devam Etme İsteği	Evet	148	82	Operasyon	10	6
	Hayır	33	18	Bilet Satış	16	9
				Transfer	18	10
				Diğer	0	0

4.3. Katılımcıların Memnuniyet Düzeylerinin Cinsiyetlerine Göre Yüzde ve Frekans Dağılımı

Araştırmaya katılan öğrencilerin cinsiyetlerine göre “3+1 işyeri eğitim uygulamasında aldığım ücretten memnundum” ifadesi ile ilgili yaptıkları değerlendirmelerin dağılımı tablo 4.3.’de görülmektedir. Genel olarak araştırmaya katılan öğrenciler 3+1 işyeri eğitimi uygulamasında aldıkları ücretten memnun olduklarını söylemişlerdir. Ancak ücret konusuyla ilgili olarak erkek öğrencilerin kadın öğrencilere göre daha iyimser bir değerlendirme yaptıkları söylenebilir. Araştırmaya katılan erkeklerin %69’u 3+1 işyeri eğitiminde aldığı ücretten memnun olduğunu ifade ederken, bu oran kadınlarda %31 oranında kaldığı gözlenmiştir.

Araştırma ölçek sorularında bulunan “3+1 işyeri eğitim uygulamasında fazla mesai durumunda gerekli mesai ücretini alıyordum” ifadesine, öğrencilerin cinsiyetine göre değerlendirmeleri tablo 4.4.’de gösterilmiştir. Genel olarak öğrenciler, fazla mesai ücretini, 3+1 işyeri eğitim uygulaması esnasında aldıklarını beyan etmişlerdir. Erkek öğrenciler kadın öğrencilere göre %70 oranında fazla mesai ücreti aldıkları değerlendirmesini yaparken, kadın öğrenciler ise %60 oranında fazla mesai ücreti aldıklarını belirtmişlerdir.

Bu sonuçtan çıkarılacak yargı; konaklama işletmelerinin 3+1 işyeri eğitim uygulamasına katılan öğrencilerin fazla mesai çalışmasına katılımları durumunda ücretlerini verme isteği ve uygulamasının yerinde ve olması gereken şekilde yapıldığını gösterirken, bu sonuca ulaşmada son yıllarda yapılan, çalışan lehine kanuni düzenleme ve denetimlerin ve tabikî olumsuz durumlardaki cezai müeyyidelerin caydırıcılığından kaynaklanmış olduğu söylenebilir.

Katılımcıların cinsiyetleri ile “3+1 işyeri eğitim uygulaması esnasında çalışma saatlerim sözleşmede yazan şekliyle (8 saat) uygulanıyordu” ifadeleri ile ilgili değerlendirmeleri tablo 4.3.’de gösterilmiştir. Katılımcıların genel olarak bu konudaki ifadeleri sözleşmeye ve çalışma saatlerine uyulduğu şeklindedir. Bu sonuca göre erkekler %72 oranla, kadınlardan %76 daha az memnun olduklarını ifade etmektedirler. Kadınların %76’lık oranla bu konuda erkek öğrencilere oranla daha çok memnun oldukları belirtilebilir. Bu sonuç, işletmelerin kanunda öngörülen çalışma saatleri konusunda hassasiyet gösterdikleri şeklinde yorumlanabilir.

Tablo 4.3.’e göre katılımcı öğrencilerin cinsiyetlerine göre “3+1 işyeri eğitimi yaptığım işletme personel yatakhane, banyo ve tuvaletlerde tatmin edici şartlar (hijyen) mevcuttu” ifadesi ile ilgili değerlendirmelerinde, işletmenin hijyen şartlarına uyduğu şeklindeki değerlendirmeleri ön plana çıkmaktadır. Bu konuda erkek öğrenciler %79’luk oranda işletme şartları lehinde değerlendirme yaparken, kadın öğrenciler %78 oranında işletmelerin temizlik konusuna önem verdiklerini beyan etmelerinden cinsiyetin birbirine yakın oranlarda değerlendirme yapmaları ve işletmelerin hijyen konusunda hassas davrandıkları sonucunu gösterebilir. Tablo 4.3.’deki araştırmaya katılan öğrencilerin cinsiyetlerine göre “3+1 işyeri eğitimi yaptığım işletmede personel yemekleri; sağlık, temizlik (hijyen) ve çeşitlilik olarak yeterlidir” ifadesi için yapılan değerlendirmeler görülmektedir. Katılımcı öğrencilerin bu ifadede yüksek oranda çalıştıkları işletmelerden memnun oldukları sonucu çıkarılabilir. Memnuniyet oranlarına bakıldığında erkek öğrencilerin %79 gibi bir oranda memnuniyeti varken kadın öğrencilerin %76 gibi bir oranda memnuniyet gösterdikleri görülmektedir.

“3+1 işyeri eğitim uygulaması yaptığım işletme yöneticileri stajyer olsun olmasın tüm çalışanlara adil davranıyorlardı” ifadesinde katılımcıların cinsiyetlerine göre verdikleri beyanları tablo 4.3.’de gösterilmektedir. Erkek öğrencilerin ifadelerinde % 80 oranında işletme yöneticilerinin çalışanlara adil davrandığı konusunda beyanları olurken, kadın öğrencilerin % 83 oranla erkeklere göre daha yüksek katılımında bulunarak işletme yöneticilerinin adil davrandığı yorumunu yaptıkları görülmektedir. Buradan memnuniyet verici bir sonuç olarak işletmelerde olması gereken çalışanlara adil davranışın gerçekleşmesinin yanında kadın çalışanlara uygulanan pozitif ayrımcılık sevindirici bir uygulama şeklinde değerlendirilebilir.

Katılımcıların cinsiyetleri ile “3+1 İşyeri Eğitimi Uygulaması esnasında meslek alanım dışında herhangi bir iş yapmak durumunda kalmadım” ifadeleri arasındaki değerlendirmeleri Tablo 4.4.’de gösterilmektedir. Genel olarak tüm öğrencilerin bu konuda meslek alanları dışında her hangi bir işte çalışmadıklarını % 82 erkek ve % 82 kadın öğrencilerin aynı oranda ifade ettikleri görülmektedir. Bu sonuç cinsiyet farkı olmadan hem erkek hem de kadın çalışanların memnun oldukları sonucunu gösterdiği belirtilebilir. Bu sonucun öğrencilerin eğitim aldıkları alan dışında faaliyette bulunmamaları ve eğitimlerini geliştirebilmeleri sonucunu oluşturduğu söylenebilir.

Tablo 4.3.’de “3+1 işyeri eğitimi uygulaması sırasında çalışma arkadaşlarımla bana karşı tutum ve davranışlarından memnundum” ifadesinde öğrencilerin cinsiyetlerine göre değerlendirmeleri görülmektedir. Bu konuda öğrencilerin erkek ve kadın olarak % 85’e % 89 gibi bir oranda aynı fikirde oldukları görülmektedir. 3+1 işyeri eğitimi uygulamasına katılan öğrencilerin çalışma arkadaşları tarafından dışlanma ve ayrımcılığa uğramadıkları sonucu çıkarılabilir.

Araştırmaya katılan erkek ve kadın öğrencilerin cinsiyetlerine göre “3+1 işyeri eğitimi uygulaması esnasında işletme tarafından yeterli olarak hizmet içi eğitim aldım” ifadesine yaptıkları değerlendirme sonuçları tablo 4.3.’de verilmektedir. Öğrencilerin genel olarak hizmet içi eğitim aldıkları sonucu % 99’a % 86 gibi bir oranlarda ortaya çıkmaktadır. Bu konuda erkek öğrenciler % 99 oranında kadın

öğrenciler ise % 86 oranında aynı değerlendirmeyi yapmışlardır. Buradan işletmelerin sadece öğrencilere değil kendi çalışanlarının hizmet kalitesini arttırmak amacıyla eğitime önem verdikleri sonucuna ulaşılabilir.

“3+1 işyeri eğitimi uygulaması sırasında öğrenim gördüğüm bölümlere uygun alanlarda görev yaptım” ifadesinde öğrenciler tarafından verilen cevapların cinsiyetlerine değerlendirmeleri tablo 4.3.’de verilmiştir. Öğrenciler genel olarak işletmelerde bu ifadeye uygun alanlarda görev yaptıkları konusunda olumlu değerlendirme yapmışlardır. Bu konuda kadın öğrenciler % 83’lük oranla, erkek öğrencilerden daha memnun oldukları söylenebilir.

Katılımcıların cinsiyetlerine göre “3+1 işyeri eğitimi uygulaması yapan öğrenciler işverenler tarafından ucuz işgücü olarak görülmektedir” ifadesinde verilen cevaplar ile ilgili değerlendirmeler tablo 4.3.’de görülmektedir. İfadeyle ilgili olarak 3+1 işyeri eğitim uygulaması gören öğrencilerin ucuz işgücü olarak görüldükleri sonucu çıkmaktadır. Erkekler % 90, kadınlar ise % 83 oranında bu ifadeye ucuz iş gücü olarak görüldükleri konusunda değerlendirme yapmışlardır. İşletmelerin 3+1 işyeri eğitim uygulamasında bulunan öğrencilerin iş kazası ve meslek hastalıkları sigortalarının üniversite tarafından yapılması ve asgari ücretin tamamının ödenmemesinden kaynaklanan bir algıyla ucuz işgücü değerlendirmesi yaptıkları öngörülebilir.

Öğrencilerin cinsiyetlerine göre ifadelerine verdikleri cevaplar incelendiğinde 11 ifadenin 10’unda olumlu yaklaşım gösterdikleri, sadece son ifade olan ucuz işgücü görülme noktasında olumsuz fikir beyan ettikleri anlaşılmaktadır. 3+1 işyeri eğitimi uygulamasının ilerleyen zamanlarda yaygınlaşmasıyla birlikte işletmelerin gerek sigorta gerekse ücretin tam olarak verilmesi konusunda olumlu yaklaşım göstermesi beklenebilir. Bu beklentiyi sağlayacak olan unsurlar arasında öğrencilerin 3+1 işyeri eğitimi uygulaması gördükleri işletmelerde normal çalışan statüsüne geçmeleri veya geçmelerinin istenme oranlarının yüksekliği ile birlikte öğrencilerin bilgi ve becerileri ile işletmenin onlara duyacağı güven duygusu olabilir.

Tablo 4.3. Öğrencilerin 3+1 işyeri eğitimi uygulaması memnuniyet düzeylerinin cinsiyetlerine göre frekans ve yüzde dağılımı

Memnuniyet Düzeylerini Gösteren İfadeler	Cinsiyet	Tamamen Katılıyorum		Katılıyorum		Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum		Katılmıyorum		Hiç Katılmıyorum		Toplam (f)	Toplam (%)
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
		K	E										
3+1 işyeri eğitimi uygulaması esnasında aldığım ücretten memnundum	K	30	34	25	27	13	15	5	0,6	13	15	89	49,17
	E	39	42	26	27	20	22	7	0,8	3	0,3	92	50,83
3+1 işyeri eğitimi uygulaması esnasında fazla mesai durumlarında gerekli mesai ücretini alıyordum	K	18	20	36	40	8	9	7	0,8	20	22	89	49,17
	E	15	16	50	54	14	15	7	0,8	6	0,7	92	50,83
3+1 işyeri eğitimi uygulamasında çalışma saatlerim sözleşmede yazan şekliyle (8 saat) uygulanıyordu	K	22	25	45	51	9	0,9	5	0,6	8	0,9	89	49,17
	E	19	21	47	51	18	20	6	0,7	2	,003	92	50,83
3+1 işyeri eğitimi uygulaması yaptığım işletmedeki personel yatakhane, banyo ve tuvaletlerde tatmin edici şartlar (hijyen)	K	29	33	40	45	13	15	2	0,2	6	0,7	89	49,17
	E	25	27	51	55	9	1	2	0,2	3	0,3	92	50,83
3+1 işyeri eğitimi uygulaması yaptığım işletmedeki, personel yemekleri, sağlık, temizlik (hijyen) ve çeşitlilik açısından	K	26	29	42	47	14	16	1	0,01	6	0,7	89	49,17
	E	29	32	43	47	16	17	3	0,3	1	0,01	92	50,83
3+1 işyeri eğitimi uygulaması yaptığım işletme yöneticileri stajyer olsun olmasın tüm çalışanlara adil davranıyorlardı	K	33	37	41	46	8	9	4	0,4	2	0,2	89	49,17
	E	38	43	33	37	12	13	5	0,6	4	0,4	92	50,83
3+1 işyeri eğitimi uygulaması esnasında meslek alanım dışında herhangi bir iş yapmak durumunda kalmadım	K	30	34	43	48	7	8	4	0,4	5	0,6	89	49,17
	E	28	31	45	51	9	10	5	0,6	5	0,6	92	50,83
3+1 işyeri eğitimi uygulaması esnasındaki çalışma arkadaşlarımla bana karşı tutum ve davranışlarından	K	37	42	43	48	6	7	3	0,3	0	0	89	49,17
	E	35	39	41	46	12	13	3	0,3	1	0,1	92	50,83
3+1 işyeri eğitimi uygulaması esnasında işletme tarafından yeterli düzeyde hizmet içi eğitim verilmekteydi	K	30	34	39	44	10	11	8	0,9	2	0,2	89	49,17
	E	29	33	50	56	4	4	3	0,3	6	0,7	92	50,83
3+ işyeri eğitimi uygulaması esnasında öğrenim gördüğüm bölüme uygun alanlarda görev yaptım	K	33	37	41	46	13	15	2	0,2	0	0	89	49,17
	E	30	34	41	46	14	16	4	0,4	3	0,3	92	50,83
3+1 işyeri eğitimi uygulaması yapan öğrenciler, işverenler tarafından ucuz işgücü olarak görülmektedir	K	38	43	37	42	9	10	3	0,3	2	0,2	89	49,17
	E	33	37	47	53	11	12	1	0,1	0	0	92	50,83

4.4. Katılımcıların Memnuniyet Düzeylerinin Yaşlarına Göre Yüzde ve Frekans Bulguları

Öğrencilerin yaş gruplarına göre “3+1 işyeri eğitimi uygulamasında aldığım ücretten memnundum” ifadesi ile ilgili yaptıkları değerlendirmelerin dağılımı tablo 4.4.’de görülmektedir. Genel olarak araştırmaya katılan öğrencilerden 20-24 yaş grubundakilerin % 66’sı tamamen katılıyorum değerlendirmesiyle, 3+1 işyeri eğitimi uygulamasında aldıkları ücretten memnun olduklarını söylemişlerdir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin yaş gruplarına göre “3+1 işyeri eğitimi uygulamasında fazla mesai durumunda gerekli mesai ücretini alıyordum” ifadesine, öğrencilerin değerlendirmeleri tablo 4.4.’de gösterilmiştir. Genel olarak araştırmaya katılan öğrencilerden 20-24 yaş grubundakilerin % 33’ü tamamen katılıyorum değerlendirmesiyle, 3+1 işyeri eğitimi uygulamasında fazla mesai durumunda gerekli mesai ücretini alıyordum ifadesinde bulunduğu görülmektedir. Öğrencilerden görece daha alt yaş grubunda bulunan öğrencilerin aldıkları ücretten daha memnun oldukları bu analizden yola çıkılarak söylenebilir.

Katılımcıların yaş gruplarına göre “3+1 işyeri eğitimi uygulaması esnasında çalışma saatlerim sözleşmede yazan şekliyle (8 saat) uygulanıyordu” ifadeleri ile ilgili değerlendirmeleri tablo 4.4.’de gösterilmiştir. Genel olarak araştırmaya katılan öğrencilerden 20-24 yaş grubundakilerin % 35’i tamamen katılıyorum değerlendirmesiyle, 3+1 işyeri eğitimi esnasında çalışma saatlerim sözleşmede yazan şekliyle (8 saat) uygulanıyordu ifadesinde bulunduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin yaş gruplarına göre “3+1 işyeri eğitimi uygulaması yaptığım işletme personel yatakhane, banyo ve tuvaletlerde tatmin edici şartlar (hijyen) mevcuttu” ifadesi ile ilgili değerlendirmeleri, tablo 4.4.’de gösterilmiştir. Genel olarak araştırmaya katılan öğrencilerden 20-24 yaş grubundakilerin % 47’si tamamen katılıyorum değerlendirmesiyle, 3+1 işyeri eğitim uygulaması yaptığım işletme personel yatakhane, banyo ve tuvaletlerde tatmin edici şartlar (hijyen) mevcuttu ifadesinde bulunduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin yaş gruplarına göre “3+1 işyeri eğitim uygulaması yaptığım işletmede personel yemekleri; sağlık, temizlik (hijyen) ve çeşitlilik olarak yeterlidir” ifadesi için yapılan değerlendirmeler tablo 4.4.’de gösterilmiştir. Genel olarak araştırmaya katılan öğrencilerden 20-24 yaş grubundakilerin % 50’si tamamen katılıyorum değerlendirmesiyle, 3+1 işyeri eğitim uygulaması yaptığım işletmede personel yemekleri; sağlık, temizlik (hijyen) ve çeşitlilik olarak yeterlidir ifadesinde bulunduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin yaş gruplarına göre “3+1 işyeri eğitim uygulaması yaptığım işletme yöneticileri stajyer olsun olmasın tüm çalışanlara adil davranıyorlardı” ifadesinde katılımcıların verdikleri beyanları tablo 4.4.’de gösterilmektedir. Genel olarak araştırmaya katılan öğrencilerden 20-24 yaş grubundakilerin % 45’i tamamen katılıyorum değerlendirmesiyle, 3+1 işyeri eğitimi uygulaması yaptığım işletme yöneticileri stajyer olsun olmasın tüm çalışanlara adil davranıyorlardı ifadesinde bulunduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin yaş gruplarına göre “3+1 İşyeri Uygulama Eğitimi esnasında meslek alanım dışında herhangi bir iş yapmak durumunda kalmadım” ifadeleri arasındaki değerlendirmeleri tablo 4.4.’de gösterilmektedir. Genel olarak araştırmaya katılan öğrencilerden 20-24 yaş grubundakilerin % 49’u tamamen katılıyorum değerlendirmesiyle, 3+1 işyeri eğitim uygulaması esnasında meslek alanım dışında herhangi bir iş yapmak durumunda kalmadım ifadesinde bulunduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin yaş gruplarına göre “3+1 işyeri eğitim uygulaması sırasında çalışma arkadaşlarımdan bana karşı tutum ve davranışlarından memnundum” ifadesinde öğrencilerin değerlendirmeleri tablo 4.4.’de gösterilmektedir. Genel olarak araştırmaya katılan öğrencilerden 20-24 yaş grubundakilerin % 66’sı tamamen katılıyorum değerlendirmesiyle, 3+1 işyeri eğitimi uygulaması sırasında çalışma arkadaşlarımdan bana karşı tutum ve davranışlarından memnundum ifadesinde bulunduğu görülmektedir.

Katılımcıların yaş gruplarına göre “3+1 işyeri eğitim uygulaması esnasında işletme tarafından yeterli olarak hizmet içi eğitim aldım” ifadesine yaptıkları değerlendirme sonuçları tablo 4.4.’te verilmektedir. Genel olarak araştırmaya katılan öğrencilerden 20-24 yaş grubundakilerin %57’si tamamen katılıyorum değerlendirmesiyle, 3+1 işyeri eğitim uygulaması esnasında işletme tarafından yeterli olarak hizmet içi eğitim aldım ifadesinde bulunduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin yaş gruplarına göre “3+1 işyeri eğitim uygulaması sırasında öğrenim gördüğüm bölümlere uygun alanlarda görev yaptım” ifadesinde öğrenciler tarafından verilen cevapların değerlendirmeleri tablo 4.4.’de verilmiştir. Genel olarak araştırmaya katılan öğrencilerden 20-24 yaş grubundakilerin % 54’ü tamamen katılıyorum değerlendirmesiyle, 3+1 işyeri eğitim uygulaması sırasında öğrenim gördüğüm bölümlere uygun alanlarda görev yaptım ifadesinde bulunduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin yaş gruplarına göre “3+1 işyeri eğitim uygulaması yapan öğrenciler işverenler tarafından ucuz işgücü olarak görülmektedir” ifadesinde verilen cevaplar ile ilgili değerlendirmeler tablo 4.4.’de görülmektedir. Genel olarak araştırmaya katılan öğrencilerden 20-24 yaş grubundakilerin % 67’si tamamen katılıyorum değerlendirmesiyle, 3+1 işyeri eğitim uygulaması yapan öğrenciler işverenler tarafından ucuz işgücü olarak görülmektedir ifadesinde bulunduğu görülmektedir.

Tablo 4.4. Öğrencilerin 3+1 işyeri eğitim uygulaması memnuniyet düzeylerinin yaşlarına göre yüzde ve frekans dağılımı

Memnuniyet Düzeylerini Gösteren İfadeler	Yaş	Tamamen Katılıyorum		Katılıyorum		Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum		Katılmıyorum		Hiç Katılmıyorum		Toplam (f)	Toplam (%)
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
3+1 işyeri eğitim uygulaması esnasında aldığım ücretten memnundum	19 ve altı	0	0	1	1	2	2	1	1	4	4	8	5,2
	20-24	61	66	44	48	27	29	11	12	7	8	150	82,87
	25-29	8	9	4	4	4	4	0	0	2	2	18	9,9
	30 ve üzeri	0	0	2	2	0	0	0	0	3	3	5	2,7
3+1 işyeri eğitim uygulaması esnasında fazla mesai durumlarında gerekli mesai ücretini alıyordum	19 ve altı	0	0	1	1	2	2	1	1	4	4	8	5,2
	20-24	30	33	72	78	18	20	11	12	19	21	150	82,87
	25-29	3	3	13	15	1	1	1	1	0	0	18	9,9
	30 ve üzeri	0	0	0	0	1	1	1	1	3	3	5	2,7
3+1 işyeri eğitim uygulaması çalışma saatlerim sözleşmede yazan şekliyle (8 saat) uygulanıyordu	19 ve altı	6	7	2	2	0	0	0	0	0	0	8	5,2
	20-24	32	35	75	82	22	24	11	12	10	11	150	82,87
	25-29	1	1	13	15	4	4	0	0	0	0	18	9,9
	30 ve üzeri	2	2	2	2	1	1	0	0	0	0	5	2,7
3+1 işyeri eğitim uygulaması yaptığım işletmedeki personel yatakhane, banyo ve tuvaletlerde tatmin edici şartlar (hijyen vb.) mevcuttu.	19 ve altı	5	6	3	3	0	0	0	0	0	0	8	5,2
	20-24	43	47	77	84	19	21	5	5	6	7	150	82,87
	25-29	6	7	10	11	2	2	0	0	0	0	18	9,9
	30 ve üzeri	0	0	1	1	1	1	0	0	3	3	5	2,7
3+1 işyeri eğitim uygulaması yaptığım işletmedeki, personel yemekleri, sağlık, temizlik (hijyen) ve çeşitlilik açısından yeterliydi.	19 ve altı	3	3	2	2	3	3	0	0	0	0	8	5,2
	20-24	46	50	75	82	22	24	4	4	3	3	150	82,87
	25-29	6	7	8	9	4	4	0	0	0	0	18	9,9
	30 ve üzeri	0	0	0	0	1	1	0	0	4	4	5	2,7

Tablo 4.4. (Devamı)

Memnuniyet Düzeylerini Gösteren İfadeler	Yaş	Tamamen Katılıyorum		Katılıyorum		Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum		Katılmıyorum		Hiç Katılmıyorum		Toplam (f)	Toplam (%)
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
3+1 işyeri eğitim uygulaması esnasında meslek alanım dışında herhangi bir iş yapmak durumunda kalmadım	19 ve altı	7	8	0	0	0	0	0	0	1	1	8	5,2
	20-24	45	49	76	83	13	14	7	8	9	10	150	82,87
	25-29	4	4	12	13	2	2	0	0	0	0	18	9,9
	30 ve üzeri	2	2	0	0	1	1	2	2	0	0	5	2,7
3+1 işyeri eğitim uygulaması esnasındaki çalışma arkadaşlarımla bana karşı tutum ve davranışlarından memnundum	19 ve altı	3	3	4	4	1	1	0	0	0	0	8	5,2
	20-24	61	66	68	74	14	15	6	7	1	1	150	82,87
	25-29	5	6	11	12	2	2	0	0	0	0	18	9,9
	30 ve üzeri	3	3	1	1	1	1	0	0	0	0	5	2,7
3+1 işyeri eğitim uygulaması esnasında işletme tarafından yeterli düzeyde hizmet içi eğitim verilmekteydi	19 ve altı	1	1	3	3	1	1	2	2	1	1	8	5,2
	20-24	52	57	75	82	10	11	8	9	5	5	150	82,87
	25-29	6	7	9	10	3	3	0	0	0	0	18	9,9
	30 ve üzeri	0	0	2	2	0	0	1	1	2	2	5	2,7
3+1 1 işyeri eğitim uygulaması esnasında öğrenim gördüğüm bölüme uygun alanlarda görev yaptım	19 ve altı	6	7	0	0	1	1	0	0	1	1	8	5,2
	20-24	50	54	70	76	23	25	5	5	2	2	150	82,87
	25-29	6	7	11	12	1	1	0	0	0	0	18	9,9
	30 ve üzeri	1	1	1	1	2	2	1	1	0	0	5	2,7
3+1 1 işyeri eğitim uygulaması yapan öğrenciler, işverenler tarafından ucuz işgücü olarak görülmektedir	19 ve altı	3	3	4	4	1	1	0	0	0	0	8	5,2
	20-24	62	67	66	72	17	18	3	3	2	2	150	82,87
	25-29	4	4	11	12	2	2	1	1	0	0	18	9,9
	30 ve üzeri	2	2	3	3	0	0	0	0	0	0	5	2,7

4.5. Katılımcıların Memnuniyet Düzeylerinin Uygulama Otelinin Bulunma Durumuna Göre Yüzde ve Frekans Bulguları

Araştırmaya katılan öğrencilerin okul bünyesinde uygulama oteli bulunup bulunmamasına göre “3+1 işyeri eğitim uygulamasında aldığım ücretten memnundum” ifadesi ile ilgili yaptıkları değerlendirmelerin dağılımı tablo 4.5.’de görülmektedir. Genel olarak araştırmaya katılan öğrencilerden katılıyorum ve tamamen katılıyorum ifadesi veren öğrencilerin toplam % 61’i değerlendirmesiyle, 3+1 işyeri eğitimi uygulamasında aldıkları ücretten memnun olduklarını söylemişlerdir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin okul bünyesinde uygulama oteli bulunup bulunmamasına göre “3+1 işyeri eğitimi uygulamasında fazla mesai durumunda gerekli mesai ücretini alıyordum” ifadesine, öğrencilerin göre değerlendirmeleri genel olarak araştırmaya katılan öğrencilerden katılıyorum ve tamamen katılıyorum ifadesi veren öğrencilerin toplam % 44’ü değerlendirmesiyle, 3+1 işyeri eğitimi uygulamasında fazla mesai durumunda gerekli mesai ücretini alıyordum ifadesinde bulunduğu görülmektedir.

Katılımcıların okul bünyesinde uygulama oteli bulunup bulunmamasına göre “3+1 işyeri eğitimi uygulaması esnasında çalışma saatlerim sözleşmede yazan şekliyle (8 saat) uygulanıyordu” ifadeleri ile ilgili değerlendirmeleri genel olarak araştırmaya katılan öğrencilerden katılıyorum ve tamamen katılıyorum ifadesi veren öğrencilerin toplam % 67’si değerlendirmesiyle, 3+1 işyeri eğitimi uygulaması esnasında çalışma saatlerim sözleşmede yazan şekliyle (8 saat) uygulanıyordu ifadesinde bulunduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin okul bünyesinde uygulama oteli bulunup bulunmamasına göre “3+1 işyeri eğitimi uygulaması yaptığım işletme personel yatakhane, banyo ve tuvaletlerde tatmin edici şartlar (hijyen) mevcuttu” ifadesi ile ilgili değerlendirmeleri, genel olarak araştırmaya katılan öğrencilerden katılıyorum ve tamamen katılıyorum ifadesi veren öğrencilerin toplam oranda % 68’inin

değerlendirmesiyle, 3+1 işyeri eğitimi uygulaması yaptığım işletme personel yatakhane, banyo ve tuvaletlerde tatmin edici şartlar (hijyen) mevcuttu fadesinde bulunduğu görölmektedir.

Katılan öğrencilerin okul bünyesinde uygulama oteli bulunup bulunmamasına göre “3+1 işyeri eğitim uygulaması yaptığım işletmede personel yemekleri; sağlık, temizlik (hijyen) ve çeşitlilik olarak yeterlidir” ifadesi için yapılan değerlendirmeler genel olarak araştırmaya katılan öğrencilerden katılıyorum ve tamamen katılıyorum ifadesi veren öğrencilerin toplam %66’sı değerlendirilmesiyle, 3+1 işyeri eğitimi uygulaması yaptığım işletmede personel yemekleri; sağlık, temizlik (hijyen) ve çeşitlilik olarak yeterlidir ifadesinde bulunduğu görölmektedir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin okul bünyesinde uygulama oteli bulunup bulunmamasına göre “3+1 işyeri eğitim uygulaması yaptığım işletme yöneticileri stajyer olsun olmasın tüm çalışanlara adil davranıyorlardı” ifadesinde katılımcıların verdikleri beyanları genel olarak araştırmaya katılan öğrencilerden katılıyorum ve tamamen katılıyorum ifadesi veren öğrencilerin toplam %68’i değerlendirilmesiyle, 3+1 işyeri eğitim uygulaması yaptığım işletme yöneticileri stajyer olsun olmasın tüm çalışanlara adil davranıyorlardı ifadesinde bulunduğu görölmektedir.

Öğrencilerin okul bünyesinde uygulama oteli bulunup bulunmamasına göre “3+1 İşyeri Uygulama Eğitimi esnasında meslek alanım dışında herhangi bir iş yapmak durumunda kalmadım” ifadeleri arasındaki değerlendirmeleri genel olarak araştırmaya katılan öğrencilerden katılıyorum ve tamamen katılıyorum ifadesi veren öğrencilerin toplam % 65’i değerlendirilmesiyle, 3+1 İşyeri Uygulama Eğitimi esnasında meslek alanım dışında herhangi bir iş yapmak durumunda kalmadım ifadesinde bulunduğu görölmektedir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin okul bünyesinde uygulama oteli bulunup bulunmamasına göre “3+1 işyeri eğitimi uygulaması sırasında çalışma arkadaşlarımdan bana karşı tutum ve davranışlarından memnundum” ifadesinde öğrencilerin değerlendirmeleri genel olarak araştırmaya katılan öğrencilerden

katılıyorum ve tamamen katılıyorum ifadesi veren öğrencilerin toplam % 84'ü değerlendirmesiyle, 3+1 işyeri eğitim uygulaması sırasında çalışma arkadaşlarımdan bana karşı tutum ve davranışlarından memnundum ifadesinde bulunduğu görülmektedir. Katılımcıların okul bünyesinde uygulama oteli bulunup bulunmamasına göre “3+1 işyeri eğitim uygulaması esnasında işletme tarafından yeterli olarak hizmet içi eğitim aldım” ifadesine yaptıkları değerlendirme genel olarak araştırmaya katılan öğrencilerden katılıyorum ve tamamen katılıyorum ifadesi veren öğrencilerin toplam % 66'sı değerlendirmesiyle, 3+1 işyeri eğitim uygulaması esnasında işletme tarafından yeterli olarak hizmet içi eğitim aldım ifadesinde bulunduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin okul bünyesinde uygulama oteli bulunup bulunmamasına göre “3+1 işyeri eğitim uygulaması sırasında öğrenim gördüğüm bölümlere uygun alanlarda görev yaptım” ifadesinde öğrenciler tarafından verilen cevapların değerlendirmeleri genel olarak araştırmaya katılan öğrencilerden katılıyorum ve tamamen katılıyorum ifadesi veren öğrencilerin toplam % 67'si değerlendirmesiyle 3+1 işyeri eğitim uygulaması sırasında öğrenim gördüğüm bölümlere uygun alanlarda görev yaptım ifadesinde bulunduğu görülmektedir.

Katılımcı öğrencilerin okul bünyesinde uygulama oteli bulunup bulunmamasına göre “3+1 işyeri eğitim uygulaması yapan öğrenciler işverenler tarafından ucuz işgücü olarak görülmektedir” ifadesinde verilen cevaplar ile ilgili değerlendirmeler tablo 4.5.'de görülmektedir. Genel olarak araştırmaya katılan öğrencilerden katılıyorum ve tamamen katılıyorum ifadesi veren öğrencilerin toplam %85'i değerlendirmesiyle, 3+1 işyeri eğitim uygulaması yapan öğrenciler işverenler tarafından ucuz işgücü olarak görülmektedir ifadesinde bulunduğu görülmektedir.

Tablo 4.5. Öğrencilerin 3+1 işyeri eğitimi uygulaması memnuniyet düzeylerinin okul bünyesinde uygulama otelinin bulunma durumuna göre yüzde ve frekans dağılımı

Memnuniyet Düzeylerini Gösteren İfadeler	Okulunuzda Uygulama Otelini Bulunuyor Mu?	Tamamen Katılıyorum		Katılıyorum		Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum		Katılmıyorum		Hiç Katılmıyorum		Toplam (f)	Toplam (%)
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
3+1 işyeri eğitim uygulaması esnasında aldığım ücretten memnundum	Evet	27	40,30	14	20,90	10	14,93	3	4,48	13	19,40	67	27,02
	Hayır	42	36,84	37	32,46	24	21,05	9	7,89	2	1,75	114	62,98
3+1 işyeri eğitim uygulaması esnasında fazla mesai durumlarında gerekli mesai ücretini alıyordum	Evet	13	19,40	16	23,88	9	13,43	4	5,97	26	38,81	67	27,02
	Hayır	20	17,54	70	61,40	13	11,40	10	8,77	0	0,00	114	62,98
3+1 işyeri eğitim uygulaması çalışma saatlerim sözleşmede yazan şekliyle (8 saat) uygulanıyordu	Evet	25	37,31	20	29,85	5	7,46	8	11,94	9	13,43	67	27,02
	Hayır	16	14,04	72	63,16	22	19,30	3	2,63	1	0,88	114	62,98
3+1 işyeri eğitim uygulaması yaptığım işletmedeki personel yatak banyo ve tuvaletlerde tatmin edici şartlar (hijyen vb.) mevcuttu.	Evet	25	37,31	21	31,34	10	14,93	2	2,99	9	13,43	67	27,02
	Hayır	30	26,32	69	60,53	12	10,53	3	2,63	0	0,00	114	62,98
3+1 işyeri eğitim uygulaması yaptığım işletmedeki, personel yemekleri, sağlık, temizlik (hijyen) ve çeşitlilik açısından yeterliydi.	Evet	17	25,37	28	41,79	14	20,90	2	2,99	6	8,96	67	27,02
	Hayır	38	33,33	58	50,88	16	14,04	2	1,75	0	0,00	114	62,98
3+1 işyeri eğitim uygulaması yaptığım işletme yöneticileri stajyer olsun olmasın tüm çalışanlara adil davranıyorlardı	Evet	24	35,82	21	31,34	12	17,91	6	8,96	4	5,97	67	27,02
	Hayır	46	40,35	54	47,37	9	7,89	3	2,63	2	1,75	114	62,98
3+1 işyeri eğitim uygulaması esnasında meslek alanım dışında herhangi bir iş yapmak durumunda kalmadım	Evet	22	32,84	22	32,84	8	11,94	5	7,46	10	14,93	67	27,02
	Hayır	36	31,58	67	58,77	8	7,02	3	2,63	0	0,00	114	62,98
3+1 işyeri eğitim uygulaması esnasındaki çalışma arkadaşlarımla bana karşı tutum ve davranışlarından memnundum.	Evet	34	50,75	23	34,33	5	7,46	4	5,97	1	1,49	67	27,02
	Hayır	37	32,46	62	54,39	13	11,40	2	1,75	0	0,00	114	62,98
3+1 işyeri eğitim uygulaması esnasında işletme tarafından yeterli düzeyde hizmet içi eğitim verilmekteydi	Evet	23	34,33	23	34,33	4	5,97	9	13,43	8	11,94	67	27,02
	Hayır	36	31,58	66	57,89	10	8,77	2	1,75	0	0,00	114	62,98
3+1 işyeri eğitim uygulaması esnasında öğrenim gördüğüm bölüme uygun alanlarda görev yaptım	Evet	29	43,28	16	23,88	16	23,88	3	4,48	3	4,48	67	27,02
	Hayır	33	28,95	67	58,77	11	9,65	3	2,63	0	0,00	114	62,98
3+1 işyeri eğitim uygulaması yapan öğrenciler, işverenler tarafından ucuz işgücü olarak görülmektedir	Evet	32	47,76	26	38,81	3	4,48	4	5,97	2	2,99	67	27,02
	Hayır	39	34,21	58	50,88	17	14,91	0	0,00	0	0,00	114	62,98

4.6. Katılımcıların Memnuniyet Düzeylerinin Öğrenim Gördükleri Okulu İsteyerek Seçip Seçmeme Durumuna Göre Yüzde ve Frekans Bulguları

Araştırmaya katılan öğrencilerin okulu isteyerek tercih edip etmemeleri durumuna göre “3+1 eğitim uygulamasında aldığım ücretten memnundum” ifadesi ile ilgili yaptıkları değerlendirmelerin dağılımı tablo 4.6.’da görülmektedir. Genel olarak araştırmaya katılan öğrencilerden 3+1 işyeri eğitim uygulamasında ücretten memnuniyet oranı isteyerek tercih edenlerde % 65 iken okulu isteyerek tercih etmeyenlerde % 67 oranında olmuştur. Bu sonuç öğrencilerin okulu isteyerek seçip seçmemelerinin memnuniyetlerinde etkisinin olmadığı anlamına gelebilir.

Öğrencilerin okulu isteyerek tercih edip etmemeleri durumuna göre “3+1 işyeri eğitimi uygulamasında fazla mesai durumunda gerekli mesai ücretini alıyordum” ifadesine, öğrencilerin göre değerlendirmeleri tablo 4.6.’da gösterilmiştir. Genel olarak araştırmaya katılan öğrencilerden 3+1 işyeri eğitim uygulamasında mesai ücretinden memnuniyet oranı isteyerek tercih edenlerde % 62 iken okulu isteyerek tercih etmeyenlerde % 61 oranında olmuştur.

Katılımcıların okulu isteyerek tercih edip etmemeleri durumuna göre “3+1 işyeri eğitimi uygulaması esnasında çalışma saatlerim sözleşmede yazan şekliyle (8 saat) uygulanıyordu” ifadeleri ile ilgili değerlendirmeleri tablo 4.6.’da gösterilmiştir. Genel olarak araştırmaya katılan öğrencilerden 3+1 işyeri eğitim uygulamasında çalışma saatlerinin sözleşmede yazan şekliyle uygulanıyordu memnuniyet oranı isteyerek tercih edenlerde % 74 iken okulu isteyerek tercih etmeyenlerde % 80 oranında olmuştur.

Araştırmaya katılan öğrencilerin okulu isteyerek tercih edip etmemeleri durumuna göre “3+1 işyeri eğitim uygulamasında yaptığım işletme personel yatakhane, banyo ve tuvaletlerde tatmin edici şartlar (hijyen) mevcuttu” ifadesi ile ilgili değerlendirmeleri tablo 4.6.’de gösterilmiştir. Araştırmaya katılan öğrencilerden 3+1 işyeri eğitim uygulamasında personel yatakhane, banyo ve tuvaletlerde tatmin edici şartlar (hijyen) mevcuttu memnuniyet oranı isteyerek tercih edenlerde % 75 iken okulu isteyerek tercih etmeyenlerde % 91 oranında olmuştur.

Katılan öğrencilerin okulu isteyerek tercih edip etmemeleri durumuna göre “3+1 işyeri eğitim uygulaması yaptığım işletmede personel yemekleri; sağlık, temizlik (hijyen) ve çeşitlilik olarak yeterlidir” ifadesi için yapılan değerlendirmeler tablo 4.6.’da gösterilmiştir. Genel olarak araştırmaya katılan öğrencilerden 3+1 işyeri eğitim uygulamasında işletmede personel yemekleri; sağlık, temizlik (hijyen) ve çeşitlilik olarak yeterlidir memnuniyet oranı isteyerek tercih edenlerde % 77 iken okulu isteyerek tercih etmeyenlerde % 72 oranında olmuştur.

Araştırmaya katılan okulu isteyerek tercih edip etmemeleri durumuna göre “3+1 işyeri eğitim uygulaması yaptığım işletme yöneticileri stajyer olsun olmasın tüm çalışanlara adil davranıyorlardı” ifadesinde katılımcıların verdikleri beyanları tablo 4.6.’da gösterilmektedir. Genel olarak araştırmaya katılan öğrencilerden 3+1 işyeri eğitiminde işletmede yöneticiler stajyer olsun olmasın tüm çalışanlara adil davranıyorlardı memnuniyet oranı isteyerek tercih edenlerde % 80 iken okulu isteyerek tercih etmeyenlerde % 78 oranında olmuştur.

Öğrencilerin okulu isteyerek tercih edip etmemeleri durumuna göre “3+1 İşyeri Uygulama Eğitimi esnasında meslek alanım dışında herhangi bir iş yapmak durumunda kalmadım” ifadeleri arasındaki değerlendirmeleri tablo 4.6.’da gösterilmektedir. Genel olarak araştırmaya katılan öğrencilerden 3+1 işyeri eğitim uygulamasında işletmede meslek alanım dışında herhangi bir iş yapmak durumunda kalmadım ile ilgili memnuniyet oranı isteyerek tercih edenlerde % 81 iken okulu isteyerek tercih etmeyenlerde % 72 oranında olmuştur.

Araştırmaya katılan öğrencilerin okulu isteyerek tercih edip etmemeleri durumuna göre “3+1 işyeri eğitim uygulaması sırasında çalışma arkadaşlarımdan bana karşı tutum ve davranışlarından memnundum” ifadesinde öğrencilerin değerlendirmeleri tablo 4.7.’da gösterilmektedir. Genel olarak araştırmaya katılan öğrencilerden 3+1 işyeri eğitimi uygulamasında işletmede çalışma arkadaşlarımdan bana karşı tutum ve davranışları ile ilgili memnuniyet oranı isteyerek tercih edenlerde % 88 iken okulu isteyerek tercih etmeyenlerde % 77 oranında olmuştur.

Katılımcıların okulu isteyerek tercih edip etmemeleri durumuna göre “3+1 işyeri eğitim uygulaması esnasında işletme tarafından yeterli olarak hizmet içi eğitim aldım” ifadesine yaptıkları değerlendirme sonuçları tablo 4.6.’da verilmektedir. Genel olarak araştırmaya katılan öğrencilerden 3+1 işyeri eğitim uygulamasında işletmede yeterli olarak hizmet içi eğitim aldım ile ilgili memnuniyet oranı isteyerek tercih edenlerde % 81 iken okulu isteyerek tercih etmeyenlerde % 80 oranında olmuştur.

Araştırmaya katılan öğrencilerin okulu isteyerek tercih edip etmemeleri durumuna göre “3+1 işyeri eğitimi uygulaması sırasında öğrenim gördüğüm bölümlere uygun alanlarda görev yaptım” ifadesinde öğrenciler tarafından verilen cevapların değerlendirmeleri tablo 4.6.’da verilmiştir. Genel olarak araştırmaya katılan öğrencilerden 3+1 işyeri eğitim uygulamasında işletmede öğrenim gördüğüm bölümlere uygun alanlarda görev yaptım ile ilgili memnuniyet oranı isteyerek tercih edenlerde % 83 iken okulu isteyerek tercih etmeyenlerde % 67 oranında olmuştur.

Katılımcı öğrencilerin okulu isteyerek tercih edip etmemeleri durumuna göre “3+1 işyeri eğitimi yapan öğrenciler işverenler tarafından ucuz işgücü olarak görülmektedir” ifadesinde verilen cevaplar ile ilgili değerlendirmeler tablo 4.6.’da görülmektedir. Genel olarak araştırmaya katılan öğrencilerden 3+1 işyeri eğitim uygulamasında işletmede öğrenciler işverenler tarafından ucuz işgücü olarak görülmektedir ile ilgili memnuniyet oranı isteyerek tercih edenlerde % 83 iken okulu isteyerek tercih etmeyenlerde % 91 oranında olmuştur.

Bu sonuçlardan turizm eğitimi veren önlisans eğitimi kurumlarını isteyerek terciheden öğrenciler ile isteyerek tercih yapmayan öğrencilerin 3+1 işyeri eğitim uygulamasında memnuniyet algılarının birbirinden çok farklı oranlarda değişkenlik göstermediği anlaşılabilir. Genel olarak 3+1 işyeri eğitim uygulamasına katılan öğrencilerin 11 ifadenin 10’undan olumlu izlenim ve memnuniyet algısı edinmelerine rağmen son ifade olan “öğrencilerin ucuz işgücü olarak görülmesi” ifadesine yüksek oranda katılmaları, işletmelerin öğrenci çalışanları ucuz işgücü olarak gördüklerini beyan etmeleri olumsuz tek yön olarak değerlendirilebilir.

Tablo 4.6. Öğrencilerin 3+1 işyeri eğitim uygulaması memnuniyet düzeylerinin okul isteyerek tercih edip etmemeleridurumuna göre yüzde ve frekans dağılımı

Memnuniyet Düzeylerini Gösteren İfadeler	Bölümü İsteyerek mi Tercih Ettiniz?	Tamamen Katılıyorum		Katılıyorum		Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum		Katılmıyorum		Hiç Katılmıyorum		Toplam (f)		Toplam (%)	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
		3+1 işyeri uygulama eğitimi esnasında aldığım ücretten memnundum	Evet	54	37,50	41	28,47	27	18,75	10	6,94	12	8,33	144	79,56
	Hayır	15	40,54	10	27,03	7	18,92	2	5,41	3	8,11	37	20,44		
3+1 işyeri uygulama eğitimi esnasında fazla mesai durumlarında gerekli mesai ücretini alıyordum	Evet	23	15,97	68	47,22	18	12,50	9	6,25	23	15,97	144	79,56		
	Hayır	7	18,92	18	48,65	4	10,81	5	13,51	3	8,11	37	20,44		
3+1 işyeri uygulama eğitiminde çalışma saatlerim sözleşmede yazan şekliyle (8 saat) uygulanıyordu	Evet	35	24,31	72	50,00	23	15,97	8	5,56	10	6,94	144	79,56		
	Hayır	8	21,62	22	59,46	4	10,81	3	8,11	0	0,00	37	20,44		
3+1 işyeri uygulama eğitimi yaptığım işletmedeki personel yatakhane, banyo ve tuvaletlerde tatmin edici şartlar (hijyen vb.) mevcuttu.	Evet	44	30,56	66	45,83	20	13,89	5	3,47	8	5,56	144	79,56		
	Hayır	10	27,03	23	62,16	2	5,41	1	2,70	1	2,70	37	20,44		
3+1 işyeri uygulama eğitimi yaptığım işletmedeki, personel yemekleri, sağlık, temizlik (hijyen) ve çeşitlilik açısından yeterliydi.	Evet	46	31,94	67	46,53	24	16,67	3	2,08	4	2,78	144	79,56		
	Hayır	9	24,32	18	48,65	6	16,22	1	2,70	3	8,11	37	20,44		
3+1 işyeri uygulama eğitimi yaptığım işletme yöneticileri stajyer olsun olmasın tüm çalışanlara adil davranıyorlardı	Evet	55	38,19	61	42,36	18	12,50	7	4,86	3	2,08	144	79,56		
	Hayır	16	43,24	13	35,14	3	8,11	2	5,41	3	8,11	37	20,44		
3+1 işyeri uygulama eğitimi esnasında meslek alanım dışında herhangi bir iş yapmak durumunda kalmadım	Evet	46	31,94	73	50,69	15	10,42	4	2,78	6	4,17	144	79,56		
	Hayır	12	32,43	15	40,54	1	2,70	5	13,51	4	10,81	37	20,44		
3+1 işyeri uygulama eğitimi esnasındaki çalışma arkadaşları bana karşı tutum ve davranışlarından memnundum.	Evet	55	38,19	72	50,00	14	9,72	3	2,08	0	0,00	144	79,56		
	Hayır	17	45,95	12	32,43	4	10,81	3	8,11	1	2,70	37	20,44		
3+1 işyeri uygulama eğitimi esnasında işletme tarafından yeterli düzeyde hizmet içi eğitim verilmekteydi	Evet	46	31,94	72	50,00	13	9,03	9	6,25	4	2,78	144	79,56		
	Hayır	13	35,14	17	45,95	1	2,70	2	5,41	4	10,81	37	20,44		
3+1 işyeri uygulama eğitimi esnasında öğrenim gördüğüm bölüme uygun alanlarda görev yaptım	Evet	50	34,72	70	48,61	19	13,19	4	2,78	1	0,69	144	79,56		
	Hayır	13	35,14	12	32,43	8	21,62	2	5,41	2	5,41	37	20,44		
3+1 işyeri uygulama eğitimi yapan öğrenciler, işverenler tarafından ucuz işgücü olarak görülmektedir	Evet	56	38,89	65	45,14	18	12,50	3	2,08	2	1,39	144	79,56		
	Hayır	15	40,54	19	51,35	2	5,41	1	2,70	0	0,00	37	20,44		

4.7. Katılımcıların Memnuniyet Düzeylerinin Öğrenim Gördükleri Okulu İsteyerek Seçip Seçmeme Durumuna Göre Yüzde ve Frekans Bulguları

Araştırmaya katılan öğrencilerin en son çalıştıkları işletme türü ve departmanına göre “3+1 işyeri uygulama eğitiminde aldığım ücretten memnundum” ifadesi ile ilgili yaptıkları değerlendirmelerin dağılımı tablo 4.7.’de görülmektedir. Genel olarak araştırmaya katılan öğrencilerden 3+1 işyeri eğitiminde ücretten memnuniyet oranı konaklama işletmelerinde tüm departmanlarda çalışan öğrencilerin birbirine yakın oranlarda (önbüro %54 oranında katılıyorum, tamamen katılıyorum, mutfak % 57 oranında katılıyorum, tamamen katılıyorum, servis % 68 oranında katılıyorum, tamamen katılıyorum ve kat hizmetleri % 78 oranında katılıyorum, tamamen katılıyorum) değerlendirmeler yaptığını göstermektedir.

Öğrencilerin en son çalıştıkları işletme türü ve departmanına göre “3+1 işyeri eğitimi uygulamasında fazla mesai durumunda gerekli mesai ücretini alıyordum” ifadesine, öğrencilerin göre değerlendirmeleri tablo 4.7.’de gösterilmiştir. Genel olarak araştırmaya katılan öğrencilerden 3+1 işyeri eğitimi uygulamasında ücretten memnuniyet oranı konaklama işletmelerinde tüm departmanlarda çalışan öğrencilerin birbirine yakın oranlarda (önbüro % 68 oranında katılıyorum, tamamen katılıyorum, mutfak % 50 oranında katılıyorum, tamamen katılıyorum, servis % 66 oranında katılıyorum, tamamen katılıyorum ve kat hizmetleri % 74 oranında katılıyorum, tamamen katılıyorum) değerlendirmeler yaptığını göstermektedir.

Katılımcıların en son çalıştıkları işletme türü ve departmanına göre “3+1 işyeri eğitimi uygulaması esnasında çalışma saatlerim sözleşmede yazan şekliyle (8 saat) uygulanıyordu” ifadeleri ile ilgili değerlendirmeleri tablo 4.7.’de gösterilmiştir. Genel olarak araştırmaya katılan öğrencilerden 3+1 işyeri eğitimi uygulaması ücretten memnuniyet oranı konaklama işletmelerinde tüm departmanlarda çalışan öğrencilerin birbirine yakın oranlarda (önbüro % 76 oranında katılıyorum, tamamen katılıyorum, mutfak % 64 oranında katılıyorum, tamamen katılıyorum, servis % 77 oranında katılıyorum, tamamen katılıyorum ve kat hizmetleri % 78 oranında katılıyorum, tamamen katılıyorum) değerlendirmeler yaptığını göstermektedir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin en son çalıştıkları işletme türü ve departmanına göre “3+1 işyeri eğitim uygulaması yaptığım işletme personel yatakhane, banyo ve tuvaletlerde tatmin edici şartlar (hijyen) mevcuttu” ifadesi ile ilgili değerlendirmeleri, tablo 4.7.’de gösterilmiştir. Genel olarak araştırmaya katılan öğrencilerden 3+1 işyeri eğitimi uygulamasında ücretten memnuniyet oranı konaklama işletmelerinde tüm departmanlarda çalışan öğrencilerin birbirine yakın (önbüro % 92 oranında katılıyorum, tamamen katılıyorum, mutfak % 86 oranında katılıyorum, tamamen katılıyorum, servis % 78 oranında katılıyorum, tamamen katılıyorum ve kat hizmetleri % 74 oranında katılıyorum, tamamen katılıyorum) değerlendirmeler yaptığını göstermektedir.

Katılan öğrencilerin en son çalıştıkları işletme türü ve departmanına göre “3+1 işyeri eğitim uygulaması yaptığım işletmede personel yemekleri; sağlık, temizlik (hijyen) ve çeşitlilik olarak yeterlidir” ifadesi için yapılan değerlendirmeler tablo 4.7.’de gösterilmiştir. Genel olarak araştırmaya katılan öğrencilerden 3+1 işyeri eğitimi uygulamasında ücretten memnuniyet oranı konaklama işletmelerinde tüm departmanlarda çalışan öğrencilerin birbirine yakın (önbüro % 76 oranında katılıyorum, tamamen katılıyorum, mutfak % 86 oranında katılıyorum, tamamen katılıyorum, servis % 80 oranında katılıyorum, tamamen katılıyorum ve kat Hizmetleri % 69 oranında katılıyorum, tamamen katılıyorum) değerlendirmeler yaptığını göstermektedir.

Araştırmaya katılan en son çalıştıkları işletme türü ve departmanına göre “3+1 işyeri eğitim uygulaması yaptığım işletme yöneticileri stajyer olsun olmasın tüm çalışanlara adil davranıyorlardı” ifadesinde katılımcıların verdikleri beyanları tablo 4.7.’de gösterilmektedir. Genel olarak araştırmaya katılan öğrencilerden 3+1 işyeri eğitimi uygulamasında ücretten memnuniyet oranı konaklama işletmelerinde tüm departmanlarda çalışan öğrencilerin birbirine yakın (önbüro % 92 oranında katılıyorum, tamamen katılıyorum, mutfak % 72 oranında katılıyorum, tamamen katılıyorum, servis % 75 oranında katılıyorum, tamamen katılıyorum ve kat hizmetleri % 82 oranında katılıyorum, tamamen katılıyorum) değerlendirmeler

yaptığını göstermektedir.

Öğrencilerin en son çalıştıkları işletme türü ve departmanına göre “3+1 İşyeri Uygulama Eğitimi esnasında meslek alanım dışında herhangi bir iş yapmak durumunda kalmadım” ifadeleri arasındaki değerlendirmeleri tablo 4.7.’de gösterilmektedir. Genel olarak araştırmaya katılan öğrencilerden 3+1 işyeri eğitim uygulamasında ücretten memnuniyet oranı konaklama işletmelerinde tüm departmanlarda çalışan öğrencilerin birbirine yakın (önbüro % 92 oranında katılıyorum, tamamen katılıyorum, mutfak % 76 oranında katılıyorum, tamamen katılıyorum, Servis % 82 oranında katılıyorum, tamamen katılıyorum ve kat hizmetleri % 72 oranında katılıyorum, tamamen katılıyorum) değerlendirmeler yaptığını göstermektedir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin en son çalıştıkları işletme türü ve departmanına göre “3+1 işyeri eğitim uygulaması sırasında çalışma arkadaşlarımla bana karşı tutum ve davranışlarından memnundum” ifadesinde öğrencilerin değerlendirmeleri tablo 4.7.’de gösterilmektedir. Genel olarak araştırmaya katılan öğrencilerden 3+1 işyeri eğitim uygulamasında ücretten memnuniyet oranı, konaklama işletmelerinde tüm departmanlarda çalışan öğrencilerin birbirine yakın oranlarda (önbüro % 96 oranında katılıyorum, tamamen katılıyorum, mutfak % 81 oranında katılıyorum, tamamen katılıyorum, servis % 85 oranında katılıyorum, tamamen katılıyorum ve kat hizmetleri % 88 oranında katılıyorum, tamamen katılıyorum) değerlendirmeler yaptığını göstermektedir.

Katılımcıların en son çalıştıkları işletme türü ve departmanına göre “3+1 işyeri eğitim uygulaması esnasında işletme tarafından yeterli olarak hizmet içi eğitim aldım” ifadesine yaptıkları değerlendirme sonuçları tablo 4.7.’de verilmektedir. Genel olarak araştırmaya katılan öğrencilerden 3+1 işyeri eğitimi uygulamasında ücretten memnuniyet oranı konaklama işletmelerinde tüm departmanlarda çalışan öğrencilerin birbirine yakın oranlarda (önbüro % 86 oranında katılıyorum, tamamen katılıyorum, mutfak % 88 oranında katılıyorum, tamamen katılıyorum, servis % 73 oranında katılıyorum, tamamen katılıyorum ve kat hizmetleri % 75 oranında

katılıyorum, tamamen katılıyorum) değerlendirmeler yaptığını göstermektedir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin en son çalıştıkları işletme türü ve departmanına göre “3+1 işyeri eğitim uygulaması sırasında öğrenim gördüğüm bölümlere uygun alanlarda görev yaptım” ifadesinde öğrenciler tarafından verilen cevapların değerlendirmeleri tablo 4.7.’de verilmiştir. Genel olarak araştırmaya katılan öğrencilerden 3+1 işyeri eğitimi uygulamasında ücretten memnuniyet oranı konaklama işletmelerinde tüm departmanlarda çalışan öğrencilerin birbirine yakın oranlarda (önbüro % 84 oranında katılıyorum, tamamen katılıyorum, mutfak % 68 oranında katılıyorum, tamamen katılıyorum, servis % 76 oranında katılıyorum, tamamen katılıyorum ve kat hizmetleri % 82 oranında katılıyorum, tamamen katılıyorum) değerlendirmeler yaptığını göstermektedir.

Katılımcı öğrencilerin en son çalıştıkları işletme türü ve departmanına göre “3+1 işyeri eğitim uygulaması yapan öğrenciler işverenler tarafından ucuz işgücü olarak görülmektedir” ifadesinde verilen cevaplar ile ilgili değerlendirmeler tablo 4.7.’de görülmektedir. Genel olarak araştırmaya katılan öğrencilerden 3+1 işyeri eğitim uygulamasında ücretten memnuniyet oranı konaklama işletmelerinde tüm departmanlarda çalışan öğrencilerin birbirine yakın oranlarda (önbüro % 80 oranında katılıyorum, tamamen katılıyorum, mutfak % 81 oranında katılıyorum, tamamen katılıyorum, servis % 89 oranında katılıyorum, tamamen katılıyorum ve kat hizmetleri % 86 oranında katılıyorum, tamamen katılıyorum) değerlendirmeler yaptığını göstermektedir.

Bu sonuçlardan çıkarılacak genel yorum 3+1 işyeri eğitim uygulamasına katılan öğrencilerin en son çalıştıkları konaklama işletmelerinden ve departmanlarından genel olarak memnun oldukları, departmanlar arasında çok farklı bir değerlendirme sonucunun olmadığı şeklindedir. Bu tablodan çıkan diğer sonuçlar ile ortak olarak öğrencilerin çalışma zorunluluklarından kaynaklı olarak işverenlerin ucuz işgücü olarak görüldükleri değerlendirmesidir.

Tablo 4.7. Öğrencilerin 3+1 işyeri eğitim uygulaması memnuniyet düzeylerinin konaklama işletmelerinde çalışanların departmanlara göre yüzde ve frekans dağılımı

Memnuniyet Düzeylerini Gösteren İfadeler	En Son Çalıştığınız İşletme Türü ve Departmanı	Tamamen Katılıyorum		Katılıyorum		Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum		Katılmıyorum		Hiç Katılmıyorum		Toplam (f)	Toplam (%)
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
3+1 işyeri eğitim uygulaması esnasında aldığım ücretten memnundum	Ön Büro	9	36,00	7	28,00	6	24,00	3	12,00	0	0,00	25	13,81
	Mutfak	8	36,36	5	22,73	4	18,18	2	9,09	3	13,64	22	12,15
	Servis	26	39,39	19	28,79	10	15,15	1	1,52	10	15,15	66	36,46
	Kat	10	43,48	8	34,78	2	8,70	3	13,04	0	0,00	23	12,71
	Diğer	0	0,00	1	100,0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	0,55
3+1 işyeri eğitim uygulaması esnasında fazla mesai durumlarında gerekli mesai ücretini alıyordum	Ön Büro	3	12,00	14	56,00	5	20,00	0	0,00	3	12,00	25	13,81
	Mutfak	4	18,18	7	31,82	3	13,64	5	22,73	3	13,64	22	12,15
	Servis	15	22,73	29	43,94	7	10,61	0	0,00	15	22,73	66	36,46
	Kat	7	30,43	10	43,48	2	8,70	4	17,39	0	0,00	23	12,71
	Diğer	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	100,0	1	0,55
3+1 işyeri eğitim uygulamasında çalışma saatlerim sözleşmede yazan şekilde (8 saat) uygulanıyordu	Ön Büro	7	28,00	12	48,00	1	4,00	2	8,00	3	12,00	25	13,81
	Mutfak	1	4,55	13	59,09	6	27,27	2	9,09	0	0,00	22	12,15
	Servis	21	31,82	30	45,45	9	13,64	2	3,03	4	6,06	66	36,46
	Kat	7	30,43	11	47,83	2	8,70	2	8,70	1	4,35	23	12,71
	Diğer	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	100,0	1	0,55
3+1 işyeri eğitim uygulaması yaptığım işletmedeki personel yatakhane, banyo ve tuvaletlerde tatmin edici şartlar (hijyen vb.) mevcuttu.	Ön Büro	11	44,00	12	48,00	1	4,00	0	0,00	1	4,00	25	13,81
	Mutfak	4	18,18	15	68,18	3	13,64	0	0,00	0	0,00	22	12,15
	Servis	22	33,33	30	45,45	8	12,12	2	3,03	4	6,06	66	36,46
	Kat	7	30,43	10	43,48	2	8,70	3	13,04	1	4,35	23	12,71
	Diğer	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	100,0	1	0,55

Tablo 4.7. (Devamı)

Memnuniyet Düzeylerini Gösteren İfadeler	En Son Çalıştığınız İşletme Türü Ve Departanı	Tamamen Katılıyorum		Katılıyorum		Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum		Katılmıyorum		Hiç Katılmıyorum		Toplam (f)	Toplam (%)
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
3+1 işyeri eğitim uygulaması yaptığım işletmedeki, personel yemekleri, sağlık, temizlik (hijyen) ve çeşitlilik açısından yeterliydi.	Ön Büro	9	36,00	10	40,00	6	24,00	0	0,00	0	0,00	25	13,81
	Mutfak	8	36,36	11	50,00	3	13,64	0	0,00	0	0,00	22	12,15
	Servis	21	31,82	32	48,48	7	10,61	2	3,03	4	6,06	66	36,46
	Kat	9	39,13	7	30,43	4	17,39	2	8,70	1	4,35	23	12,71
	Diğer	0	0,00	0	0,00	1	100,0	0	0,00	0	0,00	1	0,55
3+1 işyeri eğitim uygulaması yaptığım işletme yöneticileri stajyer olsun olmasın tüm çalışanlara adil davranıyorlardı	Ön Büro	12	48,00	11	44,00	2	8,00	0	0,00	0	0,00	25	13,81
	Mutfak	5	22,73	11	50,00	4	18,18	0	0,00	2	9,09	22	12,15
	Servis	28	42,42	22	33,33	10	15,15	4	6,06	2	3,03	66	36,46
	Kat	13	56,52	6	26,09	1	4,35	3	13,04	0	0,00	23	12,71
	Diğer	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	100,0	1	0,55
3+1 işyeri eğitim uygulaması esnasında meslek alanım dışında herhangi bir iş yapmak durumunda kalmadım	Ön Büro	10	40,00	13	52,00	2	8,00	0	0,00	0	0,00	25	13,81
	Mutfak	9	40,91	10	45,45	0	0,00	0	0,00	3	13,64	22	12,15
	Servis	16	24,24	32	48,48	9	13,64	3	4,55	6	9,09	66	36,46
	Kat	10	43,48	9	39,13	1	4,35	3	13,04	0	0,00	23	12,71
	Diğer	0	0,00	0	0,00	1	100,0	0	0,00	0	0,00	1	0,55
3+1 işyeri eğitim uygulaması esnasında çalışma arkadaşlarıma bana karşı tutum ve davranışlarından memnundum	Ön Büro	16	64,00	8	32,00	1	4,00	0	0,00	0	0,00	25	13,81
	Mutfak	7	31,82	11	50,00	2	9,09	1	4,55	1	4,55	22	12,15
	Servis	23	34,85	34	51,52	6	9,09	3	4,55	0	0,00	66	36,46
	Kat	10	47,62	9	42,86	2	9,52	0	0,00	0	0,00	23	12,71
	Diğer	0	0,00	1	100,0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	0,55

Tablo 4.7. (Devamı)

Memnuniyet Düzeylerini Gösteren İfadeler	En Son Çalıştığınız İşletme Türü ve Departmanı	Tamamen Katılıyorum		Katılıyorum		Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum		Katılmıyorum		Hiç Katılmıyorum		Toplam (f)	Toplam (%)
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
3+1 işyeri eğitim uygulaması esnasında işletme tarafından yeterli düzeyde hizmetiçi eğitim verilmekteydi	Ön Büro	14	56,00	8	32,00	1	4,00	2	8,00	0	0,00	25	13,81
	Mutfak	5	22,73	14	63,64	0	0,00	0	0,00	3	13,64	22	12,15
	Servis	18	27,27	30	45,45	8	12,12	6	9,09	4	6,06	66	36,46
	Kat Hizmetleri	8	34,78	9	39,13	3	13,04	3	13,04	0	0,00	23	12,71
	Diğer	0	0,00	1	100,0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	0,55
3+1 işyeri eğitim uygulaması esnasında öğrenim gördüğüm bölüme uygun alanlarda görev yaptım	Ön Büro	12	48,00	9	36,00	3	12,00	0	0,00	1	4,00	25	13,81
	Mutfak	4	18,18	11	50,00	5	22,73	0	0,00	2	9,09	22	12,15
	Servis	21	31,82	30	45,45	13	19,70	2	3,03	0	0,00	66	36,46
	Kat Hizmetleri	4	17,39	15	65,22	4	17,39	0	0,00	0	0,00	23	12,71
	Diğer	1	100,0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	0,55
3+1 işyeri eğitim uygulaması yapan öğrenciler, işverenler tarafından ucuz işgücü olarak görülmektedir	Ön Büro	10	40,00	10	40,00	3	12,00	2	8,00	0	0,00	25	13,81
	Mutfak	5	22,73	13	59,09	3	13,64	1	4,55	0	0,00	22	12,15
	Servis	32	48,48	27	40,91	6	9,09	0	0,00	1	1,52	66	36,46
	Kat Hizmetleri	7	30,43	13	56,52	3	13,04	0	0,00	0	0,00	23	12,71
	Diğer	1	100,0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	0,55

4.8. Katılımcıların Memnuniyet Düzeylerinin Seyahat İşletmelerinde Çalışanların Departmanlara Göre Yüzde ve Frekans Bulguları

Araştırmaya katılan öğrencilerin en son çalıştıkları işletme türü ve departmanına göre “3+1 işyeri uygulama eğitiminde aldığım ücretten memnundum” ifadesi ile ilgili yaptıkları değerlendirmelerin dağılımı tablo 4.8.’de gösterilmiştir. Genel olarak araştırmaya katılan öğrencilerden 3+1 işyeri eğitiminde ücretten memnuniyet oranı seyahat işletmelerinde tüm departmanlarda çalışan öğrencilerin birbirine yakın oranlarda (operasyon % 80 oranında katılıyorum, tamamen katılıyorum, bilet satış % 52 oranında katılıyorum, tamamen katılıyorum, ve transfer % 63 oranında katılıyorum, tamamen katılıyorum) değerlendirmeler yaptığını göstermektedir.

Öğrencilerin en son çalıştıkları işletme türü ve departmanına göre “3+1 işyeri eğitim uygulamasında fazla mesai durumunda gerekli mesai ücretini alıyordum” ifadesine, öğrencilerin göre değerlendirmeleri tablo 4.8.’de gösterilmiştir. Genel olarak araştırmaya katılan öğrencilerden 3+1 işyeri eğitimi uygulamasında ücretten memnuniyet oranı seyahat işletmelerinde tüm departmanlarda çalışan öğrencilerin birbirine yakın oranlarda (operasyon % 80 oranında katılıyorum, tamamen katılıyorum, bilet satış % 62 oranında katılıyorum, tamamen katılıyorum, ve transfer % 66 oranında katılıyorum, tamamen katılıyorum) değerlendirmeler yaptığını göstermektedir.

Katılımcıların en son çalıştıkları işletme türü ve departmanına göre “3+1 işyeri eğitimi uygulaması esnasında çalışma saatlerim sözleşmede yazan şekliyle (8 saat) uygulanıyordu” ifadeleri ile ilgili değerlendirmeleri tablo 4.8.’de gösterilmiştir. Genel olarak araştırmaya katılan öğrencilerden 3+1 işyeri eğitimi uygulamasında ücretten memnuniyet oranı seyahat işletmelerinde tüm departmanlarda çalışan öğrencilerin birbirine yakın (operasyon %80 oranında katılıyorum, tamamen katılıyorum, bilet satış % 75 oranında katılıyorum, tamamen katılıyorum, ve transfer % 64 oranında katılıyorum, tamamen katılıyorum) değerlendirmeler yaptığını göstermektedir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin en son çalıştıkları işletme türü ve departmanına göre “3+1 işyeri eğitim uygulaması yaptığım işletme personel yatakhane, banyo ve tuvaletlerde tatmin edici şartlar (hijyen) mevcuttu” ifadesi ile ilgili değerlendirmeleri, tablo 4.8.’de gösterilmiştir. Genel olarak araştırmaya katılan öğrencilerden 3+1 işyeri eğitimi uygulamasında ücretten memnuniyet oranı seyahat işletmelerinde tüm departmanlarda çalışan öğrencilerin birbirine yakın oranlarda (operasyon % 80 oranında katılıyorum, tamamen katılıyorum, bilet satış % 81 oranında katılıyorum, tamamen katılıyorum, ve transfer % 72 oranında katılıyorum, tamamen katılıyorum) değerlendirmeler yaptığını göstermektedir.

Katılan öğrencilerin en son çalıştıkları işletme türü ve departmanına göre “3+1 işyeri eğitim uygulaması yaptığım işletmede personel yemekleri; sağlık, temizlik (hijyen) ve çeşitlilik olarak yeterlidir” ifadesi için yapılan değerlendirmeler tablo 4.8.’de gösterilmiştir. Genel olarak araştırmaya katılan öğrencilerden 3+1 işyeri eğitim uygulamasında ücretten memnuniyet oranı seyahat işletmelerinde tüm departmanlarda çalışan öğrencilerin birbirine yakın oranlarda (operasyon % 70 oranında katılıyorum, tamamen katılıyorum, bilet satış % 67 oranında katılıyorum, tamamen katılıyorum, ve transfer % 83 oranında katılıyorum, tamamen katılıyorum) değerlendirmeler yaptığını göstermektedir.

Araştırmaya katılan en son çalıştıkları işletme türü ve departmanına göre “3+1 işyeri eğitimi uygulaması yaptığım işletme yöneticileri stajyer olsun olmasın tüm çalışanlara adil davranıyorlardı” ifadesinde katılımcıların verdikleri beyanları tablo 4.8.’de gösterilmektedir. Genel olarak araştırmaya katılan öğrencilerden 3+1 işyeri eğitimi uygulamasında ücretten memnuniyet oranı seyahat işletmelerinde tüm departmanlarda çalışan öğrencilerin birbirine yakın oranlarda (operasyon % 80 oranında katılıyorum, tamamen katılıyorum, bilet satış % 81 oranında katılıyorum, tamamen katılıyorum, ve transfer % 85 oranında katılıyorum, tamamen katılıyorum) değerlendirmeler yaptığını göstermektedir.

Öğrencilerin en son çalıştıkları işletme türü ve departmanına göre “3+1 İşyeri Uygulama Eğitimi esnasında meslek alanım dışında herhangi bir iş yapmak

durumunda kalmadım” ifadeleri arasındaki değerlendirmeleri tablo 4.8.’de gösterilmektedir. Genel olarak araştırmaya katılan öğrencilerden 3+1 işyeri eğitimi uygulamasında ücretten memnuniyet oranı seyahat işletmelerinde tüm departmanlarda çalışan öğrencilerin birbirine yakın oranlarda (operasyon % 80 oranında katılıyorum, tamamen katılıyorum, bilet satış % 81 oranında katılıyorum, tamamen katılıyorum, ve transfer % 88 oranında katılıyorum, tamamen katılıyorum) değerlendirmeler yaptığını göstermektedir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin en son çalıştıkları işletme türü ve departmanına göre “3+1 işyeri eğitimi uygulaması sırasında çalışma arkadaşlarımla bana karşı tutum ve davranışlarından memnundum” ifadesinde öğrencilerin değerlendirmeleri tablo 4.8.’de gösterilmektedir. Genel olarak araştırmaya katılan öğrencilerden 3+1 işyeri eğitimi uygulamasında ücretten memnuniyet oranı seyahat işletmelerinde tüm departmanlarda çalışan öğrencilerin birbirine yakın (operasyon % 100 oranında katılıyorum, tamamen katılıyorum, bilet satış % 75 oranında katılıyorum, tamamen katılıyorum, ve transfer % 81 oranında katılıyorum, tamamen katılıyorum) değerlendirmeler yaptığını göstermektedir.

Katılımcıların en son çalıştıkları işletme türü ve departmanına göre “3+1 işyeri eğitimi uygulaması esnasında işletme tarafından yeterli olarak hizmet içi eğitim aldım” ifadesine yaptıkları değerlendirme sonuçları tablo 4.8.’de verilmektedir. Genel olarak araştırmaya katılan öğrencilerden 3+1 işyeri eğitimi uygulamasında ücretten memnuniyet oranı seyahat işletmelerinde tüm departmanlarda çalışan öğrencilerin birbirine yakın (operasyon % 90 oranında katılıyorum, tamamen katılıyorum, bilet satış % 87 oranında katılıyorum, tamamen katılıyorum, ve transfer % 89 oranında katılıyorum, tamamen katılıyorum) değerlendirmeler yaptığını göstermektedir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin en son çalıştıkları işletme türü ve departmanına göre “3+1 işyeri eğitimi uygulaması sırasında öğrenim gördüğüm bölümlere uygun alanlarda görev yaptım” ifadesinde öğrenciler tarafından verilen cevapların değerlendirmeleri tablo 4.8.’de verilmiştir. Genel olarak araştırmaya katılan

öğrencilerden 3+1 işyeri eğitimi uygulamasında ücretten memnuniyet oranı seyahat işletmelerinde tüm departmanlarda çalışan öğrencilerin birbirine yakın (operasyon % 90 oranında katılıyorum, tamamen katılıyorum, bilet satış % 95 oranında katılıyorum, tamamen katılıyorum, ve transfer % 88 oranında katılıyorum, tamamen katılıyorum) değerlendirmeler yaptığını göstermektedir.

Katılımcı öğrencilerin en son çalıştıkları işletme türü ve departmanına göre “3+1 işyeri eğitim uygulaması yapan öğrenciler işverenler tarafından ucuz işgücü olarak görülmektedir” ifadesinde verilen cevaplar ile ilgili değerlendirmeler tablo 4.8.’de görülmektedir. Genel olarak araştırmaya katılan öğrencilerden 3+1 işyeri eğitim uygulamasında ücretten memnuniyet oranı seyahat işletmelerinde tüm departmanlarda çalışan öğrencilerin birbirine yakın (operasyon % 80 oranında katılıyorum, tamamen katılıyorum, bilet satış % 87 oranında katılıyorum, tamamen katılıyorum, ve transfer % 88 oranında katılıyorum, tamamen katılıyorum) değerlendirmeler yaptığını göstermektedir.

Bu tablo sonuçlarına göre seyahat işletmelerinde 3+1 işyeri eğitim uygulamasına katılan öğrenciler operasyon, bilet satış ve transfer departmanları gibi farklı birimlerde görev yapmalarına rağmen yakın oranlarda memnuniyet gösterirken, öğrencilerin işverenler tarafından ucuz işgücü olarak görüldükleri konusunda hem fikir olmuşlardır.

Tablo 4.8. Öğrencilerin 3+1 işyeri eğitim uygulaması memnuniyet düzeylerinin seyahat işletmelerinde çalışanların departmanlara göre yüzde ve frekans dağılımı

Memnuniyet Düzeylerini Gösteren İfadeler	En Son Çalıştığınız İşletme Türü ve Departmanı	Tamamen Katılıyorum		Katılıyorum		Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum		Katılmıyorum		Hiç Katılmıyorum		Toplam (f)	Toplam (%)
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
		3+1 işyeri eğitim uygulaması esnasında aldığım ücretten memnundum	Operasyon	3	30,00	5	50,00	0	0,00	1	10,00	1	10,00
	Bilet Satış	5	31,25	3	18,75	6	37,50	1	6,25	1	6,25	16	8,84
	Transfer	8	44,44	3	16,67	5	27,78	1	5,56	1	5,56	18	9,94
3+1 işyeri eğitim uygulaması esnasında fazla mesai durumlarında gerekli mesai ücretini alıyordum	Operasyon	2	20,00	6	60,00	0	0,00	1	10,00	1	10,00	10	5,52
	Bilet Satış	0	0,00	10	62,50	2	12,50	2	12,50	2	12,50	16	8,84
	Transfer	2	11,11	10	55,56	3	16,67	2	11,11	1	5,56	18	9,94
3+1 işyeri eğitim uygulamasında çalışma saatlerim sözleşmede yazan şekliyle (8 saat) uygulanıyordu	Operasyon	0	0,00	8	80,00	1	10,00	1	10,00	0	0,00	10	5,52
	Bilet Satış	2	12,50	10	62,50	3	18,75	0	0,00	1	6,25	16	8,84
	Transfer	3	16,67	8	44,44	5	27,78	2	11,11	0	0,00	18	9,94
3+1 işyeri eğitim uygulaması yaptığım işletmedeki personel yatakhane, banyo ve tuvaletlerde tatmin edici şartlar (hijyen vb.) mevcuttu.	Operasyon	1	10,00	7	70,00	2	20,00	0	0,00	0	0,00	10	5,52
	Bilet Satış	2	12,50	11	68,75	2	12,50	0	0,00	1	6,25	16	8,84
	Transfer	7	38,89	6	33,33	4	22,22	0	0,00	1	5,56	18	9,94
3+1 işyeri eğitim uygulaması yaptığım işletmedeki, personel yemekleri, sağlık, temizlik (hijyen) ve çeşitlilik açısından yeterliydi.	Operasyon	2	20,00	5	50,00	2	20,00	0	0,00	1	10,00	10	5,52
	Bilet Satış	2	12,50	9	56,25	4	25,00	0	0,00	1	6,25	16	8,84
	Transfer	4	22,22	11	61,11	3	16,67	0	0,00	0	0,00	18	9,94
3+1 işyeri eğitim uygulaması yaptığım işletme yöneticileri stajyer olsun olmasın tüm çalışanlara adil davranıyorlardı	Operasyon	2	20,00	6	60,00	1	10,00	1	10,00	0	0,00	10	5,52
	Bilet Satış	5	31,25	8	50,00	2	12,50	0	0,00	1	6,25	16	8,84
	Transfer	6	33,33	10	55,56	1	5,56	1	5,56	0	0,00	18	9,94
3+1 işyeri eğitim uygulaması esnasında meslek alanım dışında herhangi bir iş yapmak durumunda kalmadım	Operasyon	5	50,00	3	30,00	0	0,00	2	20,00	0	0,00	10	5,52
	Bilet Satış	5	31,25	8	50,00	1	6,25	1	6,25	1	6,25	16	8,84
	Transfer	3	16,67	13	72,22	2	11,11	0	0,00	0	0,00	18	9,94

Tablo 4.8. (Devamı)

Memnuniyet Düzeylerini Gösteren İfadeler	En Son Çalıştığınız İşletme Türü ve Departmanı	Tamamen Katılıyorum		Katılıyorum		Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum		Katılmıyorum		Hiç Katılmıyorum		Toplam (f)	Toplam (%)
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
3+1 işyeri eğitim uygulaması esnasında çalışma arkadaşlarıma bana karşı tutum ve davranışlarından memnundum	Operasyon	6	60,00	4	40,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	10	5,52
	Bilet Satış	5	31,25	7	43,75	4	25,00	0	0,00	0	0,00	16	8,84
	Transfer	5	27,78	10	55,56	3	16,67	0	0,00	0	0,00	18	9,94
3+1 işyeri eğitim uygulaması esnasında işletme tarafından yeterli düzeyde hizmetiçi eğitim verilmekteydi	Operasyon	3	30,00	6	60,00	1	10,00	0	0,00	0	0,00	10	5,52
	Bilet Satış	6	37,50	8	50,00	1	6,25	0	0,00	1	6,25	16	8,84
	Transfer	5	27,78	13	72,22	0	0,00	0	0,00	0	0,00	18	9,94
3+1 işyeri eğitim uygulaması esnasında öğrenim gördüğüm bölüme uygun alanlarda görev yaptım	Operasyon	4	40,00	4	40,00	2	20,00	0	0,00	0	0,00	10	5,52
	Bilet Satış	6	37,50	8	50,00	2	12,50	0	0,00	0	0,00	16	8,84
	Transfer	11	61,11	5	27,78	2	11,11	0	0,00	0	0,00	18	9,94
3+1 işyeri eğitim uygulaması yapan öğrenciler, işverenler tarafından ucuz işgücü olarak görülmektedir	Operasyon	2	20,00	7	70,00	1	10,00	0	0,00	0	0,00	10	5,52
	Bilet Satış	6	37,50	6	37,50	3	18,75	0	0,00	1	6,25	16	8,84
	Transfer	8	44,44	8	44,44	1	5,56	1	5,56	0	0,00	18	9,94

4.9. Katılımcıların Memnuniyet Düzeylerinin Cinsiyet Faktörüne Göre Oluşturulan T Testi Bulguları

Araştırmadan elde edilen verilerin analizinde yapılan testler araştırmaya katılan öğrencilerin yapmış oldukları 3+1 işyeri eğitim uygulamasına ilişkin memnuniyet düzeylerine yönelik değerlendirmelerinin cinsiyet faktörüne yönelik t-testi sonuçlarına göre 11 ifadeden 1’inde anlamlı bir fark olduğu 10’unda ise olmadığı ortaya çıkmıştır. Bu sonuçlara göre H1 hipotezi desteklenmemiştir.

Tablo 4.9.’da öğrencilerin 3+1 işyeri eğitim uygulamasına ilişkin memnuniyetleri ile ilgili ifadelerine verdiği cevapların öğrencilerin cinsiyetine göre incelenmesi verilmiştir. Tabloda öğrencilerin ankete verdikleri cevaplarda istatistiksel olarak anlamlı fark bulunan ifade * işareti ile belirtilmiştir.

“3+1 işyeri eğitim uygulamasında aldığım ücretten memnundum” ifadesine verilen cevaplar cinsiyet faktörü bakımından incelendiğinde, $0,009 < 0,05$ ($p < 0,05$) olduğundan verilen cevaplarda istatistiksel olarak anlamlı fark vardır. Dolayısıyla, bu ifadeye erkeklerin katılım düzeyi (4,02) daha yüksektir. Kadınların 3+1 işyeri eğitim uygulamasında aldıkları ücretten memnuniyet düzeylerinin erkeklere oranla daha düşük (3,57) olduğu söylenebilir.

“Fazla mesai durumlarında gerekli mesai ücretini alıyordum” ifadesine verilen cevaplar cinsiyet faktörü bakımından incelendiğinde $0,106 > 0,05$ ($p > 0,05$) olduğundan verilen cevaplarda istatistiksel olarak anlamlı fark yoktur. Bu ifadeye genel olarak katılım düşüktür (3,78). Kadınların bu ifadeye 3,28 katılım düzeyi ile daha düşüktür. Erkeklerin bu ifadeye katılım oranı 3,66 oranında olmuştur. Öğrencilerin fazla mesai durumunda ücret alma konusunda farklı cinsiyetlerin önemli bir değerlendirme farklılığı söz konusu olmadığı söylenebilir. Cinsiyetin fazla mesai ücreti alma konusunda farklılığı bulunmamaktadır sonucuna ulaşılabilir.

“3+1 işyeri eğitim uygulamasında çalışma saatlerim sözleşmede yazan şekliyle (8saat) uygulanıyordu” ifadesi ile ilgili verilen cevaplar cinsiyet faktörü bakımından

incelendiğinde $0,881 > 0,05$ ($p > 0,05$) olduğundan verilen cevaplarda istatistiksel olarak anlamlı fark yoktur değerlendirmesi yapılabilir. Üçüncü ifadeyle ilgili olarak kadın ve erkek öğrencilerin verileri birbirine çok yakın değerlerdir (3,76-3.81). Bu ifadeye erkeklerin katılım düzeyi kadınlardan daha yüksek olduğu görülmektedir.

“3+1 işyeri eğitim uygulaması yaptığım işletmedeki personel yatakhane, banyo ve tuvaletlerde tatmin edici şartlar (hijyen vb.) mevcuttu” ifadesine verilen cevaplar cinsiyet faktörü bakımından incelendiğinde $0,519 > 0,05$ ($p > 0,05$) olduğundan verilen cevaplarda istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı söylenebilir.

Erkeklerin ifadeye katılım düzeyi daha yüksek olmuş ve 3+1 işyeri eğitim uygulaması yapılan işletmede personel yatakhane, banyo ve tuvaletlerin temizliği ve hijyeni konusundaki değerlendirmelerinde cinsiyetin önemli bir etken olduğu söylenemez. Cinsiyet farkı gözlemlenmeden yapılan değerlendirmede hijyen ve temizlik konusunda ortak görüş belirtilmiştir.

Beşinci ifade olan “3+1 işyeri eğitim uygulaması yaptığım işletmedeki, personel yemekleri sağlık, temizlik (hijyen) ve çeşitlilik açısından yeterliydi” ifadesine verilen cevaplar cinsiyet faktörü bakımından incelendiğinde $0,871 > 0,05$ ($p > 0,05$) olduğundan verilen cevaplarda istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Söz konusu ifadeyle ilgili olarak kadın ve erkek öğrencilerin değerlendirmelerinin genel olarak birbirine yakın olduğu söylenebilir.

Bu sonuçtan öğrencilerin 3+1 işyeri eğitim uygulaması yaptıkları turizm işletmelerini hijyen yönünden değerlendirmelerinde cinsiyetin önemli bir faktör olmadığı söylenebilir. Aritmetik ortalamalardan da anlaşılacağı gibi (kadınlarda 3,91 ve erkeklerde 4,04) bu konuda öğrencilerin bu ifadeye genel olarak katılımının yüksek olduğu söylenebilir.

Altıncı ifade olan “3+1 işyeri eğitim uygulaması yapılan işletme yöneticileri tüm çalışanlara adil davranıyorlardı” ifadesine verilen cevaplar cinsiyet faktörü bakımından incelendiğinde $0,440 > 0,05$ ($p > 0,05$) olduğundan verilen cevaplarda

istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı söylenebilir. Katılımcı erkek ve kadın öğrencilerin değerlendirmeleri (Kadın; 4,11, Erkek; 4,04) birbirine yakın oranlarda olduğu tespit edilmiştir.

Yedinci ifade olan “3+1 işyeri eğitim uygulaması esnasında meslek alanım dışında herhangi bir iş yapmak durumunda kalmadım” ifadesine verilen cevaplar cinsiyet faktörü bakımından incelendiğinde, $0,288 > 0,05$ ($p > 0,05$) olduğundan verilen cevaplarda istatistiksel olarak anlamlı fark yoktur sonucuna ulaşılabılır. Öğrencilerin 3+1 işyeri eğitimi uygulaması esnasında meslek alanları dışında başka iş yapmamaları konusunda cinsiyetin önemli bir faktör olmadığı söylenebilir.

Sekizinci ifade olan “3+1 işyeri eğitimi uygulaması esnasındaki çalışma arkadaşlarımla bana karşı tutum ve davranışlarından memnundum” ifadesine verilen cevaplar cinsiyet faktörü bakımından incelendiğinde $0,131 > 0,05$ ($p > 0,05$) olduğundan anket sorularına verilen cevaplarda istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı söylenebilir. Sonuçtan anlaşılacağı üzere işyeri eğitimi esnasında öğrencilerin çalışma arkadaşlarının tutum ve davranışlarında cinsiyet faktörünün önemli bir etken olmadığı söylenebilir.

Dokuzuncu ifade olan “3+1 işyeri eğitimi uygulaması esnasında işletme tarafından yeterli düzeyde hizmetiçi eğitim verilmekteydi” ifadesine verilen cevaplar cinsiyet faktörü bakımından incelendiğinde $0,882 > 0,05$ ($p > 0,05$) olduğundan verilen cevaplarda istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı sonucuna ulaşılabılır. Katılımcıların 3+1 işyeri eğitim uygulaması esnasında yeterli hizmetiçi eğitimi almalarında cinsiyetin önemli bir faktör olmadığı söylenebilir.

Onuncu ifade olan “3+1 işyeri eğitim uygulaması sırasında eğitim gördüğüm bölüme uygun alanlarda görev yaptım” ifadesine verilen cevaplar cinsiyet faktörü bakımından incelendiğinde $0,068 > 0,05$ ($p > 0,05$) olduğundan verilen cevaplarda istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı sonucuna varılabilir. Katılımcıların bu soruya vermiş oldukları cevaplar ortalamanın üstünde olmuştur. Kadın öğrencilerin bu ifadeye katılımları (4,17) daha yüksektir. Erkek öğrencilerin katılım oranı (3,98)

olmuştur. 3+1 işyeri eğitim uygulamasında öğrencilerin eğitim gördükleri alana uygun görev yapmış oldukları yönünde değerlendirmeleri ile cinsiyet faktörü önemli bir etken değildir ifadesi kullanılabilir.

Onbirinci ifade olan “3+1 işyeri eğitim uygulaması alan öğrenciler, işverenler tarafından ucuz işgücü olarak görülmektedir” ifadesine verilen cevaplar cinsiyet faktörü bakımından incelendiğinde $0,784 > 0,05$ ($p > 0,05$) olduğundan verilen cevaplarda istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı sonucuna ulaşılabilir. Katılımcıların 3+1 işyeri eğitimi gördükleri işyerlerinde işverenler tarafından ucuz işgücü olarak görüldükleri ifadeye katılım oranları kadınlarda 4,19, erkeklerde ise 4,21 gibi yüksek değerlerde olmuştur. Öğrencilerin işyeri eğitimlerinde ucuz işgücü olarak görülmelerinde cinsiyet faktörünün etkili olmadığı söylenebilir.

Ölçekle ilgili tüm bu ifadelerin tablo 4.9.’da değerlendirmesi sonucu öğrencilerin yapmış oldukları 3+1 işyeri eğitim uygulamalarında memnuniyet düzeyleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur sonucuna varılmıştır. Buradan Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi bünyesinde bulunan önlisans turizm programı öğrencilerinin 3+1 işyeri eğitim uygulaması memnuniyet değerlendirmesinde cinsiyet faktörünün belirgin bir rolü bulunmadığı sonucuna ulaşılabilir. Bu sonuçlara göre Hipotez 1 desteklenmemiştir.

Tablo 4.9. Öğrencilerin 3+1 işyeri eğitimi uygulaması memnuniyetlerinin cinsiyet faktörüne göre hesaplanan t testi sonuçları

Memnuniyet Düzeylerini Gösteren İfadeler	Cinsiyet	N	A.O.	S.S.	t	p	G.A.O.																																																																																																																																
3+1 işyeri eğitimi uygulaması esnasında aldığım ücretten memnundum	Kadın	89	3,57	1,41	2,61	0,009*	3,79																																																																																																																																
	Erkek	92	4,02	1,06				3+1 işyeri eğitimi uygulaması esnasında fazla mesai durumlarında gerekli mesai ücretini alıyordum	Kadın	89	3,28	1,46	1,61	0,106	3,78	Erkek	92	3,66	1,05	3+1 işyeri eğitimi uygulaması çalışma saatlerim sözleşmede yazan şekliyle (8 saat) uygulanıyordu	Kadın	89	3,76	1,16	1,14	0,881	3,78	Erkek	92	3,81	0,91	3+1 işyeri eğitimi uygulaması yaptığım işletmedeki personel yatakhane, banyo ve tuvaletlerde tatmin edici şartlar	Kadın	89	3,95	1,06	1,16	0,871	3,96	Erkek	92	3,99	0,92	3+1 işyeri eğitimi uygulaması yaptığım işletmedeki, personel yemekleri, sağlık, temizlik (hijyen)	Kadın	89	3,91	1,05	0,64	0,519	3,97	Erkek	92	4,05	0,85	3+1 işyeri eğitimi uygulaması yaptığım işletme yöneticileri stajyer olmasının tüm çalışanlara adil davranıyorlardı	Kadın	89	4,11	0,92	0,76	0,440	4,07	Erkek	92	4,04	1,08	3+1 işyeri eğitimi uygulaması yaptığım işletme yöneticileri stajyer olmasının tüm çalışanlara adil davranıyorlardı	Kadın	89	4,11	0,92	0,76	0,440	4,07	Erkek	92	4,04	1,08	3+1 işyeri eğitimi uygulaması esnasında meslek alanım dışında herhangi bir iş yapmak durumunda kalmadım	Kadın	89	4,00	1,06	1,06	0,288	3,96	Erkek	92	3,94	1,06	3+1 işyeri eğitimi uygulaması esnasında çalışma arkadaşlarımdan bana karşı tutum ve davranışlarından memnundum	Kadın	89	4,28	0,74	1,50	1,31	4,21	Erkek	92	4,15	0,85	3+1 işyeri eğitimi uygulaması esnasında işletme tarafından yeterli düzeyde hizmetçi eğitim verilmekteydi	Kadın	89	3,98	1,01	0,14	0,882	7,98	Erkek	92	4,01	1,04	3+1 işyeri eğitimi uygulaması esnasında öğrenim gördüğüm bölüme uygun alanlarda görev yaptım	Kadın	89	4,18	0,76	1,83	0,068	4,07	Erkek	92	3,99	0,98	3+1 işyeri eğitimi uygulaması yapan öğrenciler, işverenler tarafından ucuz işgücü olarak görülmektedir	Kadın	89	4,19	0,92	0,27	0,784	4,20
3+1 işyeri eğitimi uygulaması esnasında fazla mesai durumlarında gerekli mesai ücretini alıyordum	Kadın	89	3,28	1,46	1,61	0,106	3,78																																																																																																																																
	Erkek	92	3,66	1,05				3+1 işyeri eğitimi uygulaması çalışma saatlerim sözleşmede yazan şekliyle (8 saat) uygulanıyordu	Kadın	89	3,76	1,16	1,14	0,881	3,78	Erkek	92	3,81	0,91	3+1 işyeri eğitimi uygulaması yaptığım işletmedeki personel yatakhane, banyo ve tuvaletlerde tatmin edici şartlar	Kadın	89	3,95	1,06	1,16	0,871	3,96	Erkek	92	3,99	0,92	3+1 işyeri eğitimi uygulaması yaptığım işletmedeki, personel yemekleri, sağlık, temizlik (hijyen)	Kadın	89	3,91	1,05	0,64	0,519	3,97	Erkek	92	4,05	0,85	3+1 işyeri eğitimi uygulaması yaptığım işletme yöneticileri stajyer olmasının tüm çalışanlara adil davranıyorlardı	Kadın	89	4,11	0,92	0,76	0,440	4,07	Erkek	92	4,04	1,08	3+1 işyeri eğitimi uygulaması yaptığım işletme yöneticileri stajyer olmasının tüm çalışanlara adil davranıyorlardı	Kadın	89	4,11	0,92	0,76	0,440	4,07	Erkek	92	4,04	1,08	3+1 işyeri eğitimi uygulaması esnasında meslek alanım dışında herhangi bir iş yapmak durumunda kalmadım	Kadın	89	4,00	1,06	1,06	0,288	3,96	Erkek	92	3,94	1,06	3+1 işyeri eğitimi uygulaması esnasında çalışma arkadaşlarımdan bana karşı tutum ve davranışlarından memnundum	Kadın	89	4,28	0,74	1,50	1,31	4,21	Erkek	92	4,15	0,85	3+1 işyeri eğitimi uygulaması esnasında işletme tarafından yeterli düzeyde hizmetçi eğitim verilmekteydi	Kadın	89	3,98	1,01	0,14	0,882	7,98	Erkek	92	4,01	1,04	3+1 işyeri eğitimi uygulaması esnasında öğrenim gördüğüm bölüme uygun alanlarda görev yaptım	Kadın	89	4,18	0,76	1,83	0,068	4,07	Erkek	92	3,99	0,98	3+1 işyeri eğitimi uygulaması yapan öğrenciler, işverenler tarafından ucuz işgücü olarak görülmektedir	Kadın	89	4,19	0,92	0,27	0,784	4,20	Erkek	92	4,22	0,69								
3+1 işyeri eğitimi uygulaması çalışma saatlerim sözleşmede yazan şekliyle (8 saat) uygulanıyordu	Kadın	89	3,76	1,16	1,14	0,881	3,78																																																																																																																																
	Erkek	92	3,81	0,91				3+1 işyeri eğitimi uygulaması yaptığım işletmedeki personel yatakhane, banyo ve tuvaletlerde tatmin edici şartlar	Kadın	89	3,95	1,06	1,16	0,871	3,96	Erkek	92	3,99	0,92	3+1 işyeri eğitimi uygulaması yaptığım işletmedeki, personel yemekleri, sağlık, temizlik (hijyen)	Kadın	89	3,91	1,05	0,64	0,519	3,97	Erkek	92	4,05	0,85	3+1 işyeri eğitimi uygulaması yaptığım işletme yöneticileri stajyer olmasının tüm çalışanlara adil davranıyorlardı	Kadın	89	4,11	0,92	0,76	0,440	4,07	Erkek	92	4,04	1,08	3+1 işyeri eğitimi uygulaması yaptığım işletme yöneticileri stajyer olmasının tüm çalışanlara adil davranıyorlardı	Kadın	89	4,11	0,92	0,76	0,440	4,07	Erkek	92	4,04	1,08	3+1 işyeri eğitimi uygulaması esnasında meslek alanım dışında herhangi bir iş yapmak durumunda kalmadım	Kadın	89	4,00	1,06	1,06	0,288	3,96	Erkek	92	3,94	1,06	3+1 işyeri eğitimi uygulaması esnasında çalışma arkadaşlarımdan bana karşı tutum ve davranışlarından memnundum	Kadın	89	4,28	0,74	1,50	1,31	4,21	Erkek	92	4,15	0,85	3+1 işyeri eğitimi uygulaması esnasında işletme tarafından yeterli düzeyde hizmetçi eğitim verilmekteydi	Kadın	89	3,98	1,01	0,14	0,882	7,98	Erkek	92	4,01	1,04	3+1 işyeri eğitimi uygulaması esnasında öğrenim gördüğüm bölüme uygun alanlarda görev yaptım	Kadın	89	4,18	0,76	1,83	0,068	4,07	Erkek	92	3,99	0,98	3+1 işyeri eğitimi uygulaması yapan öğrenciler, işverenler tarafından ucuz işgücü olarak görülmektedir	Kadın	89	4,19	0,92	0,27	0,784	4,20	Erkek	92	4,22	0,69																				
3+1 işyeri eğitimi uygulaması yaptığım işletmedeki personel yatakhane, banyo ve tuvaletlerde tatmin edici şartlar	Kadın	89	3,95	1,06	1,16	0,871	3,96																																																																																																																																
	Erkek	92	3,99	0,92				3+1 işyeri eğitimi uygulaması yaptığım işletmedeki, personel yemekleri, sağlık, temizlik (hijyen)	Kadın	89	3,91	1,05	0,64	0,519	3,97	Erkek	92	4,05	0,85	3+1 işyeri eğitimi uygulaması yaptığım işletme yöneticileri stajyer olmasının tüm çalışanlara adil davranıyorlardı	Kadın	89	4,11	0,92	0,76	0,440	4,07	Erkek	92	4,04	1,08	3+1 işyeri eğitimi uygulaması yaptığım işletme yöneticileri stajyer olmasının tüm çalışanlara adil davranıyorlardı	Kadın	89	4,11	0,92	0,76	0,440	4,07	Erkek	92	4,04	1,08	3+1 işyeri eğitimi uygulaması esnasında meslek alanım dışında herhangi bir iş yapmak durumunda kalmadım	Kadın	89	4,00	1,06	1,06	0,288	3,96	Erkek	92	3,94	1,06	3+1 işyeri eğitimi uygulaması esnasında çalışma arkadaşlarımdan bana karşı tutum ve davranışlarından memnundum	Kadın	89	4,28	0,74	1,50	1,31	4,21	Erkek	92	4,15	0,85	3+1 işyeri eğitimi uygulaması esnasında işletme tarafından yeterli düzeyde hizmetçi eğitim verilmekteydi	Kadın	89	3,98	1,01	0,14	0,882	7,98	Erkek	92	4,01	1,04	3+1 işyeri eğitimi uygulaması esnasında öğrenim gördüğüm bölüme uygun alanlarda görev yaptım	Kadın	89	4,18	0,76	1,83	0,068	4,07	Erkek	92	3,99	0,98	3+1 işyeri eğitimi uygulaması yapan öğrenciler, işverenler tarafından ucuz işgücü olarak görülmektedir	Kadın	89	4,19	0,92	0,27	0,784	4,20	Erkek	92	4,22	0,69																																
3+1 işyeri eğitimi uygulaması yaptığım işletmedeki, personel yemekleri, sağlık, temizlik (hijyen)	Kadın	89	3,91	1,05	0,64	0,519	3,97																																																																																																																																
	Erkek	92	4,05	0,85				3+1 işyeri eğitimi uygulaması yaptığım işletme yöneticileri stajyer olmasının tüm çalışanlara adil davranıyorlardı	Kadın	89	4,11	0,92	0,76	0,440	4,07	Erkek	92	4,04	1,08	3+1 işyeri eğitimi uygulaması yaptığım işletme yöneticileri stajyer olmasının tüm çalışanlara adil davranıyorlardı	Kadın	89	4,11	0,92	0,76	0,440	4,07	Erkek	92	4,04	1,08	3+1 işyeri eğitimi uygulaması esnasında meslek alanım dışında herhangi bir iş yapmak durumunda kalmadım	Kadın	89	4,00	1,06	1,06	0,288	3,96	Erkek	92	3,94	1,06	3+1 işyeri eğitimi uygulaması esnasında çalışma arkadaşlarımdan bana karşı tutum ve davranışlarından memnundum	Kadın	89	4,28	0,74	1,50	1,31	4,21	Erkek	92	4,15	0,85	3+1 işyeri eğitimi uygulaması esnasında işletme tarafından yeterli düzeyde hizmetçi eğitim verilmekteydi	Kadın	89	3,98	1,01	0,14	0,882	7,98	Erkek	92	4,01	1,04	3+1 işyeri eğitimi uygulaması esnasında öğrenim gördüğüm bölüme uygun alanlarda görev yaptım	Kadın	89	4,18	0,76	1,83	0,068	4,07	Erkek	92	3,99	0,98	3+1 işyeri eğitimi uygulaması yapan öğrenciler, işverenler tarafından ucuz işgücü olarak görülmektedir	Kadın	89	4,19	0,92	0,27	0,784	4,20	Erkek	92	4,22	0,69																																												
3+1 işyeri eğitimi uygulaması yaptığım işletme yöneticileri stajyer olmasının tüm çalışanlara adil davranıyorlardı	Kadın	89	4,11	0,92	0,76	0,440	4,07																																																																																																																																
	Erkek	92	4,04	1,08				3+1 işyeri eğitimi uygulaması yaptığım işletme yöneticileri stajyer olmasının tüm çalışanlara adil davranıyorlardı	Kadın	89	4,11	0,92	0,76	0,440	4,07	Erkek	92	4,04	1,08	3+1 işyeri eğitimi uygulaması esnasında meslek alanım dışında herhangi bir iş yapmak durumunda kalmadım	Kadın	89	4,00	1,06	1,06	0,288	3,96	Erkek	92	3,94	1,06	3+1 işyeri eğitimi uygulaması esnasında çalışma arkadaşlarımdan bana karşı tutum ve davranışlarından memnundum	Kadın	89	4,28	0,74	1,50	1,31	4,21	Erkek	92	4,15	0,85	3+1 işyeri eğitimi uygulaması esnasında işletme tarafından yeterli düzeyde hizmetçi eğitim verilmekteydi	Kadın	89	3,98	1,01	0,14	0,882	7,98	Erkek	92	4,01	1,04	3+1 işyeri eğitimi uygulaması esnasında öğrenim gördüğüm bölüme uygun alanlarda görev yaptım	Kadın	89	4,18	0,76	1,83	0,068	4,07	Erkek	92	3,99	0,98	3+1 işyeri eğitimi uygulaması yapan öğrenciler, işverenler tarafından ucuz işgücü olarak görülmektedir	Kadın	89	4,19	0,92	0,27	0,784	4,20	Erkek	92	4,22	0,69																																																								
3+1 işyeri eğitimi uygulaması yaptığım işletme yöneticileri stajyer olmasının tüm çalışanlara adil davranıyorlardı	Kadın	89	4,11	0,92	0,76	0,440	4,07																																																																																																																																
	Erkek	92	4,04	1,08				3+1 işyeri eğitimi uygulaması esnasında meslek alanım dışında herhangi bir iş yapmak durumunda kalmadım	Kadın	89	4,00	1,06	1,06	0,288	3,96	Erkek	92	3,94	1,06	3+1 işyeri eğitimi uygulaması esnasında çalışma arkadaşlarımdan bana karşı tutum ve davranışlarından memnundum	Kadın	89	4,28	0,74	1,50	1,31	4,21	Erkek	92	4,15	0,85	3+1 işyeri eğitimi uygulaması esnasında işletme tarafından yeterli düzeyde hizmetçi eğitim verilmekteydi	Kadın	89	3,98	1,01	0,14	0,882	7,98	Erkek	92	4,01	1,04	3+1 işyeri eğitimi uygulaması esnasında öğrenim gördüğüm bölüme uygun alanlarda görev yaptım	Kadın	89	4,18	0,76	1,83	0,068	4,07	Erkek	92	3,99	0,98	3+1 işyeri eğitimi uygulaması yapan öğrenciler, işverenler tarafından ucuz işgücü olarak görülmektedir	Kadın	89	4,19	0,92	0,27	0,784	4,20	Erkek	92	4,22	0,69																																																																				
3+1 işyeri eğitimi uygulaması esnasında meslek alanım dışında herhangi bir iş yapmak durumunda kalmadım	Kadın	89	4,00	1,06	1,06	0,288	3,96																																																																																																																																
	Erkek	92	3,94	1,06				3+1 işyeri eğitimi uygulaması esnasında çalışma arkadaşlarımdan bana karşı tutum ve davranışlarından memnundum	Kadın	89	4,28	0,74	1,50	1,31	4,21	Erkek	92	4,15	0,85	3+1 işyeri eğitimi uygulaması esnasında işletme tarafından yeterli düzeyde hizmetçi eğitim verilmekteydi	Kadın	89	3,98	1,01	0,14	0,882	7,98	Erkek	92	4,01	1,04	3+1 işyeri eğitimi uygulaması esnasında öğrenim gördüğüm bölüme uygun alanlarda görev yaptım	Kadın	89	4,18	0,76	1,83	0,068	4,07	Erkek	92	3,99	0,98	3+1 işyeri eğitimi uygulaması yapan öğrenciler, işverenler tarafından ucuz işgücü olarak görülmektedir	Kadın	89	4,19	0,92	0,27	0,784	4,20	Erkek	92	4,22	0,69																																																																																
3+1 işyeri eğitimi uygulaması esnasında çalışma arkadaşlarımdan bana karşı tutum ve davranışlarından memnundum	Kadın	89	4,28	0,74	1,50	1,31	4,21																																																																																																																																
	Erkek	92	4,15	0,85				3+1 işyeri eğitimi uygulaması esnasında işletme tarafından yeterli düzeyde hizmetçi eğitim verilmekteydi	Kadın	89	3,98	1,01	0,14	0,882	7,98	Erkek	92	4,01	1,04	3+1 işyeri eğitimi uygulaması esnasında öğrenim gördüğüm bölüme uygun alanlarda görev yaptım	Kadın	89	4,18	0,76	1,83	0,068	4,07	Erkek	92	3,99	0,98	3+1 işyeri eğitimi uygulaması yapan öğrenciler, işverenler tarafından ucuz işgücü olarak görülmektedir	Kadın	89	4,19	0,92	0,27	0,784	4,20	Erkek	92	4,22	0,69																																																																																												
3+1 işyeri eğitimi uygulaması esnasında işletme tarafından yeterli düzeyde hizmetçi eğitim verilmekteydi	Kadın	89	3,98	1,01	0,14	0,882	7,98																																																																																																																																
	Erkek	92	4,01	1,04				3+1 işyeri eğitimi uygulaması esnasında öğrenim gördüğüm bölüme uygun alanlarda görev yaptım	Kadın	89	4,18	0,76	1,83	0,068	4,07	Erkek	92	3,99	0,98	3+1 işyeri eğitimi uygulaması yapan öğrenciler, işverenler tarafından ucuz işgücü olarak görülmektedir	Kadın	89	4,19	0,92	0,27	0,784	4,20	Erkek	92	4,22	0,69																																																																																																								
3+1 işyeri eğitimi uygulaması esnasında öğrenim gördüğüm bölüme uygun alanlarda görev yaptım	Kadın	89	4,18	0,76	1,83	0,068	4,07																																																																																																																																
	Erkek	92	3,99	0,98				3+1 işyeri eğitimi uygulaması yapan öğrenciler, işverenler tarafından ucuz işgücü olarak görülmektedir	Kadın	89	4,19	0,92	0,27	0,784	4,20	Erkek	92	4,22	0,69																																																																																																																				
3+1 işyeri eğitimi uygulaması yapan öğrenciler, işverenler tarafından ucuz işgücü olarak görülmektedir	Kadın	89	4,19	0,92	0,27	0,784	4,20																																																																																																																																
	Erkek	92	4,22	0,69																																																																																																																																			

4.10. Katılımcıların Memnuniyet Düzeylerinin Yaş Faktörüne Göre Oluşturulan Anova Testi Bulguları

Tablo 4.10.'e göre katılımcıları 3+1 işyeri eğitim uygulamasına dair memnuniyetleri ile ilgili ifadelerine verdiği cevapların yaş gruplarına göre incelenmesi verilmiştir. Tabloda yaş gruplarına göre verilen cevaplarda istatistiksel olarak anlamlı fark bulunan ifadeler * işareti ile belirtilmiştir.

“3+1 işyeri eğitim uygulaması sırasında aldığım ücretten memnundum” ifadesine verilen cevaplar incelendiğinde bu ifadeye genel katılım yüksektir. $p < 0,05$ ($0,00 < 0,05$) olduğundan bu ifadeye verilen cevaplarda yaş gruplarına göre istatistiksel olarak anlamlı fark vardır sonucuna ulaşılabilir. Bu ifadeye en yüksek katılım 20-24 yaş grubundan (3,94) olmuştur. Daha sonra en yüksek katılım 25-29 yaş grup (3,88) aralığındadır. Bu sonuçla yaş grupları ile 3+1 işyeri eğitim uygulaması memnuyetinde ücretten memnuniyet konusunda farklılık vardır denilebilir.

İkinci ifade olan “3+1 işyeri eğitim uygulamasında mesai ücretini alıyordum” ifadesine verilen cevaplar incelendiğinde bu ifadeye genel katılım düşük (2,68) kalmıştır. $p < 0,05$ ($0,00 < 0,05$) olduğundan bu ifadeye verilen cevaplarda yaş gruplarına göre istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu söylenebilir. Tüm yaş gruplarındaki öğrencilerin fazla mesai ücreti alma konusunda değerlendirmelerinin farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılabilir.

“3+1 işyeri eğitim uygulaması çalışma saatlerim sözleşmede yazan şekliyle (8 saat) uygulanıyordu” ifadesine verilen cevaplar incelendiğinde bu ifadeye katılım yüksektir. $p < 0,05$ ($0,003 < 0,05$) olduğundan bu ifadeye verilen cevaplarda yaş gruplarına göre istatistiksel olarak anlamlıdır sonucuna ulaşılabilir. Sonuç olarak bütün yaş grupları bu ifadeyle ilgili benzer değerlendirmeler yapmışlardır. Öğrenciler çalışma saatlerinin 8 saatten farklılık gösterdiğini belirtmişlerdir.

“3+1 işyeri eğitim uygulaması yapılan işletmedeki personel yatakhane, banyo ve tuvaletlerde tatmin edici şartlar (hijyen vb.) mevcuttu” ifadesine verilen cevaplar incelendiğinde bu ifadeye genel katılım (3,70) yüksektir. $p < 0,05$ ($0,000 < 0,05$) olduğundan bu ifadeye verilen cevaplarda yaş gruplarına göre istatistiksel olarak anlamlı fark vardır denilebilir. Öğrencilerin yüksek oranda eğitim gördükleri işyerlerinin hijyen durumları ile ilgili değerlendirme yapmışlardır. Yapılan değerlendirmeler incelendiğinde yaş gruplarına göre temizlik durumlarının değerlendirmesi farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılabilir.

3+1 işyeri eğitim uygulaması yapılan işletmedeki, personel yemekleri sağlık, temizlik (hijyen) ve çeşitlilik açısından yeterliydi” ifadesine verilen cevaplar incelendiğinde genel katılım (3,38) oranında olmuştur. $p < 0,05$ ($0,000 < 0,05$) olduğundan verilen cevaplarda yaş gruplarına göre istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu söylenebilir. Öğrencilerin, işyerlerinin personel yemeği, sağlık, temizlik ve çeşitliliğine verdiği cevaplar arasında yaş gruplarına göre farklılık olmadığı söylenebilir.

“3+1 işyeri eğitim uygulaması yapılan işletme yöneticilerinin tüm çalışanlara adil davranıyorlardı” ifadesine verilen cevaplar incelendiğinde bu ifadeye genel katılım (3,93) yüksek olmuştur. $p < 0,05$ ($0,004 < 0,05$) olduğundan yaş grupları olarak öğrencilerin adil davranış konusundaki değerlendirmeleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılabilir. Öğrencilerin 3+1 işyeri eğitim uygulaması yapılan işletme yöneticilerinin çalışanlara adil davranması ile ilgili değerlendirmelerinde yaş grubu farklılıklarının önemli bir faktör olduğu söylenebilir.

“3+1 işyeri eğitim uygulamasında meslek alanım dışında herhangi bir iş yapmak durumunda kalmadım” ifadesine verilen cevaplar incelendiğinde $p > 0,05$ ($0,27 > 0,05$) olduğundan bu ifadeye verilen cevaplarda yaş gruplarına göre anlamlı fark yoktur sonucuna ulaşılabilir. Bu sonuca göre öğrencilerin tüm yaş gruplarının işyeri eğitiminde meslek alanı ile ilgili alanlarda çalıştıkları söylenebilir.

“3+1 işyeri eğitim uygulaması sırasında çalışma arkadaşlarımla bana karşı tutum ve davranışlarından memnundum” ifadesine verilen cevaplar incelendiğinde $p > 0,05$ ($0,095 > 0,05$) olduğundan bu ifadeye verilen cevaplarda yaş gruplarına göre istatistiksel olarak anlamlı fark yoktur sonucuna ulaşılabilir. Öğrencilere sorulan bu ifadeye katılım oranı (4,25) oldukça yüksektir. Sonuç olarak işyeri eğitiminde öğrencilere karşı çalışma arkadaşlarının davranışları konusundaki değerlendirmelerde yaş gruplarına göre önemli bir farklılık bulunduğu söylenebilir.

Dokuzuncu ifade olan “3+1 işyeri eğitim uygulaması sırasında işletme tarafından yeterli düzeyde hizmetiçi eğitim verilmekteydi” ifadesine verilen cevaplar incelendiğinde bu ifadeye katılım (3,43) iyi seviyede olduğu söylenebilir. $p < 0,05$

(0,000<,05) olduğundan bu ifadeye verilen cevaplarda yaş gruplarına göre istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu sonucuna varılabilir. Öğrencilerin hizmetiçi eğitim konusunda verdikleri cevapların yaş gruplarına göre farklılık gösterdiği söylenebilir.

Onuncu ifade olan “3+1 işyeri eğitim uygulaması sırasında öğrenim görülen bölüme uygun alanlarda görev yaptım” ifadesine verilen cevaplar incelendiğinde bu ifadeye genel katılım (3,99) ile yüksek orandadır. $p>0,05$ (0,024>0,05) olduğundan bu ifadeye verilen cevaplarda yaş gruplarına göre istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı söylenebilir. İşyeri eğitimine katılan öğrencilerin bölüme uygun alanlarda çalıştırılmaları ile ilgili verilen cevaplardan çıkarılan sonuç yaş gruplarına göre farklılığın olmadığı yönündedir.

“3+1 işyeri eğitim uygulaması yapan öğrenciler, işverenler tarafından ucuz işgücü olarak görülmektedir” ifadesine verilen cevaplar incelendiğinde bu ifadeye genel katılım (4,21) çok yüksektir. $p>0,05$ (0,067>0,05) olduğundan bu ifadeye verilen cevaplarda yaş gruplarına göre istatistiksel olarak anlamlı fark yoktur sonucuna ulaşılabilir. Buradan çıkarılabilecek yargı, işyeri eğitimine katılan öğrencilerin değerlendirmelerinde ucuz işgücü olarak görüldüklerini belirttikleri yönündendir.

Sonuç olarak 3+1 işyeri eğitim uygulamasına katılan öğrencilerin aldıkları ücretlerden memnun olduklarını ifade etmişlerdir. Öğrenciler fazla çalışmada mesai ücreti aldıkları söylenebilir. Hijyen ve yaşam koşulları gibi ifadeleri içeren sorularda genel katılım oranı yüksek çıkmıştır. Öğrencilerin 3+1 işyeri eğitimi ile ilgili olarak memnuniyetlerini içeren ifadelere verilen cevapların yaş grupları açısından incelenmesi sonucunda şu çıkarımlara ulaşılmıştır: Yaş grupları faktörüne yönelik ANOVA testi sonuçlarına göre 11 ifadeden 7’sinde anlamlı bir farkın olduğu söylenebilir. Bu sonuçlara göre hipotezimiz olan 3+1 işyeri eğitim uygulamasına katılan öğrencilerin memnuniyet düzeylerinde yaş gruplarına göre “farklılık vardır” desteklenmektedir. Hipotez 2 kabul edilmektedir.

Tablo 4.10. Öğrencilerin 3+1 işyeri eğitimi memnuniyetlerinin yaş faktörüne göre hesaplanan Anova sonuçları

Memnuniyet Düzeylerini Gösteren İfadeler	Yaş	N	A.O.	S.S.	f	p	G. A.O.
3+1 işyeri eğitim uygulaması esnasında aldığım ücretten memnundum	19 ve altı	8	2,00	1,20	10,06	0,000	3,00
	20-24	150	3,94	1,14			
	25-29	18	3,89	1,32			
	30 ve üzeri	5	2,20	1,64			
3+1 işyeri eğitim uygulaması esnasında fazla mesai durumlarında gerekli mesai ücretini alıyordum	19 ve altı	8	2,00	1,20	9,48	0,000	2,78
	20-24	150	3,55	1,25			
	25-29	18	4,00	0,69			
	30 ve üzeri	5	1,60	0,89			
3+1 işyeri eğitim uygulaması çalışma saatlerim sözleşmede yazan şekliyle (8 saat) uygulanıyordu	19 ve altı	8	4,75	0,46	7,86	0,003	4,12
	20-24	150	3,72	1,09			
	25-29	18	3,83	0,52			
	30 ve üzeri	5	4,20	0,84			
3+1 işyeri eğitim uygulaması yaptığım işletmedeki personel yatakhane, banyo ve tuvaletlerde tatmin edici şartlar (hijyen vb.) mevcuttu.	19 ve altı	8	4,63	0,52	9,25	0,000	3,70
	20-24	150	3,97	0,96			
	25-29	18	4,22	0,65			
	30 ve üzeri	5	2,00	1,41			
3+1 işyeri eğitim uygulaması yaptığım işletmedeki, personel yemekleri, sağlık, temizlik (hijyen) ve çeşitlilik açısından yeterliydi.	19 ve altı	8	4,00	0,93	15,6	0,000	3,38
	20-24	150	4,05	0,86			
	25-29	18	4,11	0,76			
	30 ve üzeri	5	1,40	0,89			
3+1 işyeri eğitim uygulaması yaptığım işletme yöneticileri stajyer olsun olmasın tüm çalışanlara adil davranıyorlardı	19 ve altı	8	4,50	1,41	8,91	0,004	3,93
	20-24	150	4,10	0,93			
	25-29	18	3,94	1,26			
	30 ve üzeri	5	3,20	1,10			
3+1 işyeri eğitim uygulaması esnasında meslek alanım dışında herhangi bir iş yapmak durumunda kalmadım	19 ve altı	8	4,50	1,41	1,31	0,027	3,98
	20-24	150	3,94	1,06			
	25-29	18	4,11	0,58			
	30 ve üzeri	5	3,40	1,52			
3+1 işyeri eğitim uygulaması esnasında meslek alanım dışında herhangi bir iş yapmak durumunda kalmadım	19 ve altı	8	4,25	0,71	0,11	0,095	4,25
	20-24	150	4,21	0,82			
	25-29	18	4,17	0,62			
	30 ve üzeri	5	4,40	0,89			
3+1 işyeri eğitim uygulaması esnasında işletme tarafından yeterli düzeyde hizmetiçi eğitim verilmekteydi	19 ve altı	8	3,13	1,36	7,07	0,000	3,43
	20-24	150	4,07	0,96			
	25-29	18	4,17	0,71			
	30 ve üzeri	5	2,40	1,52			
3+1 işyeri eğitim uygulaması esnasında öğrenim gördüğüm bölüme uygun alanlarda görev yaptım	19 ve altı	8	4,25	1,49	1,40	0,024	3,99
	20-24	150	4,07	0,86			
	25-29	18	4,28	0,58			
	30 ve üzeri	5	3,40	1,14			
3+1 işyeri eğitim uygulaması yapan öğrenciler, işverenler tarafından ucuz işgücü olarak görülmektedir	19 ve altı	8	4,25	0,71	0,50	0,670	4,21
	20-24	150	4,22	0,83			
	25-29	18	4,00	0,77			
	30 ve üzeri	5	4,40	0,55			

4.11. Katılımcıların Memnuniyet Düzeylerinin Uygulama Oteli Bulunma Durumuna Göre Oluşturulan T Testi Bulguları

Araştırmadan elde edilen verilerin analizinde yapılan testler araştırmaya katılan öğrencilerin yapmış oldukları 3+1 işyeri eğitim uygulamasına ilişkin memnuniyet düzeylerine yönelik değerlendirmelerinin uygulama otelinin bulunup bulunmaması faktörüne yönelik t-testi sonuçlarına göre 11 ifadeden 5’inde anlamlı bir fark olduğu 6’sında ise olmadığı ortaya çıkmıştır. Bu sonuçlara göre H3 hipotezi kabul görmemiştir. Aşağıda tablo 4.11.’de öğrencilerin 3+1 işyeri eğitimine ilişkin memnuniyetleri ile ilgili ifadelerine verdiği cevapların öğrencilerin okullarında uygulama oteli bulunup bulunmamasına göre incelenmesi verilmiştir. Tabloda öğrencilerin ankete verdikleri cevaplarda istatistiksel olarak anlamlı fark bulunan ifade * işareti ile belirtilmiştir.

“3+1 işyeri eğitimi uygulamasında aldığım ücretten memnundum” ifadesine verilen cevaplar okullarında uygulama otelinin bulunup bulunmaması faktörü bakımından incelendiğinde, $0,052 > 0,05$ ($p > 0,05$) olduğundan verilen cevaplarda istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı söylenebilir. Dolayısıyla, bu ifadeye genel katılım oranı 3,76 düzeyinde gerçekleşmiştir. Katılımcıların 3,58’i evet, 3,95’i hayır şeklinde bilgi vermiştir. Sonuç olarak işyeri eğitiminde çalışan öğrencilerin okullarında uygulama otellerinin var olup olmamasının ücret almalarında etkisinin olmadığı söylenebilir.

“Fazla mesai durumlarında gerekli mesai ücretini alıyordum” ifadesine verilen cevaplar, okullarında uygulama otelinin bulunup bulunmaması faktörü bakımından incelendiğinde $0,000 < 0,05$ ($p < 0,05$) olduğundan verilen cevaplarda istatistiksel olarak anlamlı fark vardır sonucuna ulaşılabilir. Dolayısıyla, bu ifadeye genel katılım oranı 3,92 düzeyinde gerçekleşmiştir. Katılımcıların 3,76’sı evet, 4,02’si hayır şeklinde bilgi vermiştir. Sonuç olarak işyeri eğitiminde çalışan öğrencilerin okullarında uygulama otellerinin var olup olmamasının fazla mesai ücreti almalarında bir etkisi olduğu söylenebilir.

“3+1 işyeri eğitimi uygulamasında çalışma saatlerim sözleşmede yazan şekliyle (8

saat) uygulanıyordu” ifadesi ile ilgili verilen cevaplar okullarında uygulama otelinin bulunup bulunmaması faktörü bakımından incelendiğinde, $0,190 > 0,05$ ($p > 0,05$) olduğundan verilen cevaplarda istatistiksel olarak anlamlı fark yoktur sonucuna ulaşılabilir. Dolayısıyla, bu ifadeye genel katılım oranı 3,75 düzeyinde gerçekleşmiştir. Katılımcıların 3,65’i evet, 3,86’sı hayır şeklinde bilgi vermiştir. Sonuç olarak işyeri eğitiminde çalışan öğrencilerin okullarında uygulama otellerinin var olup olmamasının “3+1 işyeri eğitim uygulamasında çalışma saatlerim sözleşmede yazan şekliyle (8 saat)” uygulanmasında etkisi yoktur denilebilir.

“3+1 işyeri eğitim uygulaması yaptığım işletmedeki personel yatakhane, banyo ve tuvaletlerde tatmin edici şartlar (hijyen vb.) mevcuttu” ifadesine verilen cevaplar okullarında uygulama otelinin bulunup bulunmaması faktörü bakımından incelendiğinde, $0,280 > 0,05$ ($p > 0,05$) olduğundan verilen cevaplarda istatistiksel olarak anlamlı fark yoktur sonucuna varılabilir. Dolayısıyla, bu ifadeye genel katılım oranı 3,92 düzeyinde gerçekleşmiştir. Katılımcıların 3,76’sı evet, 4,09’u hayır şeklinde bilgi vermiştir. Sonuç olarak işyeri eğitiminde çalışan öğrencilerin okullarında uygulama otellerinin var olup olmamasının “3+1 işyeri eğitim uygulaması ile uygulama yaptığım işletmedeki personel yatakhane, banyo ve tuvaletlerde tatmin edici şartlar (hijyen vb.)” etkisinin olmadığı söylenebilir.

Beşinci ifade olan “3+1 işyeri eğitim uygulaması yaptığım işletmedeki, personel yemekleri sağlık, temizlik (hijyen) ve çeşitlilik açısından yeterliydi” ifadesine verilen cevaplar okullarında uygulama otelinin bulunup bulunmaması faktörü bakımından incelendiğinde, $0,002 < 0,05$ ($p < 0,05$) olduğundan verilen cevaplarda istatistiksel olarak anlamlı fark vardır sonucuna varılabilir. Dolayısıyla, bu ifadeye genel katılım oranı 3,93 düzeyinde gerçekleşmiştir. Katılımcıların 3,71’i evet, 4,15’i hayır şeklinde bilgi vermiştir. Sonuç olarak işyeri eğitiminde çalışan öğrencilerin okullarında uygulama otellerinin var olup olmamasının “3+1 işyeri eğitim uygulaması yaptığım işletmedeki, personel yemekleri sağlık, temizlik (hijyen) ve çeşitlilik açısından yeterliydi” ifadesinde etkisinin olduğu söylenebilir.

Altıncı ifade olan “3+1 işyeri eğitim uygulaması yapılan işletme yöneticileri tüm

çalışanlara adil davranıyorlardı” ifadesine verilen cevaplar okullarında uygulama otelinin bulunup bulunmaması faktörü bakımından incelendiğinde $0,009 < 0,05$ ($p < 0,05$) olduğundan verilen cevaplarda istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu sonucuna ulaşılabılır. Dolayısıyla, bu ifadeye genel katılım oranı 4,02 düzeyinde gerçekleşmiştir. Katılımcıların 3,82’si evet, 4,22’si hayır şeklinde bilgi vermiştir. Sonuç olarak işyeri eğitiminde çalışan öğrencilerin okullarında uygulama otellerinin var olup olmamasının “3+1 işyeri eğitim uygulaması yapılan işletme yöneticileri tüm çalışanlara adil davranıyorlardı” ifadesinde etkisinin olduğu söylenebilir.

Yedinci ifade olan “3+1 işyeri eğitim uygulaması esnasında meslek alanım dışında herhangi bir iş yapmak durumunda kalmadım” ifadesine verilen cevaplar okullarında uygulama otelinin bulunup bulunmaması faktörü bakımından incelendiğinde, $0,000 < 0,05$ ($p < 0,05$) olduğundan verilen cevaplarda istatistiksel olarak anlamlı fark vardır sonucuna ulaşılabılır. Dolayısıyla, bu ifadeye genel katılım oranı 3,9 düzeyinde gerçekleşmiştir. Katılımcıların 3,61’i evet, 4,19’u hayır şeklinde bilgi vermiştir. Sonuç olarak işyeri eğitiminde çalışan öğrencilerin okullarında uygulama otellerinin var olup olmamasının “3+1 işyeri eğitim uygulaması esnasında meslek alanım dışında herhangi bir iş yapmak durumunda kalmadım” ifadesinde etkisi vardır denilebilir.

Sekizinci ifade olan “3+1 işyeri eğitim uygulaması esnasındaki çalışma arkadaşlarımla bana karşı tutum ve davranışlarından memnundum” ifadesine verilen cevaplar okullarında uygulama otelinin bulunup bulunmaması faktörü bakımından incelendiğinde $0,458 > 0,05$ ($p > 0,05$) olduğundan verilen cevaplarda istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı söylenebilir. Dolayısıyla, bu ifadeye genel katılım oranı 4,2 düzeyinde gerçekleşmiştir. Katılımcıların 4,26’sı evet, 4,17’si hayır şeklinde bilgi vermiştir. Sonuç olarak işyeri eğitiminde çalışan öğrencilerin okullarında uygulama otellerinin var olup olmamasının “3+1 işyeri eğitimi uygulaması esnasındaki çalışma arkadaşlarımla bana karşı tutum ve davranışlarından memnundum” ifadesinde etkisi yoktur denilebilir.

Dokuzuncu ifade olan “3+1 işyeri eğitimi uygulaması esnasında işletme tarafından

yeterli düzeyde hizmet içi eğitim verilmekteydi” ifadesine verilen cevaplar okullarında uygulama otelinin bulunup bulunmaması faktörü bakımından incelendiğinde, $0,001 < 0,05$ ($p < 0,05$) olduğundan verilen cevaplarda istatistiksel olarak anlamlı fark vardır denilebilir. Dolayısıyla, bu ifadeye genel katılım oranı 3,92 düzeyinde gerçekleşmiştir. Katılımcıların 3,65’i evet, 4,19’u hayır şeklinde bilgi vermiştir. Sonuç olarak işyeri eğitiminde çalışan öğrencilerin okullarında uygulama otellerinin var olup olmamasının “3+1 işyeri eğitimi uygulaması esnasında işletme tarafından yeterli düzeyde hizmet içi eğitim verilmekteydi” ifadesinde etkisi var olduğu sonucuna ulaşılabilir.

Onuncu ifade olan “3+1 işyeri eğitim uygulaması sırasında eğitim gördüğüm bölüme uygun alanlarda görev yaptım” ifadesine verilen cevaplar okullarında uygulama otelinin bulunup bulunmaması faktörü bakımından incelendiğinde, $0,208 > 0,05$ ($p > 0,05$) olduğundan verilen cevaplarda istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı söylenebilir. Dolayısıyla, bu ifadeye genel katılım oranı 4,05 düzeyinde gerçekleşmiştir. Katılımcıların 3,97’si evet, 4,14’ü hayır şeklinde bilgi vermiştir. Sonuç olarak işyeri eğitiminde çalışan öğrencilerin okullarında uygulama otellerinin var olup olmamasının “3+1 işyeri eğitimi uygulaması sırasında eğitim gördüğüm bölüme uygun alanlarda görev yaptım” ifadesinde etkisi yoktur denilebilir.

Onbirinci ifade olan “3+1 işyeri eğitimi uygulaması alan öğrenciler, işverenler tarafından ucuz işgücü olarak görülmektedir” ifadesine verilen cevaplar okullarında uygulama otelinin bulunup bulunmaması faktörü bakımından incelendiğinde, $0,816 > 0,05$ ($p > 0,05$) olduğundan verilen cevaplarda istatistiksel olarak anlamlı fark yoktur denilebilir. Dolayısıyla, bu ifadeye genel katılım oranı 4,2 düzeyinde gerçekleşmiştir. Katılımcıların 4,22’si evet, 4,19’u hayır şeklinde bilgi vermiştir. Sonuç olarak işyeri eğitiminde çalışan öğrencilerin okullarında uygulama otellerinin var olup olmamasının “3+1 işyeri eğitimi uygulaması alan öğrenciler, işverenler tarafından ucuz işgücü olarak görülmektedir” ifadesinde etkisi yoktur sonucuna ulaşılabilir.

Tüm bu ifadelerin tablodan değerlendirmesi sonucu olarak öğrencilerin yapmış

oldukları 3+1 işyeri eğitim uygulamalarında memnuniyet düzeyleri ile okullarında uygulama otelinin bulunup bulunmamasının arasında anlamlı bir farklılık yoktur sonucuna varılabilir. Bu sonucu destekleyen bulgular uygulama otelinin varlığı ile memnuniyet ifadelerini t-testi sonucu oluşan tablo değerlerinden 11 ifadenin 5'inde farklılık vardır 6'sında yoktur şeklinde sonuç çıkmasıdır. Bu sonuçlardan anlaşılan öğrencilerinin 3+1 işyeri eğitim uygulaması memnuniyet değerlendirmesinde okullarında uygulama otellerinin bulunup bulunmaması faktörünün belirgin bir rolü bulunmadığı sonucudur. Bu sonuçlara göre Hipotez 3 desteklenmemektedir.

Tablo 4.11. Öğrencilerin 3+1 işyeri eğitimi uygulaması memnuniyetlerinin uygulama otelinin bulunma durumuna göre oluşturulan t testi sonuçları

Memnuniyet Düzeylerini Gösteren İfadeler	Uygulama Otelinin Bulunma Durumu	N	A.O.	S.S.	t	p	G. A.O.																																																																																																																				
3+1 işyeri eğitim uygulaması esnasında aldığım ücretten memnundum	Evet	67	3,5821	1,53	1,78	0,052	3,76																																																																																																																				
	Hayır	114	3,9558	1,03				3+1 işyeri eğitim uygulaması esnasında fazla mesai durumlarında gerekli mesai ücretini alıyordum	Evet	67	2,8209	1,60	0,07	0,000*	3,35	Hayır	114	3,8850	0,80	3+1 işyeri eğitim uygulaması çalışma saatlerim sözleşmede yazan şekliyle (8 saat) uygulanıyordu	Evet	67	3,6567	1,43	1,12	0,190	3,75	Hayır	114	3,8673	0,71	3+1 işyeri eğitim uygulaması yaptığım işletmedeki personel yatakhane, banyo ve tuvaletlerde tatmin edici	Evet	67	3,7612	1,35	1,90	0,280	3,92	Hayır	114	4,0973	0,68	3+1 işyeri eğitim uygulaması yaptığım işletmedeki, personel yemekleri, sağlık, temizlik (hijyen) ve çeşitlilik açısından	Evet	67	3,7164	1,15	2,83	0,002*	3,93	Hayır	114	4,1593	0,73	3+1 işyeri eğitim uygulaması yaptığım işletme yöneticileri stajyer olsun olmasın tüm çalışanlara adil	Evet	67	3,8209	1,19	2,41	0,009*	4,02	Hayır	114	4,2212	0,84	3+1 işyeri eğitim uygulaması esnasında meslek alanım dışında herhangi bir iş yapmak durumunda kalmadım	Evet	67	3,6119	1,40	3,19	0,000*	3,9	Hayır	114	4,1947	0,68	3+1 işyeri eğitim uygulaması esnasında çalışma arkadaşlarımla bana karşı tutum ve davranışlarından	Evet	67	4,2687	0,95	0,69	0,458	4,2	Hayır	114	4,1770	0,70	3+1 işyeri eğitim uygulaması esnasında işletme tarafından yeterli düzeyde hizmetiçi eğitim verilmekteydi	Evet	67	3,6567	1,39	2,98	0,001	3,92	Hayır	114	4,1947	0,67	3+1 işyeri eğitim uygulaması esnasında öğrenim gördüğüm bölüme uygun alanlarda görev yaptım	Evet	67	3,9701	1,13	1,13	0,208	4,05	Hayır	114	4,1416	0,69	3+1 işyeri eğitim uygulaması yapan öğrenciler, işverenler tarafından ucuz işgücü olarak görülmektedir	Evet	67	4,2239	0,99	0,21	0,816	4,2
3+1 işyeri eğitim uygulaması esnasında fazla mesai durumlarında gerekli mesai ücretini alıyordum	Evet	67	2,8209	1,60	0,07	0,000*	3,35																																																																																																																				
	Hayır	114	3,8850	0,80				3+1 işyeri eğitim uygulaması çalışma saatlerim sözleşmede yazan şekliyle (8 saat) uygulanıyordu	Evet	67	3,6567	1,43	1,12	0,190	3,75	Hayır	114	3,8673	0,71	3+1 işyeri eğitim uygulaması yaptığım işletmedeki personel yatakhane, banyo ve tuvaletlerde tatmin edici	Evet	67	3,7612	1,35	1,90	0,280	3,92	Hayır	114	4,0973	0,68	3+1 işyeri eğitim uygulaması yaptığım işletmedeki, personel yemekleri, sağlık, temizlik (hijyen) ve çeşitlilik açısından	Evet	67	3,7164	1,15	2,83	0,002*	3,93	Hayır	114	4,1593	0,73	3+1 işyeri eğitim uygulaması yaptığım işletme yöneticileri stajyer olsun olmasın tüm çalışanlara adil	Evet	67	3,8209	1,19	2,41	0,009*	4,02	Hayır	114	4,2212	0,84	3+1 işyeri eğitim uygulaması esnasında meslek alanım dışında herhangi bir iş yapmak durumunda kalmadım	Evet	67	3,6119	1,40	3,19	0,000*	3,9	Hayır	114	4,1947	0,68	3+1 işyeri eğitim uygulaması esnasında çalışma arkadaşlarımla bana karşı tutum ve davranışlarından	Evet	67	4,2687	0,95	0,69	0,458	4,2	Hayır	114	4,1770	0,70	3+1 işyeri eğitim uygulaması esnasında işletme tarafından yeterli düzeyde hizmetiçi eğitim verilmekteydi	Evet	67	3,6567	1,39	2,98	0,001	3,92	Hayır	114	4,1947	0,67	3+1 işyeri eğitim uygulaması esnasında öğrenim gördüğüm bölüme uygun alanlarda görev yaptım	Evet	67	3,9701	1,13	1,13	0,208	4,05	Hayır	114	4,1416	0,69	3+1 işyeri eğitim uygulaması yapan öğrenciler, işverenler tarafından ucuz işgücü olarak görülmektedir	Evet	67	4,2239	0,99	0,21	0,816	4,2	Hayır	114	4,1947	0,68								
3+1 işyeri eğitim uygulaması çalışma saatlerim sözleşmede yazan şekliyle (8 saat) uygulanıyordu	Evet	67	3,6567	1,43	1,12	0,190	3,75																																																																																																																				
	Hayır	114	3,8673	0,71				3+1 işyeri eğitim uygulaması yaptığım işletmedeki personel yatakhane, banyo ve tuvaletlerde tatmin edici	Evet	67	3,7612	1,35	1,90	0,280	3,92	Hayır	114	4,0973	0,68	3+1 işyeri eğitim uygulaması yaptığım işletmedeki, personel yemekleri, sağlık, temizlik (hijyen) ve çeşitlilik açısından	Evet	67	3,7164	1,15	2,83	0,002*	3,93	Hayır	114	4,1593	0,73	3+1 işyeri eğitim uygulaması yaptığım işletme yöneticileri stajyer olsun olmasın tüm çalışanlara adil	Evet	67	3,8209	1,19	2,41	0,009*	4,02	Hayır	114	4,2212	0,84	3+1 işyeri eğitim uygulaması esnasında meslek alanım dışında herhangi bir iş yapmak durumunda kalmadım	Evet	67	3,6119	1,40	3,19	0,000*	3,9	Hayır	114	4,1947	0,68	3+1 işyeri eğitim uygulaması esnasında çalışma arkadaşlarımla bana karşı tutum ve davranışlarından	Evet	67	4,2687	0,95	0,69	0,458	4,2	Hayır	114	4,1770	0,70	3+1 işyeri eğitim uygulaması esnasında işletme tarafından yeterli düzeyde hizmetiçi eğitim verilmekteydi	Evet	67	3,6567	1,39	2,98	0,001	3,92	Hayır	114	4,1947	0,67	3+1 işyeri eğitim uygulaması esnasında öğrenim gördüğüm bölüme uygun alanlarda görev yaptım	Evet	67	3,9701	1,13	1,13	0,208	4,05	Hayır	114	4,1416	0,69	3+1 işyeri eğitim uygulaması yapan öğrenciler, işverenler tarafından ucuz işgücü olarak görülmektedir	Evet	67	4,2239	0,99	0,21	0,816	4,2	Hayır	114	4,1947	0,68																				
3+1 işyeri eğitim uygulaması yaptığım işletmedeki personel yatakhane, banyo ve tuvaletlerde tatmin edici	Evet	67	3,7612	1,35	1,90	0,280	3,92																																																																																																																				
	Hayır	114	4,0973	0,68				3+1 işyeri eğitim uygulaması yaptığım işletmedeki, personel yemekleri, sağlık, temizlik (hijyen) ve çeşitlilik açısından	Evet	67	3,7164	1,15	2,83	0,002*	3,93	Hayır	114	4,1593	0,73	3+1 işyeri eğitim uygulaması yaptığım işletme yöneticileri stajyer olsun olmasın tüm çalışanlara adil	Evet	67	3,8209	1,19	2,41	0,009*	4,02	Hayır	114	4,2212	0,84	3+1 işyeri eğitim uygulaması esnasında meslek alanım dışında herhangi bir iş yapmak durumunda kalmadım	Evet	67	3,6119	1,40	3,19	0,000*	3,9	Hayır	114	4,1947	0,68	3+1 işyeri eğitim uygulaması esnasında çalışma arkadaşlarımla bana karşı tutum ve davranışlarından	Evet	67	4,2687	0,95	0,69	0,458	4,2	Hayır	114	4,1770	0,70	3+1 işyeri eğitim uygulaması esnasında işletme tarafından yeterli düzeyde hizmetiçi eğitim verilmekteydi	Evet	67	3,6567	1,39	2,98	0,001	3,92	Hayır	114	4,1947	0,67	3+1 işyeri eğitim uygulaması esnasında öğrenim gördüğüm bölüme uygun alanlarda görev yaptım	Evet	67	3,9701	1,13	1,13	0,208	4,05	Hayır	114	4,1416	0,69	3+1 işyeri eğitim uygulaması yapan öğrenciler, işverenler tarafından ucuz işgücü olarak görülmektedir	Evet	67	4,2239	0,99	0,21	0,816	4,2	Hayır	114	4,1947	0,68																																
3+1 işyeri eğitim uygulaması yaptığım işletmedeki, personel yemekleri, sağlık, temizlik (hijyen) ve çeşitlilik açısından	Evet	67	3,7164	1,15	2,83	0,002*	3,93																																																																																																																				
	Hayır	114	4,1593	0,73				3+1 işyeri eğitim uygulaması yaptığım işletme yöneticileri stajyer olsun olmasın tüm çalışanlara adil	Evet	67	3,8209	1,19	2,41	0,009*	4,02	Hayır	114	4,2212	0,84	3+1 işyeri eğitim uygulaması esnasında meslek alanım dışında herhangi bir iş yapmak durumunda kalmadım	Evet	67	3,6119	1,40	3,19	0,000*	3,9	Hayır	114	4,1947	0,68	3+1 işyeri eğitim uygulaması esnasında çalışma arkadaşlarımla bana karşı tutum ve davranışlarından	Evet	67	4,2687	0,95	0,69	0,458	4,2	Hayır	114	4,1770	0,70	3+1 işyeri eğitim uygulaması esnasında işletme tarafından yeterli düzeyde hizmetiçi eğitim verilmekteydi	Evet	67	3,6567	1,39	2,98	0,001	3,92	Hayır	114	4,1947	0,67	3+1 işyeri eğitim uygulaması esnasında öğrenim gördüğüm bölüme uygun alanlarda görev yaptım	Evet	67	3,9701	1,13	1,13	0,208	4,05	Hayır	114	4,1416	0,69	3+1 işyeri eğitim uygulaması yapan öğrenciler, işverenler tarafından ucuz işgücü olarak görülmektedir	Evet	67	4,2239	0,99	0,21	0,816	4,2	Hayır	114	4,1947	0,68																																												
3+1 işyeri eğitim uygulaması yaptığım işletme yöneticileri stajyer olsun olmasın tüm çalışanlara adil	Evet	67	3,8209	1,19	2,41	0,009*	4,02																																																																																																																				
	Hayır	114	4,2212	0,84				3+1 işyeri eğitim uygulaması esnasında meslek alanım dışında herhangi bir iş yapmak durumunda kalmadım	Evet	67	3,6119	1,40	3,19	0,000*	3,9	Hayır	114	4,1947	0,68	3+1 işyeri eğitim uygulaması esnasında çalışma arkadaşlarımla bana karşı tutum ve davranışlarından	Evet	67	4,2687	0,95	0,69	0,458	4,2	Hayır	114	4,1770	0,70	3+1 işyeri eğitim uygulaması esnasında işletme tarafından yeterli düzeyde hizmetiçi eğitim verilmekteydi	Evet	67	3,6567	1,39	2,98	0,001	3,92	Hayır	114	4,1947	0,67	3+1 işyeri eğitim uygulaması esnasında öğrenim gördüğüm bölüme uygun alanlarda görev yaptım	Evet	67	3,9701	1,13	1,13	0,208	4,05	Hayır	114	4,1416	0,69	3+1 işyeri eğitim uygulaması yapan öğrenciler, işverenler tarafından ucuz işgücü olarak görülmektedir	Evet	67	4,2239	0,99	0,21	0,816	4,2	Hayır	114	4,1947	0,68																																																								
3+1 işyeri eğitim uygulaması esnasında meslek alanım dışında herhangi bir iş yapmak durumunda kalmadım	Evet	67	3,6119	1,40	3,19	0,000*	3,9																																																																																																																				
	Hayır	114	4,1947	0,68				3+1 işyeri eğitim uygulaması esnasında çalışma arkadaşlarımla bana karşı tutum ve davranışlarından	Evet	67	4,2687	0,95	0,69	0,458	4,2	Hayır	114	4,1770	0,70	3+1 işyeri eğitim uygulaması esnasında işletme tarafından yeterli düzeyde hizmetiçi eğitim verilmekteydi	Evet	67	3,6567	1,39	2,98	0,001	3,92	Hayır	114	4,1947	0,67	3+1 işyeri eğitim uygulaması esnasında öğrenim gördüğüm bölüme uygun alanlarda görev yaptım	Evet	67	3,9701	1,13	1,13	0,208	4,05	Hayır	114	4,1416	0,69	3+1 işyeri eğitim uygulaması yapan öğrenciler, işverenler tarafından ucuz işgücü olarak görülmektedir	Evet	67	4,2239	0,99	0,21	0,816	4,2	Hayır	114	4,1947	0,68																																																																				
3+1 işyeri eğitim uygulaması esnasında çalışma arkadaşlarımla bana karşı tutum ve davranışlarından	Evet	67	4,2687	0,95	0,69	0,458	4,2																																																																																																																				
	Hayır	114	4,1770	0,70				3+1 işyeri eğitim uygulaması esnasında işletme tarafından yeterli düzeyde hizmetiçi eğitim verilmekteydi	Evet	67	3,6567	1,39	2,98	0,001	3,92	Hayır	114	4,1947	0,67	3+1 işyeri eğitim uygulaması esnasında öğrenim gördüğüm bölüme uygun alanlarda görev yaptım	Evet	67	3,9701	1,13	1,13	0,208	4,05	Hayır	114	4,1416	0,69	3+1 işyeri eğitim uygulaması yapan öğrenciler, işverenler tarafından ucuz işgücü olarak görülmektedir	Evet	67	4,2239	0,99	0,21	0,816	4,2	Hayır	114	4,1947	0,68																																																																																
3+1 işyeri eğitim uygulaması esnasında işletme tarafından yeterli düzeyde hizmetiçi eğitim verilmekteydi	Evet	67	3,6567	1,39	2,98	0,001	3,92																																																																																																																				
	Hayır	114	4,1947	0,67				3+1 işyeri eğitim uygulaması esnasında öğrenim gördüğüm bölüme uygun alanlarda görev yaptım	Evet	67	3,9701	1,13	1,13	0,208	4,05	Hayır	114	4,1416	0,69	3+1 işyeri eğitim uygulaması yapan öğrenciler, işverenler tarafından ucuz işgücü olarak görülmektedir	Evet	67	4,2239	0,99	0,21	0,816	4,2	Hayır	114	4,1947	0,68																																																																																												
3+1 işyeri eğitim uygulaması esnasında öğrenim gördüğüm bölüme uygun alanlarda görev yaptım	Evet	67	3,9701	1,13	1,13	0,208	4,05																																																																																																																				
	Hayır	114	4,1416	0,69				3+1 işyeri eğitim uygulaması yapan öğrenciler, işverenler tarafından ucuz işgücü olarak görülmektedir	Evet	67	4,2239	0,99	0,21	0,816	4,2	Hayır	114	4,1947	0,68																																																																																																								
3+1 işyeri eğitim uygulaması yapan öğrenciler, işverenler tarafından ucuz işgücü olarak görülmektedir	Evet	67	4,2239	0,99	0,21	0,816	4,2																																																																																																																				
	Hayır	114	4,1947	0,68																																																																																																																							

4.12. Katılımcıların Memnuniyet Düzeylerinin Bölümlerini İsteyerek Seçip Seçmeme Durumuna Göre Oluşturulan T Testi Bulguları

Araştırmadan elde edilen verilerin analizinde yapılan testler, araştırmaya katılan öğrencilerin yapmış oldukları 3+1 işyeri eğitimi uygulamasına ilişkin memnuniyet düzeylerine yönelik değerlendirmelerinin bölümlerini isteyerek seçip seçmeme faktörüne yönelik t-testi sonuçlarına göre 11 ifadenin tamamında anlamlı bir fark olmadığı yönündedir.

Bu sonuçlara göre H4 hipotezi kabul görmemiştir. Tablo 4.12.'de öğrencilerin 3+1 işyeri eğitim uygulamasına ilişkin memnuniyetleri ile ilgili ifadelerine verdiği cevapların öğrencilerin bölümlerini isteyerek seçip seçmemelerine göre incelenmesi verilmiştir.

“3+1 işyeri eğitim uygulamasında aldığım ücretten memnundum” ifadesine verilen cevaplar bölümlerini isteyerek seçip seçmeme faktörü bakımından incelendiğinde $0,821 > 0,05$ ($p > 0,05$) olduğundan verilen cevaplarda istatistiksel olarak anlamlı fark yoktur denilebilir. Dolayısıyla, bu ifadeye genel katılım oranı 3,82 düzeyinde gerçekleşmiştir. Katılımcıların 3,79'u evet, 3,81'i hayır şeklinde bilgi vermiştir. Sonuç olarak işyeri eğitiminde çalışan öğrencilerin bölümlerini isteyerek seçip seçmeme faktörünün ücret almalarında etkisi yoktur sonucuna ulaşılabilir.

“Fazla mesai durumlarında gerekli mesai ücretini alıyordum” ifadesine verilen cevaplar bölümlerini isteyerek seçip seçmeme faktörü bakımından incelendiğinde, $0,854 > 0,05$ ($p > 0,05$) olduğundan verilen cevaplarda istatistiksel olarak anlamlı fark yoktur sonucuna ulaşılabilir. Dolayısıyla, bu ifadeye genel katılım oranı 3,41 düzeyinde gerçekleşmiştir. Katılımcıların 3,79'u evet, 3,81'i hayır şeklinde bilgi vermiştir. Sonuç olarak işyeri eğitiminde çalışan öğrencilerin bölümlerini isteyerek seçip seçmeme faktörünün fazla mesai ücreti almalarında etkisi yoktur denilebilir.

“3+1 işyeri eğitim uygulamasında çalışma saatlerim sözleşmede yazan şekliyle (8 saat) uygulanıyordu” ifadesi ile ilgili verilen cevaplar okulun isteyerek seçilip seçilmemesi faktörü bakımından incelendiğinde, $0,168 > 0,05$ ($p > 0,05$) olduğundan verilen cevaplarda istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı söylenebilir.

Dolayısıyla, bu ifadeye genel katılım oranı 3,83 düzeyinde gerçekleşmiştir. Katılımcıların 3,75'i evet, 3,94'ü hayır şeklinde bilgi vermiştir. Sonuç olarak işyeri eğitiminde çalışan öğrencilerin okullarını isteyerek seçip seçmemelerinin “3+1 işyeri eğitim uygulamasında çalışma saatlerim sözleşmede yazan şekliyle (8 saat)” uygulanmasında etkisi yoktur denilebilir.

“3+1 işyeri eğitimi yaptığım işletmedeki personel yatakhane, banyo ve tuvaletlerde tatmin edici şartlar (hijyen vb.) mevcuttu” ifadesine verilen cevaplar okulun isteyerek seçilip seçilmemesi faktörü bakımından incelendiğinde, $0,368 > 0,05$ ($p > 0,05$) olduğundan verilen cevaplarda istatistiksel olarak anlamlı fark yoktur denilebilir. Dolayısıyla, bu ifadeye genel katılım oranı 4,01 düzeyinde gerçekleşmiştir. Katılımcıların 3,93'ü evet, 4,10'u hayır şeklinde bilgi vermiştir. Sonuç olarak işyeri eğitiminde çalışan öğrencilerin okullarını isteyerek seçip seçmemelerinin “3+1 işyeri eğitim uygulaması yaptığım işletmedeki personel yatakhane, banyo ve tuvaletlerde tatmin edici şartlar (hijyen vb.) mevcuttu” uygulanmasında etkisi yoktur denilebilir.

Beşinci ifade olan “3+1 işyeri eğitim uygulaması yaptığım işletmedeki, personel yemekleri sağlık, temizlik (hijyen) ve çeşitlilik açısından yeterliydi” ifadesine verilen cevaplar okulun isteyerek seçilip seçilmemesi faktörü bakımından incelendiğinde, $0,252 > 0,05$ ($p > 0,05$) olduğundan verilen cevaplarda istatistiksel olarak anlamlı fark yoktur sonucuna varılabilir. Dolayısıyla, bu ifadeye genel katılım oranı 3,9 düzeyinde gerçekleşmiştir. Katılımcıların 4,02'si evet, 3,78'i hayır şeklinde bilgi vermiştir. Sonuç olarak işyeri eğitiminde çalışan öğrencilerin okullarını isteyerek seçip seçmemelerinin “3+1 işyeri eğitim uygulaması yaptığım işletmedeki, personel yemekleri sağlık, temizlik (hijyen) ve çeşitlilik açısından yeterliydi” ifadesinde etkisi yoktur denilebilir.

Altıncı ifade olan “3+1 işyeri eğitim uygulaması yapılan işletme yöneticileri tüm çalışanlara adil davranıyorlardı” ifadesine verilen cevaplar okulun isteyerek seçilip seçilmemesi faktörü bakımından incelendiğinde, $0,418 > 0,05$ ($p > 0,05$) olduğundan verilen cevaplarda istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı söylenebilir. Dolayısıyla, bu ifadeye genel katılım oranı 4,04 düzeyinde gerçekleşmiştir. Katılımcıların 4,09'u

evet, 4,00'ü hayır şeklinde bilgi vermiştir. Sonuç olarak iş yeri eğitiminde çalışan öğrencilerin okullarını isteyerek seçip seçmemelerinin “3+1 işyeri eğitim uygulaması yapılan işletme yöneticileri tüm çalışanlara adil davranıyorlardı” ifadesinde etkisi yoktur denilebilir.

Yedinci ifade olan “3+1 işyeri eğitim uygulaması esnasında meslek alanım dışında herhangi bir iş yapmak durumunda kalmadım” ifadesine verilen cevaplar okulun isteyerek seçilip seçilmemesi faktörü bakımından incelendiğinde $0,136 > 0,05$ ($p > 0,05$) olduğundan verilen cevaplarda istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı söylenebilir. Dolayısıyla, bu ifadeye genel katılım oranı 3,86 düzeyinde gerçekleşmiştir. Katılımcıların 4,03'ü evet, 3,70'i hayır şeklinde bilgi vermiştir. Sonuç olarak işyeri eğitiminde çalışan öğrencilerin okullarını isteyerek seçip seçmemelerinin “3+1 işyeri eğitim uygulaması esnasında meslek alanım dışında herhangi bir iş yapmak durumunda kalmadım” ifadesinde etkisi yoktur denilebilir.

Sekizinci ifade olan “3+1 işyeri eğitim uygulaması esnasındaki çalışma arkadaşlarımdan bana karşı tutum ve davranışlarından memnundum” ifadesine verilen cevaplar okulun isteyerek seçilip seçilmemesi faktörü bakımından incelendiğinde, $0,161 > 0,05$ ($p > 0,05$) olduğundan verilen cevaplarda istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı söylenebilir. Dolayısıyla, bu ifadeye genel katılım oranı 4,17 düzeyinde gerçekleşmiştir. Katılımcıların 4,24'ü evet, 4,10'u hayır şeklinde bilgi vermiştir. Sonuç olarak işyeri eğitiminde çalışan öğrencilerin okullarını isteyerek seçip seçmemelerinin “3+1 işyeri eğitim uygulaması esnasındaki çalışma arkadaşlarımdan bana karşı tutum ve davranışlarından memnundum” ifadesinde etkisi yoktur denilebilir.

Dokuzuncu ifade olan “3+1 işyeri eğitim uygulaması esnasında işletme tarafından yeterli düzeyde hizmetiçi eğitim verilmekteydi” ifadesine verilen cevaplar okulun isteyerek seçilip seçilmemesi faktörü bakımından incelendiğinde, $0,315 > 0,05$ ($p > 0,05$) olduğundan verilen cevaplarda istatistiksel olarak anlamlı farkın olmadığı söylenebilir. Dolayısıyla, bu ifadeye genel katılım oranı 3,95 düzeyinde gerçekleşmiştir. Katılımcıların 4,02'si evet, 3,89'u hayır şeklinde bilgi vermiştir.

Sonuç olarak iş yeri eğitiminde çalışan öğrencilerin okullarını isteyerek seçip seçmemelerinin “3+1 işyeri eğitim uygulaması esnasında işletme tarafından yeterli düzeyde hizmetiçi eğitim verilmekteydi” ifadesinde etkisi yoktur denilebilir.

Onuncu ifade olan “3+1 işyeri eğitim uygulaması sırasında eğitim gördüğüm bölüme uygun alanlarda görev yaptım” ifadesine verilen cevaplar okulun isteyerek seçilip seçilmemesi faktörü bakımından incelendiğinde, $0,060 > 0,05$ ($p > 0,05$) olduğundan istatistiksel olarak anlamlı fark yoktur sonucuna varılabilir. Dolayısıyla, bu ifadeye genel katılım oranı 3,99 düzeyinde gerçekleşmiştir. Katılımcıların 4,13’ü evet, 3,86’sı hayır şeklinde bilgi vermiştir. Sonuç olarak iş yeri eğitiminde çalışan öğrencilerin okullarını isteyerek seçip seçmemelerinin “3+1 işyeri eğitim uygulaması sırasında eğitim gördüğüm bölüme uygun alanlarda görev yaptım” ifadesinde etkisi yoktur sonucuna ulaşılabilir.

Onbirinci ifade olan “3+1 işyeri eğitimi uygulaması alan öğrenciler, işverenler tarafından ucuz işgücü olarak görülmektedir” ifadesine verilen cevaplar okulun isteyerek seçilip seçilmemesi faktörü bakımından incelendiğinde, $0,426 > 0,05$ ($p > 0,05$) olduğundan verilen cevaplarda istatistiksel olarak anlamlı fark yoktur sonucuna ulaşılabilir. Dolayısıyla, bu ifadeye genel katılım oranı 4,23 düzeyinde gerçekleşmiştir. Katılımcıların 4,18’i evet, 4,29’u hayır şeklinde bilgi vermiştir. Sonuç olarak iş yeri eğitiminde çalışan öğrencilerin okullarını isteyerek seçip seçmemelerinin “3+1 işyeri eğitimi uygulaması alan öğrenciler, işverenler tarafından ucuz işgücü olarak görülmektedir” ifadesinde etkisi yoktur denilebilir.

Tüm bu ifadelerin tablodan değerlendirmesi sonucu olarak öğrencilerin yapmış oldukları 3+1 işyeri eğitimi uygulamalarında memnuniyet düzeyleri ile okullarını isteyerek seçip seçmemeleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur sonucunun çıktığı söylenebilir. Bu sonucu destekleyen bulgular, okulun isteyerek seçilip seçilmemesi ile memnuniyet ifadelerinin t-testi sonucu oluşan tablo değerlerinden 11 ifadenin tamamında anlamlı bir farklılık yoktur şeklinde sonuç çıkmasıdır.

Bu analizden anlaşılan Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi bünyesinde

bulunan önlisans turizm programı öğrencilerinin 3+1 işyeri eğitimi uygulaması memnuniyet değerlendirmesinde öğrencilerin okullarını isteyerek seçip seçmeme faktörünün belirgin bir rolü bulunmamaktadır. Bu sonuçlara göre Hipotez 4 desteklenmemektedir.

Tablo 4.12. Öğrencilerin 3+1 işyeri eğitimi uygulaması memnuniyetlerinin bölümlerini isteyerek seçip seçmeme durumuna göre oluşturulan t testi sonuçları

Memnuniyet Düzeylerini Gösteren İfadeler	Uygulama Otel Bulunma Durumu		N	A.O.	S.S.	t	p	G. A.O.
	Evet	Hayır						
3+1 işyeri eğitim uygulaması esnasında aldığım ücretten memnundum	Evet	144	3,80	1,25	0,22	0,821	3,82	
	Hayır	37	3,81	1,33				
3+1 işyeri eğitim uygulaması esnasında fazla mesai durumlarında gerekli mesai ücretini alıyordum	Evet	144	3,49	1,27	0,18	0,854	3,41	
	Hayır	37	3,43	1,32				
3+1 işyeri eğitim uygulamasında çalışma saatlerim sözleşmede yazan şekliyle (8 saat) uygulanıyordu	Evet	144	3,75	1,09	1,12	0,168	3,83	
	Hayır	37	3,95	0,82				
3+1 işyeri eğitim uygulaması yaptığım işletmedeki personel yatakhane, banyo ve tuvaletlerde tatmin edici şartlar (hijyen vb.) mevcuttu.	Evet	144	3,94	1,03	0,79	0,368	4,01	
	Hayır	37	4,11	0,81				
3+1 işyeri eğitim uygulaması yaptığım işletmedeki, personel yemekleri, sağlık, temizlik (hijyen) ve çeşitlilik açısından yeterliydi	Evet	144	4,03	0,91	1,06	0,252	3,90	
	Hayır	37	3,78	1,11				
3+1 işyeri eğitim uygulaması yaptığım işletme yöneticileri stajyer olsun olmasın tüm çalışanlara adil davranıyorlardı	Evet	144	4,10	0,94	0,68	0,418	4,04	
	Hayır	37	4,00	1,23				
3+1 işyeri eğitim uygulaması esnasında meslek alanım dışında herhangi bir iş yapmak durumunda kalmadım	Evet	144	4,04	0,96	1,20	0,136	3,86	
	Hayır	37	3,70	1,35				
3+1 işyeri eğitim uygulaması esnasında çalışma arkadaşlarımla bana karşı tutum ve davranışlarından memnundum	Evet	144	4,24	0,71	1,09	0,161	4,17	
	Hayır	37	4,11	1,08				
3+1 işyeri eğitim uygulaması esnasında işletme tarafından yeterli düzeyde hizmetiçi eğitim verilmekteydi	Evet	144	4,02	0,96	0,84	0,315	3,95	
	Hayır	37	3,89	1,27				
3+1 işyeri eğitim uygulaması esnasında öğrenim gördüğüm bölüme uygun alanlarda görev yaptım	Evet	144	4,14	0,80	1,53	0,060	3,99	
	Hayır	37	3,87	1,14				
3+1 işyeri eğitim uygulamasında öğrenciler, işverenler tarafından ucuz işgücü olarak görülmektedir	Evet	144	4,18	0,83	-0,73	0,426	4,23	
	Hayır	37	4,30	0,70				

4.13. Katılımcıların Memnuniyet Düzeylerinin Son Çalıştıkları İşletme Türü ve Departmanlarına Göre Oluşturulan Anova Testi Bulguları

Tablo 4.13.'e göre katılımcıların 3+1 işyeri eğitim uygulamasına dair memnuniyetleri ile ilgili ifadelerine verdiği cevapların işyeri eğitimi gördükleri işletme türü ve departmanlarına göre incelenmesi verilmiştir. “3+1 işyeri eğitimi uygulaması sırasında aldığım ücretten memnundum” ifadesine verilen cevaplar incelendiğinde bu ifadeye genel katılım (3,82) yüksektir. $p>0,05$ ($0,938>0,05$) olduğundan bu ifadeye verilen cevaplarda işletme türü ve departmanlarına göre istatistiksel olarak anlamlı fark yoktur. Operasyon (3,80), bilet Satış (3,62), transfer (3,88) şeklinde olmuştur. Bu sonuç ile işyeri eğitimi yapılan işletme türü ve departmanı ile 3+1 işyeri eğitim uygulaması memnuniyetinde ücretten memnuniyet arasında anlamlı farklılık olmadığı söylenebilir.

İkinci ifade olan “3+1 işyeri eğitim uygulamasında mesai ücretini alıyordum” ifadesine verilen cevaplar incelendiğinde bu ifadeye genel katılım (3,19) yüksektir. $p>0,05$ ($0,325>0,05$) olduğundan bu ifadeye verilen cevaplarda işletme türü ve departmanlarına göre istatistiksel olarak anlamlı fark yoktur. Katılım oranları konaklama İşletmesi; önbüro (3,56), servis (3,18), mutfak (3,43), kat hizmetleri (3,86), seyahat işletmesi; operasyon (3,70), bilet satış (3,25), transfer (3,55) şeklinde olmuştur. Bu sonuçla işyeri eğitimi yapılan işletme türü ve departmanı ile 3+1 işyeri eğitimi uygulaması memnuniyetinde mesai ücreti alma memnuniyeti arasında anlamlı farklılık yoktur sonucuna ulaşılabilir.

“3+1 işyeri eğitimi uygulaması çalışma saatlerim sözleşmede yazan şekliyle (8 saat) uygulanıyordu” ifadesine verilen cevaplar incelendiğinde bu ifadeye genel katılım (3,40) yüksektir. $p>0,05$ ($0,176>0,05$) olduğundan bu ifadeye verilen cevaplarda işletme türü ve departmanlarına göre istatistiksel olarak anlamlı fark yoktur sonucuna ulaşılabilir. Katılım oranları konaklama işletmesi; önbüro (3,72), servis (3,59), mutfak (3,93), kat hizmetleri (3,91), seyahat işletmesi; operasyon (3,70), bilet satış (3,75), transfer (3,66) şeklinde olmuştur. Bu sonuçla işyeri eğitimi yapılan işletme türü ve departmanı ile 3+1 işyeri eğitimi uygulaması memnuniyetinde çalışma saatlerine uyulması ile memnuniyet arasında anlamlı farklılık yoktur denilebilir.

“3+1 işyeri eğitimi uygulaması yapılan işletmedeki personel yatakhane, banyo ve tuvaletlerde tatmin edici şartlar (hijyen vb.) mevcuttu” ifadesine verilen cevaplar incelendiğinde bu ifadeye genel katılım (3,60) yüksektir. $p>0,05$ ($0,082>0,05$)

olduğundan bu ifadeye verilen cevaplarda işletme türü ve departmanlarına göre istatistiksel olarak anlamlı fark yoktur. Katılım oranları konaklama işletmesi; önbüro (4,28), servis (4,04), mutfak (3,96),kat hizmetleri (3,82), seyahat işletmesi; operasyon (3,90), bilet satış (3,81), transfer (4,00) şeklinde olmuştur. Bu sonuçla işyeri eğitimi yapılan işletme türü ve departmanı ile “3+1 işyeri eğitimi uygulaması yapılan işletmedeki personel yatakhane, banyo ve tuvaletlerde tatmin edici şartlar (hijyen vb.) mevcuttu” ifadesi arasında anlamlı farklılık yoktur denilebilir.

“3+1 işyeri eğitimi uygulaması yapılan işletmede ki, personel yemekleri sağlık, temizlik (hijyen) ve çeşitlilik açısından yeterliydi” ifadesine verilen cevaplar incelendiğinde bu ifadeye genel katılım (3,83) yüksektir. $p>0,05$ ($0,586>0,05$) olduğundan bu ifadeye verilen cevaplarda işletme türü ve departmanlarına göre istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı sonucuna varılabilir. Katılım oranları konaklama işletmesi; önbüro (4,12), servis (4,22), mutfak (3,96), kat hizmetleri (3,91), seyahat işletmesi; operasyon (3,70), bilet satış (3,68), transfer (4,05) şeklinde olmuştur. bu sonuçla işyeri eğitimi yapılan işletme türü ve departmanı ile “3+1 işyeri eğitimi uygulaması yapılan işletmede ki, personel yemekleri sağlık, temizlik (hijyen) ve çeşitlilik açısından yeterliydi” ifadesi arasında anlamlı farklılık yoktur denilebilir.

“3+1 işyeri eğitimi uygulaması yapılan işletme yöneticilerinin tüm çalışanlara adil davranıyorlardı” ifadesine verilen cevaplar incelendiğinde bu ifadeye genel katılım (3,69) yüksektir. $p>0,05$ ($0,028>0,05$) olduğundan verilen cevaplarda işletme türü ve departmanlarına göre istatistiksel olarak anlamlı fark yoktur sonucuna varılabilir. Katılım oranları konaklama İşletmesi; önbüro (4,40), servis (3,77), mutfak (4,06),kat hizmetleri (4,26), seyahat işletmesi; operasyon (3,90), bilet satış (4,00), transfer (4,16) şeklinde olmuştur. Bu sonuçla işyeri eğitimi yapılan işletme türü ve departmanı ile “3+1 işyeri eğitimi uygulaması yapılan işletme yöneticilerinin tüm çalışanlara adil davranıyorlardı” ifadesi anlamlı farklılık içermez denilebilir.

“3+1 işyeri eğitimi uygulaması sırasında çalışma arkadaşlarımla bana karşı tutum ve davranışlarından memnundum” ifadesine verilen cevaplar incelendiğinde bu ifadeye genel katılım (3,69) yüksektir. $p>0,05$ ($0,135>0,05$) olduğundan bu ifadeye verilen cevaplarda işletme türü ve departmanlarına göre istatistiksel olarak anlamlı fark

yoktur neticesine ulaşılabilir.

Katılım oranları konaklama işletmesi; önbüro (4,60), servis (4,00), mutfak (4,16), kat hizmetleri (4,17), seyahat işletmesi; operasyon (4,60), bilet satış (4,06), transfer (4,11) şeklinde olmuştur. Bu sonuçla işyeri eğitimi yapılan işletme türü ve departmanı ile “3+1 işyeri eğitimi uygulaması sırasında çalışma arkadaşlarımdan bana karşı tutum ve davranışlarından memnundum” ifadesi arasında anlamlı farklılık yoktur denilebilir.

Dokuzuncu ifade olan “3+1 işyeri eğitimi uygulaması sırasında işletme tarafından yeterli düzeyde hizmet içi eğitim verilmekteydi” ifadesine verilen cevaplar incelendiğinde bu ifadeye genel katılım (4,06) yüksektir. $p > 0,05$ ($0,285 > 0,05$) olduğundan bu ifadeye verilen cevaplarda işletme türü ve departmanlarına göre istatistiksel olarak anlamlı farkın olmadığı söylenebilir. Katılım oranları konaklama işletmesi; önbüro (4,36), servis (3,81), mutfak (3,78), kat hizmetleri (3,95), seyahat işletmesi; operasyon (4,20), bilet satış (4,12), transfer (4,27) şeklinde olmuştur. Bu sonuçla işyeri eğitimi yapılan işletme türü ve departmanı ile “3+1 işyeri eğitimi uygulaması sırasında işletme tarafından yeterli düzeyde hizmetiçi eğitim verilmekteydi” ifadesi arasında anlamlı farklılık yoktur denilebilir.

Onuncu ifade olan “3+1 işyeri eğitimi uygulaması sırasında öğrenim görülen bölüme uygun alanlarda görev yaptım” ifadesine verilen cevaplar incelendiğinde bu ifadeye genel katılım (4,21) yüksektir. $p > 0,05$ ($0,063 > 0,05$) olduğundan bu ifadeye verilen cevaplarda işletme türü ve departmanlarına göre istatistiksel olarak anlamlı fark yoktur. Katılım oranları konaklama işletmesi; önbüro (4,24), servis (3,68), mutfak (4,06), kat hizmetleri (3,82), seyahat işletmesi; operasyon (4,20), bilet satış (4,25), transfer (4,50) şeklinde olmuştur. Bu sonuçla işyeri eğitimi yapılan işletme türü ve departmanı ile “3+1 işyeri eğitimi uygulaması sırasında öğrenim görülen bölüme uygun alanlarda görev yaptım” ifadesi arasında anlamlı farklılık yoktur sonucuna varılabilir. Onbirinci ifade olan “3+1 işyeri eğitimi uygulaması sırasında işverenler öğrencileri ucuz işgücü olarak görmektedir” ifadesine verilen cevaplar incelendiğinde bu ifadeye genel katılım (4,25) yüksektir. $p > 0,05$ ($0,531 > 0,05$)

olduğundan bu ifadeye verilen cevaplarda işletme türü ve departmanlarına göre istatistiksel olarak anlamlı fark yoktur denilebilir.

katılım oranları konaklama işletmesi; önbüro (4,12), servis (4,00), mutfak (4,34), kat hizmetleri (4,17), seyahat işletmesi; operasyon (4,10), bilet satış (4,00), transfer (4,27) şeklinde olmuştur. bu sonuçla işyeri eğitimi yapılan işletme türü ve departmanı ile “3+1 işyeri eğitimi uygulaması sırasında işverenler öğrencileri ucuz işgücü olarak görmektedir” ifadesi arasında anlamlı farklılık yoktur denilebilir. Sonuç olarak 3+1 işyeri eğitimi uygulamasına katılan öğrenciler aldıkları ücretlerden memnun olduklarını ifade etmişlerdir. Öğrenciler fazla çalışmada mesai ücreti almaktadırlar. Hijyen ve yaşam koşulları gibi ifadeleri içeren sorularda genel katılım oranı yüksek çıkmıştır.

Öğrencilerin 3+1 işyeri eğitimi uygulaması ile ilgili olarak memnuniyetlerini içeren ifadelere verilen cevapların işletme türü ve departmanları açısından incelenmesi sonucunda şu çıkarımlara ulaşılmıştır:

İşletme türü ve departmanları faktörüne yönelik ANOVA testi sonuçlarına göre 11 ifadenin tamamında anlamlı bir farkın ($p < 0,05$) olmadığı anlaşılmıştır. Bu sonuçlara göre hipotezimiz olan 3+1 işyeri eğitimi uygulamasına katılan öğrencilerin memnuniyet düzeylerinde işletme türü ve departmanlarına göre farklılık vardır hipotezi desteklenmemektedir. Hipotez 5 kabul edilmemiştir.

Tablo 4.13. Öğrencilerin 3+1 işyeri eğitim uygulaması memnuniyetlerinin son çalıştıkları işletme türü ve departmanlarına göre oluşturulan Anova testi sonuçları

Memnuniyet Düzeylerini Gösteren İfadeler	Konaklama İşletmesi Seyahat İşletmesi	N	A.O.	S.S.	f	p	G. A.O.
3+1 işyeri eğitimi uygulaması esnasında aldığım ücretten memnundum	Önbüro	25	3,88	1,05	0,33	0,938	3,82
	Servis	22	3,59	1,43			
	Mutfak	66	3,76	1,39			
	Kat Hizm.	23	4,09	1,04			
	Diğer	1	4,00	.			
	Operasyon	10	3,80	1,31			
	Bilet Satış	16	3,63	1,20			
	Transfer	18	3,89	1,23			
3+1 işyeri eğitimi uygulaması esnasında fazla mesai durumlarında gerekli mesai ücretini alıyordum	Önbüro	25	3,56	1,12	1,16	0,325	3,19
	Servis	22	3,18	1,36			
	Mutfak	66	3,44	1,44			
	Kat Hizm.	23	3,87	1,05			
	Diğer	1	1,00	.			
	Operasyon	10	3,70	1,25			
	Bilet Satış	16	3,25	1,12			
	Transfer	18	3,56	1,04			
3+1 işyeri eğitimi uygulamasında çalışma saatlerim sözleşmede yazan şekliyle (8 saat) uygulanıyordu	Önbüro	25	3,72	1,30	0,48	0,176	3,40
	Servis	22	3,59	0,73			
	Mutfak	66	3,94	1,06			
	Kat Hizm.	23	3,91	1,08			
	Diğer	1	1,00	.			
	Operasyon	10	3,70	0,67			
	Bilet Satış	16	3,75	0,93			
	Transfer	18	3,67	0,90			
3+1 işyeri eğitimi uygulaması yaptığım işletmedeki personel yatakhane, banyo ve tuvaletlerde tatmin edici şartlar (hijyen vb.) mevcuttu.	Önbüro	25	4,28	1,05	1,84	0,082	3,60
	Servis	22	4,05	1,43			
	Mutfak	66	3,97	1,39			
	Kat Hizm.	23	3,83	1,04			
	Diğer	1	1,00	.			
	Operasyon	10	3,90	1,31			
	Bilet Satış	16	3,81	1,20			
	Transfer	18	4,00	1,23			

Tablo 4.13. (Devamı)

Memnuniyet Düzeylerini Gösteren İfadeler	Konaklama İşletmesi Seyahat İşletmesi	N	A.O.	S.S.	f	p	G. A.O.
3+1 işyeri eğitimi uygulamasında işletmedeki, personel yemekleri, sağlık, temizlik (hijyen) ve çeşitlilik açısından yeterliydi.	Önbüro	25	4,1200	0,90	0,80	0,586	3,83
	Servis	22	4,2273	0,58			
	Mutfak	66	3,9697	1,07			
	Kat Hizm.	23	3,9130	1,16			
	Diğer	1	3,0000	.			
	Operasyon	10	3,7000	0,57			
	Bilet Satış	16	3,6875	0,92			
3+1 işyeri eğitimi uygulamasında işletme yöneticileri stajyer olsun olmasın tüm çalışanlara adil davranıyorlardı	Önbüro	25	4,4000	0,13	2,30	0,028	3,69
	Servis	22	3,7727	0,24			
	Mutfak	66	4,0606	0,13			
	Kat Hizm.	23	4,2609	0,22			
	Diğer	1	1,0000	.			
	Operasyon	10	3,9000	0,28			
	Bilet Satış	16	4,0000	0,26			
3+ işyeri eğitimi uygulaması esnasında meslek alanım dışında herhangi bir iş yapmak durumunda kalmadım	Önbüro	25	4,3200	0,13	1,07	0,380	3,90
	Servis	22	4,0000	0,28			
	Mutfak	66	3,7424	0,15			
	Kat Hizm.	23	4,1304	0,22			
	Diğer	1	3,0000	.			
	Operasyon	10	4,1000	0,38			
	Bilet Satış	16	3,9375	0,29			
3+1 işyeri eğitimi uygulaması esnasında çalışma arkadaşlarıma bana karşı tutum ve davranışlarından memnundum	Önbüro	25	4,6000	0,11	1,61	0,135	3,69
	Servis	22	4,0000	0,22			
	Mutfak	66	4,1667	0,10			
	Kat Hizm.	23	4,1739	0,20			
	Diğer	1	4,0000	.			
	Operasyon	10	4,6000	0,17			
	Bilet Satış	16	4,0625	0,20			
Transfer	18	4,1111	0,16				

Tablo 4.13. (Devamı)

Memnuniyet Düzeylerini Gösteren İfadeler	Konaklama İşletmesi Seyahat İşletmesi	N	A.O.	S.S.	f	p	G.A.O.
3+1 işyeri eğitimi uygulaması esnasında işletme tarafından yeterli düzeyde hizmetiçi eğitim verilmekteydi	Önbüro	25	4,36	0,19	1,23	0,285	4,06
	Servis	22	3,81	0,27			
	Mutfak	66	3,78	0,14			
	Kat Hizm.	23	3,95	0,22			
	Diğer	1	4,00	.			
	Operasyon	10	4,20	0,21			
	Bilet Satış	16	4,12	0,26			
	Transfer	18	4,27	0,11			
3+1 işyeri eğitimi uygulaması esnasında öğrenim gördüğüm bölüme uygun alanlarda görev yaptım	Önbüro	25	4,24	0,20	1,95	0,063	4,21
	Servis	22	3,68	0,24			
	Mutfak	66	4,06	0,09			
	Kat Hizm.	23	3,82	0,19			
	Diğer	1	5,00	.			
	Operasyon	10	4,20	0,24			
	Bilet Satış	16	4,25	0,17			
	Transfer	18	4,50	0,16			
3+1 işyeri eğitimi uygulamasında öğrenciler, işverenler tarafından ucuz işgücü olarak görülmektedir	Önbüro	25	4,12	0,18	0,87	0,531	4,25
	Servis	22	4,00	0,16			
	Mutfak	66	4,34	0,09			
	Kat Hizm.	23	4,17	0,13			
	Diğer	1	5,00	.			
	Operasyon	10	4,10	0,17			
	Bilet Satış	16	4,00	0,27			
	Transfer	18	4,27	0,19			

4.14. Katılımcıların Cinsiyetleri İle Mesleki Gelişimlerine ve Turizm Endüstrisine Bakış Açılarını Gösteren Bulguları

Katılımcıların cinsiyetlerine göre turizm endüstrisine bakış açılarını gösteren tablo 4.14.'e göre 10 adet ölçek ifadesine yer verilmiştir. Bu ifadeler; “3+1 işyeri eğitim uygulaması esnasında turizm eğitimi almamış personel ile sorunlar yaşadım”, “yapmış olduğum 3+1 işyeri eğitim uygulaması, ileriki yaşamımda iş bulmama

yardımcı olacaktır”, “3+1 işyeri uygulama eğitimi ile almış olduğum teorik eğitimdeki bilgileri uygulama imkânı buldum”, “3+1 işyeri eğitim uygulaması kendime olan güven duygusunun gelişmesine katkı sağladı”, “3+1 işyeri eğitim uygulaması, alanımla ilgili yeni gelişmeleri uygulama düzeyinde görme imkânı sağladı”, “işyeri uygulama eğitimi, insanlarla olan iletişimimin gelişmesine katkı sağladı”, “3+1 işyeri eğitim uygulaması endüstriyi tanıma olanağı sağladı”, “3+1 işyeri eğitim uygulaması, turizm mesleğini sevmeme fayda sağladı”, “3+1 işyeri eğitim uygulaması, okulu bitirince bu mesleği yapma düşünceme olumlu yönde katkı sağladı”, “3+1 işyeri eğitim uygulaması yaptıktan sonra bu meslekte daha başarılı olacağıma kanaat getirdim” şeklindedir.

Katılımcı öğrencilerin birinci ifade olan “3+1 işyeri eğitim uygulaması esnasında turizm eğitimi almamış personel ile sorunlar yaşadım” ile ilgili cevaplarında katılıyorum ve tamamen katılıyorum cevaplarının kadınlarda toplam % 66 civarında, erkeklerde ise % 62 civarında olduğu görülmektedir. Bu analiz turizm endüstrisinde genel bir görüş olan “alaylı mektepli” çatışmasının bir sonucu olduğu düşünülmektedir.

Katılımcı öğrencilerin ikinci ifade olan “Yapmış olduğum 3+1 işyeri eğitim uygulaması, ileriki yaşamımda iş bulmama yardımcı olacaktır” ile ilgili cevaplarında katılıyorum ve tamamen katılıyorum cevaplarının kadınlarda toplam % 90 civarında, erkeklerde ise % 83 civarında olduğu görülmektedir. Bu sonuçtan söz konusu eğitim modelinin katılımcıların iş arama ve iş bulma endişelerini azalatacağı söylenebilir.

Öğrencilerin “3+1 işyeri eğitim uygulaması ile almış olduğum teorik eğitimdeki bilgileri uygulama imkanı buldum” ile ilgili cevaplarında katılıyorum ve tamamen katılıyorum cevaplarının kadınlarda toplam % 83 civarında, erkeklerde ise % 89 civarında olduğu görülmektedir. Bu analizden öğrencilerin okulda öğrendikleri kuramsal bilgileri gerçek iş yaşamında yerinde uygulayarak becerilerini geliştirdikleri söylenebilir. Öğrencilerin “işyeri eğitim uygulaması, kendime olan güven duygusunun gelişmesine katkı sağladı.” ile ilgili cevaplarında katılıyorum ve tamamen katılıyorum cevaplarının kadınlarda toplam % 82 civarında, erkeklerde ise

% 87 civarında olduğu görülmektedir. Katılımcı öğrencilerin “3+1 işyeri eğitim uygulaması, alanımla ilgili yeni gelişmeleri uygulama düzeyinde görme imkanı sağladı.” ile ilgili cevaplarında katılıyorum ve tamamen katılıyorum cevaplarının kadınlarda toplam % 87 civarında, erkeklerde ise % 88 civarında olduğu görülmektedir. Bu sonuç, söz konusu eğitim modelinin katılımcıların turizm endüstrisinde yenilikleri öğrenmelerinde etkili olduğu söylenebilir.

Katılımcı öğrencilerin “3+1 işyeri eğitim uygulaması, insanlarla olan iletişimin gelişmesine katkı sağladı” ile ilgili cevaplarında katılıyorum ve tamamen katılıyorum cevaplarının kadınlarda toplam % 91 civarında, erkeklerde ise % 85 civarında olduğu görülmektedir. Bu sonuçla, söz konusu eğitim modelinin katılımcıların sosyal yönlerinin gelişmesini etkileği söylenebilir.

Öğrencilerin “3+1 işyeri eğitim uygulaması, turizm endüstrisini tanıma olanağı sağladı” ile ilgili cevaplarında katılıyorum ve tamamen katılıyorum cevaplarının kadınlarda toplam % 93 civarında, erkeklerde ise % 86 civarında olduğu görülmektedir. Bu analizden katılımcıların 3+1 işyeri eğitim uygulaması ile turizm endüstrisi hakkında detaylı bilgi sahibi oldukları çıkarımı yapılabilir.

Öğrencilerin “3+1 işyeri eğitim uygulaması, turizm mesleğini sevmeme fayda sağladı” ile ilgili cevaplarında katılıyorum ve tamamen katılıyorum cevaplarının kadınlarda toplam % 78 civarında, erkeklerde ise % 84 civarında olduğu görülmektedir. Öğrencilerin “3+1 İşyeri Uygulama Eğitimi, okulu bitirince bu mesleği yapma düşünceme olumlu yönde katkı sağladı” ile ilgili cevaplarında katılıyorum ve tamamen katılıyorum cevaplarının kadınlarda toplam % 91 civarında, erkeklerde ise % 82 civarında olduğu görülmektedir. Öğrencilerin “3+1 işyeri eğitim uygulaması yaptıktan sonra bu meslekte daha başarılı olacağıma kanaat getirdim.” ile ilgili cevaplarında katılıyorum ve tamamen katılıyorum cevaplarının kadınlarda toplam % 78 civarında, erkeklerde ise % 84 civarında olduğu görülmektedir.

Tablo 4.14. 3+1 İşyeri eğitim uygulamasına katılan öğrencilerin cinsiyetleri ile mesleki gelişimlerine ve endüstriye bakış açılarını gösteren ifadelerinin yüzde ve frekans dağılımları

Katılımcıların Turizm Endüstrisine Bakış Açılarını Gösteren İfadeler	Cinsiyetiniz	Tamamen Katılıyorum		Katılıyorum		Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum		Katılmıyorum		Hiç Katılmıyorum		Toplam (f)	Toplam (%)
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
		3+1 işyeri eğitim uygulaması esnasında turizm eğitimi almamış personel ile sorunlar yaşadım	Kadın	23	25,84	36	40,45	13	14,61	5	5,62	12	13,48
	Erkek	15	16,30	42	45,65	26	28,26	7	7,61	2	2,17	92	50,83
Yapmış olduğum 3+1 işyeri eğitim uygulaması, ileriki yaşamımda iş bulmama yardımcı olacaktır	Kadın	37	41,57	43	48,31	8	8,99	0	0,00	1	1,12	89	49,17
	Erkek	24	26,09	52	56,52	14	15,22	2	2,17	0	0,00	92	50,83
3+1 işyeri eğitim uygulaması ile almış olduğum teorik eğitimdeki bilgileri uygulama imkanı buldum	Kadın	35	39,33	39	43,82	12	13,48	2	2,25	1	1,12	89	49,17
	Erkek	33	37,08	46	51,69	9	10,11	0	0,00	1	1,12	92	50,83
3+1 işyeri eğitim uygulaması, kendime olan güven duygusunun gelişmesine katkı sağladı.	Kadın	28	30,43	47	51,09	14	15,22	2	2,17	1	1,09	89	49,17
	Erkek	30	32,61	50	54,35	10	10,87	1	1,09	1	1,09	92	50,83
3+1 işyeri eğitim uygulaması, alanımla ilgili yeni gelişmeleri uygulama düzeyinde görme imkanı sağladı.	Kadın	32	35,96	46	51,69	8	8,99	2	2,25	1	1,12	89	49,17
	Erkek	32	34,78	49	53,26	8	8,70	1	1,09	2	2,17	92	50,83
3+1 işyeri eğitim uygulaması, insanlarla olan iletişimimin gelişmesine katkı sağladı.	Kadın	41	46,07	40	44,94	6	6,74	2	2,25	0	0,00	89	49,17
	Erkek	31	33,70	48	52,17	11	11,96	1	1,09	1	1,09	92	50,83
3+1 işyeri eğitim uygulaması, endüstriyi tanıma olanağı sağladı.	Kadın	40	44,94	43	48,31	5	5,62	0	0,00	1	1,12	89	49,17
	Erkek	31	36,90	41	48,81	8	9,52	2	2,38	2	2,38	92	50,83
3+1 işyeri eğitim uygulaması, turizm mesleğini sevmeme fayda sağladı.	Kadın	35	39,33	43	48,31	8	8,99	2	2,25	1	1,12	89	49,17
	Erkek	32	34,78	45	48,91	10	10,87	3	3,26	2	2,17	92	50,83
3+1 işyeri eğitim uygulaması, okulu bitirince bu mesleği yapma düşünceme olumlu yönde katkı sağladı.	Kadın	40	44,94	40	44,94	8	8,99	0	0,00	1	1,12	89	49,17
	Erkek	31	33,70	45	48,91	10	10,87	3	3,26	3	3,26	92	50,83
3+1 işyeri eğitim uygulaması yaptıktan sonra bu meslekte daha başarılı olacağıma kanaat getirdim.	Kadın	41	46,07	39	43,82	6	6,74	3	3,37	0	0,00	89	49,17
	Erkek	20	21,74	59	64,13	9	9,78	4	4,35	0	0,00	92	50,83

4.15. Öğrencilerin Okulda Almış Oldukları Akademik Eğitimin 3+1 İşyeri Uygulama Eğitimine Katkısını Gösteren İfadelerinin Yüzde ve Frekans Bulguları

Tablo 4.15. Katılımcı öğrencilerin öğrenim görmekte oldukları okullardaki edindikleri akademik eğitimin, 3+1 işyeri uygulama eğitimine katkısını gösteren ifadelerin frekans ve yüzde dağılımlarını göstermektedir “Okulda teorik olarak aldığım eğitim, görevimi yerine getirirken olumlu yönde fayda sağladı” ifadesine kadınlarda ve erkeklerde % 88 civarında “katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” tercihinde buldukları görülmüştür.

Katılımcı öğrenciler “Okulda teorik olarak aldığım eğitim, departmanlardaki işlerin işleyişi hakkında önceden bilgi sahibi olmamı sağladı” ifadesine kadınlarda %85 civarında, erkeklerde ise % 88 civarında “katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” tercihinde buldukları belirlenmiştir. Öğrencilerin 3+1 işyeri eğitim uygulaması belli bir teorik birikim olarak katılan öğrencilerin, uygulama eğitimini verimli olarak geçirdikleri sonucuna ulaşılabilir.

“Okulda teorik olarak aldığım eğitim, işlerin işleyişi hakkında öneri getirmemde olumlu katkı sağladı” ifadesine kadınlarda % 87 civarında, erkeklerde % 97 civarında katılım gösterilmesi, öğrencilerin öğrendikleri kuramsal bilgilerin uygulamada pratiğe dönüştürme isteklerini ortaya çıkardığı söylenebilir.

“Okulda teorik olarak aldığım eğitim, konuklarla olan ilişkilerde davranışlarıma olumlu katkı sağladı” ifadesine kadınlarda %85 civarında, erkeklerde ise % 87 civarında “katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” tercihinde buldukları “okulda teorik olarak aldığım eğitim, yöneticilerimle olan ilişkilerde kişisel olarak bana olumlu yönde katkı sağladı” ifadesine ise kadınlarda % 69 civarında, erkeklerde ise % 65 civarında “katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” tercihinde buldukları belirlenmiştir. Bu sonuç söz konusu modele katılan öğrencilerin, uygulama esnasında sosyal yönlerinin geliştiğinin göstergesi olarak nitelendirilebilir.

Katılımcı öğrencilerin “okulda teorik olarak aldığım eğitim, stajım esnasında turizm eğitimi almadan çalışanlardan daha çabuk terfi etme imkanı sağladı” ifadesine kadınlarda % 66 civarında, erkeklerde ise % 73 civarında “katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” tercihinde buldukları belirlenmiştir. Analizden elde edilen bu sonuç katılımcı öğrencilerin görevde yükselmelerinde 3+1 işyeri eğitim uygulaması, etkin olduğunu göstermesi açısından anlamlı olduğu söylenebilir. Genel anlamda akademik eğitimin, 3+1 işyeri eğitim uygulamasının katkısının olumlu olduğu söylenebilir.

Tablo 4.15. Öğrencilerin okulda almış oldukları akademik eğitimin 3+1 işyeri eğitim uygulamasına katkısının yüzde ve frekans dağılımları

Alınan Akademik Eğitimin 3+1 İşyeri Uygulama Eğitimine Katkısının Gösteren İfadeleri	C i n s i y e t	Tamamen Katılıyorum		Katılıyorum		Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum		Katılmıyorum		Hiç Katılmıyorum		Toplam	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
		K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E
Okulda teorik olarak aldığım eğitim, görevimi yerine getirirken olumlu yönde fayda sağladı	K	3	40,4	4	47,1	8	8,99	1	1,12	2	2,25	89	49,1
	E	2	25,5	5	62,2	6	6,67	4	4,44	1	1,11	92	50,8
Okulda teorik olarak aldığım eğitim, departmanlardaki işlerin işleyişi hakkında önceden bilgi sahibi olmamı sağladı.	K	3	38,2	4	46,0	6	6,74	5	5,62	3	3,37	89	49,1
	E	2	26,0	5	61,9	8	8,70	2	2,17	1	1,09	92	50,8
Okulda teorik olarak aldığım eğitim, işlerin işleyişi hakkında öneri getirmemde olumlu katkı sağladı.	K	3	37,0	4	49,4	9	10,1	1	1,12	2	2,25	89	49,1
	E	2	21,7	6	69,5	6	6,52	1	1,09	1	1,09	92	50,8
Okulda teorik olarak aldığım eğitim, konuklarla olan ilişkilerde davranışlarım olumlu katkı sağladı	K	3	39,3	4	44,9	6	6,74	4	4,49	4	4,49	89	49,1
	E	2	26,0	5	60,8	1	10,8	1	1,09	1	1,09	92	50,8
Okulda teorik olarak aldığım eğitim, yöneticilerimle olan ilişkilerde kişisel olarak bana olumlu yönde katkı sağladı	K	2	28,0	3	40,4	1	21,3	5	5,62	4	4,49	89	49,1
	E	1	17,3	5	57,6	1	20,6	1	1,09	3	3,26	92	50,8
Okulda teorik olarak aldığım eğitim, stajım esnasında turizm eğitimi almadan çalışanlardan daha çabuk terfi etme imkanı	K	1	21,5	3	44,3	1	18,1	7	7,95	7	7,95	89	49,1
	E	2	22,8	4	50,0	1	18,4	5	5,43	3	3,26	92	50,8

4.16. Öğrencilerin Okulda Almış Oldukları Yabancı Dil Eğitiminin 3+1 İşyeri Eğitimine Katkısını Ölçen İfadelerini Frekans ve Yüzde Bulguları

Tablo 4.16. Öğrencilerin öğrenim gördükleri okulda almış oldukları yabancı dil eğitiminin 3+1 işyeri eğitim uygulamasına katkısını ölçen ifadelerinin frekans ve yüzde dağılımlarını göstermektedir. Toplam katılımcılar içerisinde “okulda almış olduğum yabancı dil derslerinden 3+1 işyeri eğitim uygulaması süresince çok faydalandım” ifadesine “katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” tercihinde bulunan katılımcıların % 60’a yakını kadın ve aynı oranda erkek katılımcının olduğu belirlenmiştir. Yine aynı ölçek altında “Okulda almış olduğum mesleki yabancı dil dersinden 3+1 işyeri eğitim uygulaması süresince çok faydalandım” ifadesine verilen yanıtlar da ise kadınlarda % 65, erkeklerde % 60 civarında “katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” olduğu belirlenmiştir.

Ancak öğrencilerin okulda almış oldukları yabancı dil eğitiminin 3+1 işyeri eğitim uygulamasına katkısını ölçen ifadelerden “3+1 işyeri eğitim uygulamasında ikinci bir yabancı dile ihtiyaç duydum.” ifadesine “katılmıyorum”, “hiç katılmıyorum” ve “ne katılıyorum ne katılmıyorum” tercihinde bulunanların % 54 civarında kadın ve % 51 civarında erkek katılımcının olduğu belirlenmiştir. Bu analizden katılımcı öğrenciler en az bir yabancı dil bilmenin 3+1 işyeri eğitim uygulaması için yeterli olduğu görüşünde oldukları söylenebilir. Öğrencilerin öğrenim gördükleri okulda almış oldukları yabancı dil eğitiminin “3+1 işyeri eğitim uygulaması, yabancı dilimi geliştirmemi sağladı” ifadesine “katılmıyorum”, “hiç katılmıyorum” ve “ne katılıyorum ne katılmıyorum” tercihinde bulunanların % 60 civarında kadın ve % 53 civarında erkek katılımcının olduğu belirlenmiştir. Bu analizden katılımcı öğrencilerin 3+1 işyeri eğitim uygulamaları süresince endüstride yabancı dillerini geliştirme imkanı elde edemedikleri çıkarımı yapılabilir

Yabancı dil eğitimi ile ilgili sorularına verilen cevaplara bakıldığında araştırmaya katılan toplam 181 öğrencinin bilhassa yabancı dil eğitimi ile ilgili verdikleri cevaplarda kararsız kaldıkları belirlenmiştir. Katılımcıların “ne katılıyorum ne katılmıyorum” yanıtına verdikleri yanıtlar tüm sorularda % 20’nin üzerindedir.

Tablo 4.16. Öğrencilerin okulda almış oldukları yabancı dil eğitiminin 3+1 işyeri eğitim uygulamasına katkısını ölçen ifadelerini frekans ve yüzde dağılımı

Alınan Akademik Eğitimin 3+1 İşyeri Uygulama Eğitimine Katkısını Gösteren İfadeleri	Cinsiyet	Tamamen Katılıyorum		Katılıyorum		Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum		Katılmıyorum		Hiç Katılmıyorum		Toplam	Toplam
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Okulda almış olduğum yabancı dil derslerinden 3+1 işyeri eğitim uygulaması süresince çok faydalandım.	Kadın	34	38,20	19	21,35	23	25,84	10	11,24	3	3,37	89	49,17
	Erkek	20	21,74	35	38,04	25	27,17	9	9,78	3	3,26	92	50,83
Okulda almış olduğum mesleki yabancı dil dersinden 3+1 işyeri eğitim uygulaması süresince çok faydalandım.	Kadın	34	38,64	23	26,14	18	20,45	8	9,09	5	5,68	89	49,17
	Erkek	22	23,91	33	35,87	25	27,17	11	11,96	1	1,09	92	50,83
3+1 işyeri eğitim uygulaması esnasında ikinci bir yabancı dile ihtiyaç duydum.	Kadın	22	24,72	19	21,35	25	28,09	8	8,99	15	16,85	89	49,17
	Erkek	11	11,96	35	38,04	22	23,91	14	15,22	10	10,87	92	50,83
3+1 işyeri eğitim uygulaması, yabancı dilimi geliştirmemi sağladı.	Kadın	13	14,61	23	25,84	25	28,09	7	7,87	21	23,60	89	49,17
	Erkek	15	16,30	29	31,52	25	27,17	14	15,22	9	9,78	92	50,83

Elde edilen tüm bulgu ve yorumlamalar neticesinde hipotez test analizi sonuçlarına göre hipotez tablosu ve araştırma modelinin son şeklini aşağıdaki gibi almıştır. Buna göre:

Tablo 4.17. Araştırma hipotezlerinin son durumu

Araştırmanın Hipotezleri	Hipotezin Son Durumu	
	Kabul Edildi	Kabul Edilmedi
H1: Öğrencilerin cinsiyetleri ile yapmış oldukları 3+1 işyeri eğitim uygulamasına ilişkin memnuniyet düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.		✓
H2: Öğrencilerin yaşı ile yapmış oldukları 3+1 işyeri eğitim uygulamasına ilişkin memnuniyet düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.	✓	
H3: Öğrencilerin okullarının uygulama otelinin varlığı ile yapmış oldukları 3+1 işyeri eğitimi uygulamalarına ilişkin memnuniyet düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.		✓
H4: Öğrencilerin buldukları okulu isteyerek seçmeleri ile yapmış oldukları 3+1 işyeri eğitim uygulamalarına ilişkin memnuniyet düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.		✓
H5: Öğrencilerin en son çalıştıkları işletme türü ve departmanı ile yapmış oldukları 3+1 işyeri eğitimi uygulamalarına ilişkin memnuniyet düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.		✓

- “Öğrencilerin cinsiyetleri ile yapmış oldukları 3+1 işyeri eğitim uygulamalarına ilişkin memnuniyet düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.” hipotezi araştırma sonucunda reddedilmiştir.
- “Öğrencilerin yaşı ile yapmış oldukları 3+1 işyeri eğitim uygulamalarına ilişkin memnuniyet düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.
- “Öğrencilerin okullarının uygulama otelinin varlığı ile yapmış oldukları 3+1 işyeri eğitim uygulamalarına ilişkin memnuniyet düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.” hipotezi reddedilmiştir.
- “Öğrencilerin buldukları okulu isteyerek seçmeleri ile yapmış oldukları 3+1 işyeri eğitim uygulamalarına ilişkin memnuniyet düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.” hipotezi reddedilmiştir.
- “Öğrencilerin en son çalıştıkları işletme türü ve departmanı ile yapmış oldukları 3+1 işyeri eğitim uygulamalarına ilişkin memnuniyet düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.” hipotezi reddedilmiştir.

BÖLÜM 5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Eğitim gibi toplumun tüm kesimlerini ilgilendiren önemli bir konuda değerlendirme yapabilmek için önemli araçlardan birisi uygulamanın içindeki öğrencilerin görüşlerinin alınmasıdır. Bu araştırma eğitim ve turizm eğitiminde yeni düzenlemeler, programlamalar, planlama ve politikaların üretilmesine katkı sağlamak amacıyla yapılmıştır. Türkiye’de turizm endüstrisine ara eleman yetiştiren turizm önlisans programlarında eğitim öğretim gören öğrencilerin 3+1 işyeri eğitim ve uygulaması konusundaki görüş ve önerileri çalışma kapsamında değerlendirilmiştir.

Bu çalışma turizm alanında önlisans eğitimi gören öğrencilerin 3+1 işyeri eğitim uygulamasında edindikleri tecrübelerin memnuniyetlerine ve mesleki gelişimlerine katkısının değerlendirilmesini yapmak, okullardaki uygulama alanları, mesleki eğitim ve yabancı dil eğitimi konusundaki bakış açılarını belirlemek üzere sorulan sorulara cevap vermeleri istenmiştir.

Türkiye gibi gelişmekte olan ve nüfus yoğunluğu fazla olan ülkeler için mesleki eğitim üzerinde önemle durulması gereken konulardan biridir. Ancak genel duruma bakıldığında mesleki eğitimin verilen önem bakımından daha geri planda kaldığı, toplumun tüm kesimlerinin genel eğitime mesleki eğitiminden daha fazla önem verdiği söylenebilir.

Turizm eğitimi konusunda yapılan araştırmalar, turizm endüstrisinde eğitilmiş ve kalifiye işgücüne her zamankinden daha fazla gereksinim duyulduğu gerçeğini ortaya çıkarmaktadır. Turizm endüstrisinde rekabet şartlarının ağırlaşması, mesleki turizm eğitimi almış; problemlere çözüm sunabilen işgücünü ön plana çıkarmaktadır.

Günümüz mesleki eğitim sistemi, yaşanan teknolojik değişim ve gelişimlerin etkisiyle sadece öğretmen ve okulu orijin alan bir anlayıştan vazgeçilmesini zorunlu

kılmaktadır. Dolayısıyla ezbere dayanan sistem yerine öğrenen, öğrendiğini hemen uygulayan, bilgiyi yorumlayabilen ve hizmeti yerinde üretebilen bir eğitim sistemi ön plana çıkmaktadır.

Bu bağlamda ülkemizde önlisans turizm eğitimi veren meslek yüksekokullarında okuyan öğrencilere meslekle ilgili olarak yılın belli dönemlerinde turizm endüstrisinde işyeri eğitimine gönderilerek kısa süreli staj türü eğitim yaptırılmaktadır. Öğrenciler, söz konusu bu staj uygulaması ile bilgi ve becerilerini geliştirmeyi amaçlamaktadırlar. Ancak sürenin kısa oluşu ve uygulamanın yasal bir statüde olmaması istenilen nitelikteki sonucu vermemiştir.

13.02.2011 tarih ve 6111 sayılı kanununun 61 inci maddesiyle mesleki ve teknik eğitim veren yükseköğretim kurumları öğrencileri de 3308 sayılı kanun kapsamına alınarak işletmelerde uygulamalı mesleki eğitim yapmalarına imkân sağlanmıştır. Böylece önlisans turizm öğrencilerin de işyeri uygulaması yapmaları zorunlu kılınmıştır.

Araştırmada, amacın gerçekleştirilmesi adına mesleki turizm eğitiminde 3+1 işyeri eğitim uygulaması ve staj ile ilgili alanyazın incelemesinden sonra istatistiksel ve ilişkisel tarama yönteminin uygulanması gerçekleştirilmiştir. Katılımcı öğrencilere uygulanan anketler ile veriler toplanarak bir veri seti oluşturulmuş sonrasında ise elde edilen bilgiler, istatistik yazılım programı SPSS 24.0 ile analiz edilmiştir.

Araştırmada evren ve örneklemin belirlenmesi, veri setinin oluşturulması, oluşturulan verilerin analizi, anket sonuçlarının değerlendirmesi ile elde edilen bulgular; tablolar, şekiller aracılığı ile gösterilip yorumlanmıştır. Araştırma Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesinde önlisans turizm eğitimi alan öğrencileri ile sınırlandırılmıştır. Ayrıca araştırma, öğrencilerin koordinator öğretim elemanları ve işyeri sorumluları için duygusal davranabilecekleri düşünülerek sadece kendi görüşleri ile sınırlandırılmıştır. Bunun dışında araştırmaya katılımcı şartı, doğru sonuçlar elde etme adına, 3+1 işyeri eğitim uygulamasına katılan 2. sınıf öğrencileri olarak belirlenmiştir. Son olarak araştırma Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesinde önlisans turizm eğitimi alan ve 3+1 işyeri eğitimi uygulamasına

katılan öğrencilerin turizm işletmelerindeki işyeri eğitimleri sırasında yaşadıkları tecrübeler ile sınırlandırılmıştır.

3+1 işyeri eğitim uygulaması modeli ilgili anket kapsamına alınan 181 katılımcının demografik özellikleri, aldıkları eğitim ile ilgili memnuniyet düzeyleri, endüstriye bakış açılarını içeren ölçekler genelinde düzenlenen ve ankette yer alan ifadelere katılımcı öğrencilerin katılma dereceleri dikkate alınarak yapılan değerlendirmede öğrencilerin; mesleki bilgi ve becerilerinin gelişmesinde, deneyimlerinin artmasında, kendilerine olan güvenlerinin yükselmesinde, turizm mesleğinde kariyerlerini devam ettirme isteklerinde, öğrenim gördükleri okulda edindikleri kuramsal bilgileri ile endüstride edindikleri pratik beceri arasında ilişki kurmalarında, 3+1 işyeri eğitimi uygulamasının katkısının büyük olduğu yönünde görüş belirttikleri söylenebilir.

Katılımcıların memnuniyet düzeylerinin seyahat işletmelerinde çalışanların departmanlara göre yüzde ve frekans bulguları değerlendirildiğinde yapılacak genel yorum; 3+1 işyeri eğitim uygulamasına katılan öğrencilerin en son çalıştıkları konaklama işletmelerinden ve departmanlarından genel olarak memnun oldukları, departmanlar arasında çok farklı bir değerlendirme sonucunun olmadığı şeklindedir. Ayrıca öğrenciler kendilerini “çalışma zorunluluklarından” kaynaklı olarak ucuz işgücü olarak görüldüklerini düşünmektedir.

Öğrencilerin 3+1 işyeri eğitim uygulaması memnuniyet düzeylerinin seyahat işletmelerinde çalışanların departmanlara göre yüzde ve frekans bulguları incelendiğinde seyahat işletmelerinde 3+1 işyeri eğitim uygulamasına katılan öğrenciler operasyon, bilet satış ve transfer departmanları gibi farklı birimlerde görev yapmalarına rağmen yakın oranlarda memnuniyet gösterirken, öğrencilerin işverenler tarafından ucuz işgücü olarak görüldükleri konusunda hem fikir oldukları anlaşılmıştır.

Katılımcıların memnuniyet düzeylerinin cinsiyet faktörüne göre oluşturulan t testi bulguları değerlendirildiğinde ulaşılan sonuç, öğrencilerin yapmış oldukları 3+1 işyeri eğitim uygulamalarında memnuniyet düzeyleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişki

bulunmadığıdır. Buradan Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi bünyesinde bulunan önlisans turizm programı öğrencilerinin 3+1 işyeri eğitim uygulaması memnuniyet değerlendirmesinde cinsiyet faktörünün belirgin bir rolü olmadığı sonucuna ulaşılabilir. Bu sonuçlara göre Hipotez 1 desteklenmemiştir.

Katılımcıların memnuniyet düzeylerinin yaş faktörüne göre oluşturulan anova testi bulguları incelendiğinde 3+1 işyeri eğitim uygulamasına katılan öğrencilerin aldıkları ücretlerden memnun olduklarını ifade ettikleri söylenebilir. Ayrıca öğrencilerin fazla çalışmada mesai ücreti aldıkları sonucuna ulaşılabilir. Hijyen ve yaşam koşulları gibi ifadeleri içeren sorularda genel katılım oranı yüksek çıktığı gözlenmiştir. Öğrencilerin 3+1 işyeri eğitimi ile ilgili olarak memnuniyetlerini içeren ifadelere verdikleri cevapların yaş grupları açısından incelenmesi sonucunda şu çıkarımlara ulaşılmıştır: Yaş grupları faktörüne yönelik ANOVA testi sonuçlarına göre 11 ifadeden 7'sinde anlamlı bir farkın olduğu söylenebilir. Bu sonuçlara göre hipotezimiz olan 3+1 işyeri eğitim uygulamasına katılan öğrencilerin memnuniyet düzeylerinde yaş gruplarına göre “farklılık vardır” desteklenmektedir. Hipotez 2 kabul edilmektedir.

Katılımcıların memnuniyet düzeylerinin uygulama oteli bulunma durumuna göre oluşturulan t testi analizi sonucunda varılan önerme, Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi bünyesinde bulunan önlisans turizm programı öğrencilerinin 3+1 işyeri eğitim uygulaması memnuniyet değerlendirmesinde okullarında uygulama otellerinin bulunup bulunmaması faktörünün belirgin bir rolü bulunmadığıdır. Bu sonuçlara göre Hipotez 3 desteklenmemektedir.

Katılımcıların memnuniyet düzeylerinin bölümlerini isteyerek seçip seçmeme durumuna göre oluşturulan t testi bulguları sonucunda, araştırmadan elde edilen verilerin analizinde yapılan testler, araştırmaya katılan öğrencilerin yapmış oldukları 3+1 işyeri eğitimi uygulamasına ilişkin memnuniyet düzeylerine yönelik değerlendirmelerinin bölümlerini isteyerek seçip seçmeme faktörüne yönelik t-testi sonuçlarına göre 11 ifadenin tamamında anlamlı bir etki göstermediği yönündedir. Bu sonuçlara göre H4 hipotezi kabul görmemiştir.

Katılımcıların memnuniyet düzeylerinin son çalıştıkları işletme türü ve departmanlarına göre oluşturulan anova testi bulguları değerlendirildiğinde öğrencilerin 3+1 işyeri eğitimi ile ilgili olarak memnuniyetlerini içeren ifadeler verilen cevapların en son çalışılan işletme türü ve departmanları açısından şu çıkarımlara varılmıştır: İşletme türü ve departmanları faktörüne yönelik ANOVA testi sonuçlarına göre 11 ifadenin tamamında anlamlı bir farkın olmadığı anlaşılmış, bu sonuçlara göre “3+1 işyeri eğitimi uygulamasına katılan öğrencilerin memnuniyet düzeylerinde işletme türü ve departmanlarına göre farklılık vardır” hipotezi desteklenmemektedir. Hipotez 5 kabul edilmemiştir.

Ayrıca 3+1 işyeri eğitimi uygulama modelinin, öğrencilerin işi işyerinde öğrenmeleri, insani ve sosyal ilişkilerini geliştirmeleri, işletmede çalışan mevcut personel ile ilişkileri, 3+1 işyeri eğitimi uygulaması gördükleri işletmelerde işe devam etme istekleri, 3+1 işyeri uygulama eğitimi sonrası yeni bir iş bulma kolaylığı, turizm endüstrisini tanımaları ve tanınmaları gibi pek çok konuda önemli katkı verdiği söylenebilir.

Katılımcı öğrencilere düzenlenen anket sonuçları analiz edildiğinde 16 hafta süren bir eğitim öğretim dönemi boyunca 3+1 işyeri eğitimi uygulamasının, öğrencilerin mesleki gelişimlerinde olumlu yönde katkı sağladığı sonucuna ulaşılabilir. Katılımcıların büyük bir bölümü 3+1 işyeri eğitimi uygulaması ile ilgili ifadeler olumlu anlamda katıldıklarını net olarak ifade etmiş oldukları gözlenmektedir.

Aynı şekilde üç dönem teorik okul eğitimi bir dönem iş başında uygulamalı eğitimle ilgili ankette yer alan ifadeler katılma derecelerine göre yapılan değerlendirmede söz konusu uygulama eğitimi; öğrencilerin çalışma verimliliğinin yükselmesine, işe girme ya da iş bulma imkânlarının artmasını sağlamış olduğu söylenebilir.

Katılımcı öğrencilerin öğrenim gördükleri okulda almış oldukları yabancı dil eğitiminin 3+1 işyeri uygulama eğitimine katkısını ölçen ifadelerden “3+1 işyeri eğitimi uygulaması esnasında ikinci bir yabancı dile ihtiyaç duydum.” ifadesine katılımın az olduğu belirlenmiş olup bu analizden katılımcı öğrencilerin en az bir

yabancı dil bilmelerinin 3+1 işyeri eğitim uygulaması için yeterli olduğu görüşünde oldukları çıkarımı yapılabilir.

Bununla birlikte toplam katılımcılar içerisinde “3+1 işyeri eğitimi uygulaması, yabancı dilimi geliştirmemi sağladı” ifadesine katılımcıların olumsuz görüş bildirdiği belirlenmiştir. Bu analizden katılımcı öğrencilerin 3+1 işyeri eğitimi uygulamaları süresince endüstride yabancı dillerini geliştirme imkânı elde edemedikleri söylenebilir. Ayrıca yabancı dil eğitimi ile ilgili geliştirilen ölçek sorularına verilen cevaplara bakıldığında araştırmada değerlendirilen toplam 181 öğrencinin bilhassa yabancı dil eğitimi ile ilgili verdikleri cevaplarda kararsız kaldıkları belirlenmiştir.

Araştırmadan elde edilen sonuçlar ile ilgili şu öneriler geliştirilmiştir:

Eğitim Kurumlarına:

- a. Turizmde sadece teorik eğitimin verildiği bir anlayışın orijin alındığı yöntemden vazgeçilmeli, uygulamanın esas olduğu, 3+1 işyeri eğitimi uygulaması modeli veya benzer eğitim sistemleri ülke geneline yayılabilir.
- b. Turizm alanında yeni açılacak bölümlere karar verilirken bölge ve endüstrinin ihtiyaçlarının iyi analiz edilmesi, turizm alanında bireylerin istihdamı açısından da birçok problemin çözüme kavuşturulmasında etkili olabilir.
- c. 3+1 işyeri uygulaması eğitiminde yabancı dil eğitimi sadece teorik ve uzaktan eğitim yöntemiyle verilmesinin önüne geçilebilir. Ayrıca yabancı dil eğitiminde de uygulamalı metodlar benimsenebilir.
- d. Uygulama oteli bulunmayan turizm okullarının uygulama oteli imkanlarına kavuşması için gerekli çalışmalar yapılmalı yeni açılacak turizm önlisans programlarına uygulama oteli bulunması şartı getirilebilir.
- e. 3+1 işyeri eğitimi uygulamasına katılan öğretim elamanları ve üyelerinin öğrencileri daha çok ziyaret etmelerini sağlayacak imkanlar ve düzenlemeler geliştirilebilir.

Turizm Endüstrisine:

- f. 3+1 işyeri eğitimi verilen işyerlerinde uygulama eğitimine katılan öğrenciler,

işyerlerindeki mevcut personel ile sorun yaşamaması adına öğretim elemanları tarafından işyeri yetkililerine öğrencilerin “hem işgören hem öğrenen” pozisyonunda buldukları izah edilebilir.

- g. Turizm işletmelerinin 3+1 işyeri uygulamasına katılan öğrencilerin ikamet edeceği yaşam alanlarında hijyen ve sağlık konularında gerekli özeni göstermesi ve mümkün mertebe asgari düzeyde adı geçen imkanları oluşturması sağlanabilir.
- h. İşletmelerin öğrencileri ucuz işgücü olarak gören anlayışın önüne geçilebilir.
- i. İşletmelerde 3+1 işyeri uygulaması yapan öğrencilerin eğitim aldıkları branşlara uygun işlerde çalıştırılması sağlanabilir.
- j. İşletme yöneticilerinin kadrolu çalışan personeli ile 3+1 işyeri eğitimi uygulamasını yapan stajyer öğrenciler arasında hakkaniyeti gözetmesi sağlanabilir.

Kamu Kurum ve Kuruluşlarına:

- k. Turizmde mesleki eğitim veren kurumların; kamu, meslek odaları ve özel sektörün katkılarıyla mevcut eğitim kalitesi artırılarak, evrensel kriterlere uygun duruma getirilebilir.
- l. Turizm endüstrisinde faaliyet gösteren işletmelerde çalışacak personelin sadece kısa sürelerde elde edilen sertifikalar yerine işgörenlerin turizm eğitimi almış diplomasyona sahip işgörenlerden oluşması yönünde yasal düzenlemeler yapılabilir.
- m. Turizm eğitimi veren meslek yüksekokullarının yerleşim yerleri endüstri ile ilişkinin kolay kurulabileceği alanlarda olmalıdır. Endüstri ile bağın zayıf olmasının dolaylı bir sonucu olarak, eğitimin uygulama boyutu, dolayısıyla öğrenme kazanımlarından beceri ve yetkinlik bileşenleri zayıf kalmaktadır. Bu bağı güçlendirmek ve öğrencileri daha nitelikli bir şekilde mezun etmek için uygulama imkanları güçlendirilmeli, yeni bölüm açmak ve bu bölüme öğretim elemanı almak için harcanan enerji ve finansal kaynak, mevcut durumun iyileştirilmesi için kullanılabilir.
- n. eğitim modelini icra eden öğrencilerin mevcut sosyal ve özlük hakları yasal düzenlemelerle iyileştirilebilir.
- o. 3+1 işyeri eğitimi uygulamasına katılan öğrencilerin ücretleri ile ilgili yasal bir

düzenleme yapılarak tam asgari ücret almaları sağlanabilir.

Araştırmacılara:

- p. Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi turizm öğrencileri üzerinde yapılan bu araştırmanın evreni genişletilerek bölge ve hatta ülke genelinde yeni bir araştırma yapılabilir.
- r. Bu araştırma, myo öğrencileri ile sınırlandırılmış olup sonraki çalışmalarda lisans düzeyinde turizm eğitimi alan öğrenciler üzerinde yeni bir araştırma yapılabilir.
- s. Gelecek araştırmalarda öğrencilerin görüşlerinin yanında işletme yöneticileri ve sahiplerinin de görüş ve düşüncelerine yer verilebilir.
- t. Öğrenci değerlendirmeleri ile işletme sahip ve yöneticilerinin değerlendirmeleri karşılaştırılabilir.
- u. Mesleki eğitime katılan öğretim elemanları ve öğretim üyeleri ile üniversite yönetimlerine çalışmanın içerisine dahil edilebilir.

KAYNAKLAR

Adıgüzel, O. C., ve Berk, Ş. (2009). Mesleki ve Teknik Ortaöğretimde Yeni Arayışlar: Yeteneğe Dayalı modüler Sistemin Değerlendirilmesi. Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 6(1), 220-236.

- Airey, D., ve Johnson, S. (2018). The Content of Tourism Degree Courses in the UK. *Tourism Management*(20), 229-235.
- Akdoğan, A. (2014). Üniversite-Sanayi İşbirliğinde Tarafların Beklentileri ve Beklentileri Etkileyen Bir Faktör Olarak Yenilik Kültürü. *Journal of Bussines Economics and Finance*, 171-190.
- Akın, F. (2002). *Sosyal Bilimlerde İstatistik*. Bursa: Ekin Kitabevi.
- Aksu, M., ve Bucak, T. (2012). Mesleki Turizm Eğitimi (Cilt 4). Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi.
- Akşit, A., Kalfa, V. R., ve Arpat, B. (2016). Bir İşveren-Öğrenci Buluşması Modeli – Meslek Yüksekokullarında İşbaşı Eğitimi Programında Öğrenci Algılarının Belirlenmesi: Honaz Meslek Yüksekokulu Örneği. (O. M. Müdürlüğü, Dü.) Uluslararası Osmaneli Sosyal Bilimler Kongresi, 1099-1108.
- Akyol, C., Oğan, E., ve Oğan, Y. (2018). Turizm Eğitimi Alan Üniversite Öğrencilerinin Mesleki Beklentileri ve Sosyo-Ekonomik Profilleri Üzerine Bir Araştırma. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 648-665.
- Alemdaroğlu, K. (1999). *Etkin Bir Üniversite-Sanayi İşbirliği Nasıl Olmalıdır?* İstanbul: İstanbul Sanayi Odası İnsan Kaynakları Geliştirme Subesi Yayınları.
- Altınel, M. (2016). Orta öğretim Düzeyinde Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Girişimcilik Özelliklerinin Analizi. *Yüksek Lisans Tezi*, 25-35. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Altunışık v.d. (2004). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Sakarya: Sakarya Kitabevi.
- Altunışık v.d. (2007). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Sakarya: Sakarya Kitabevi.
- Amoah, V., ve Baum, T. (2007). *Tourism Education: Policy Versus Practice*.
- Andersson, G., ve Zalamans, D. (2011). 2011. Case Studies of Tourism Education Development Through Community Engagement: Towards A Swedish Model Inspired By The EU-project TARSI., 4(5), 52-62.
- Ardahan, F. (2010). Sektör Odaklı Mesleki Eğitim, Sektörün İşletmecilik Eğitiminden Beklentileri ve Antalya Örnek Uygulaması. *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 10(20), 55-76.
- Arıkan, R. (1995). *Araştırma Teknikleri ve Rapor Yazma*. Ankara: Tutubay Yayınları.
- Arpat, B., Kalfa, V. R., Akşit, A., ve Çamurdan, B. (2017). Meslek Yüksekokullarında Nitelikli Ara Eleman İhtiyacını Karşılama Yeni Arayışlar: 3+1 İşbaşı Eğitim Modeli Honaz Meslek Yüksekokulu Örneği. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 8(2), 76-94.

- Atalı, G., Özkan, S., Sarıbiyık, M., ve Karayel, D. (2016). “Türkiye’de Yükseköğretim Kurumlarında Uygulanan Uygulamalı Eğitim Modellerinin İncelenmesi. 5th International Vocational Schools Symposium-Prizren, 276-281.
- Atherton, J. (1999). Resistance To Learning: A Discussion Based On Participants in Service Professional Training Programs, . J.E.T, 1(51), 265-271.
- Baş, T. (2001). Anket Nasıl Yapılır, Uygulanır, Değerlendirilir? Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Bayraktaroğlu, E. (2013). Türkiye’de Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Veren Kurumların Uygulama Olanakları. Yüksek Lisans Tezi, 15. Afyon: Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bilgiçli, İ., ve Cantimer, M. A. (2018). Turizm ve Eğitimin Tarihsel ve Toplumsal Kültüre Etkileri Bakımından Sürdürülebilirliği. Turan-Sam(10), 207-213.
- Bilgiseven, A. K. (1989). Sosyal İlimler Metodolojisi. İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Bıncı, H., ve Arı, N. (2004). Mesleki ve Teknik Eğitimde Arayışlar. Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi , 383-396.
- Borden, J. (1985). Personality and Ecological Concerns. Westford: Ecological Beliefs and Behaviour.
- Boylu, Y. (2004). Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Liselerinde Okuyan Öğrencilerin Okul Amacına Yönelik Beklentilerinin Değerlendirilmesi. Doktora Tezi, 143. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Bülbül, S. (1987). Dünyada ve Ülkemizde Yaygın Eğitim. Yaygın Eğitim ve Sorunları, 3-32.
- Charles, K. R. (1999). Tourism Education and Training In The Caribbean: Preparing For The 21st Century. Progress in Tourism and Hospitality Research., 3(3), 189-197.
- Christou, E. S. (1999). Hospitality Management Education In Greece An Exploratory Study (Cilt 20). Atina: Tourism Management.
- Costa, C., ve Salgado, M. (2011). Science and Tourism Education National Observatory For Tourism Education. European Journal of Tourism, Hospitality and Recreation, 2(3), 143-157.
- Çakmak, Ö. (2008). Eğitimin Ekonomiye ve Kalkınmaya Etkisi. D.Ü.Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi, 1(11), 34-35.
- Çevik, R. (2012). Ortaöğretim Düzeyinde Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Beceri Eğitimine Bakış Açılarının Değerlendirilmesi. 71. Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Demir, M., ve Demir, Ş. Ş. (2014). Turizm İşletmelerinde Yöneticilerin Mesleki Staj ve Stajyerlerin Değerlendirilmesi. *The Journal of Marmara Social Research*(6), 18-33.
- Demirkol, Ş., ve Pelit, E. (2002). Türkiye'deki Turizm Eğitim Sistemi ve Avrupadaki Birliği Sürecinde Olası Gelişmeler. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*(2), 3-10.
- Doğan, N. (2017). Turizm Eğitimi Alan Ortaöğretim Öğrencilerinin Turizm Sektöründeki İstihdamının Değerlendirilmesi Erzurum Örneği. Yüksek Lisans Tezi, 21. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Doğan, N. (2017). Turizm Eğitimi Alan Ortaöğretim Öğrencilerinin Turizm Sektöründeki İstihdamının Değerlendirilmesi: Erzurum Örneği. Yüksek Lisans Tezi, 19. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Duruckerei, U. (2000). Tourism and Leisure Industry: Vocational Education and Training in Austria. Federal Ministry for Economics and Labour, 21-24.
- Düzgün, M. (2015). Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde Turizm Eğitimi Almakta Olan Öğrencilerin Turizm Sektörüne Yönelik Görüşleri İle Kariyer Değerleri Arasındaki İlişkinin Karşılaştırılması. Yüksek Lisans Tezi, 27. Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Echtner, C. M. (1995). Entrepreneurial Training in Developing Countries . *Annals of Tourism Research*, 22, 119-134.
- Fidan, N., ve Erden, M. (1998). Eğitime Giriş. İstanbul: Akım Yayınevi.
- Gayef, A. (2016). Associate's Degree Education in Turkey. *Marmara Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 13-15.
- Gharamaleki, M. R. (2011). Doktora Tezi. Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Turizm Eğitimi Veren Kurumları Değerlendirmeleri: İran-Türkiye Karşılaştırması, 29-31. Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Günay, Ö. (2014). Otelcilik ve Turizm Meslek Liselerinde Uygulanan Beceri Eğitimi Üzerine Bir Araştırma: Antalya Örneği. Yüksek Lisans Tezi, 79-109. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilimdalı.
- Güneş, İ. (1994). Turizm'de Eğitim Politikası ve Otel İşletmelerine Uygunluğunun Değerlendirilmesi. Doktora Tezi, 11-12. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gürkan, A. S. (2017). Ortaöğretim Öğrencilerinin Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimini Tercih Etmelerine Yönelik Karşılaştırmalı Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, 28. Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Güzel, N. G. (2006). Yükseköğretimde Turizm Eğitimi ve Hizmet Kalitesi. Doktora Tezi, 1-45. Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

- Hacıoğlu, N., Kaşlı, M., Şahin, S., ve Tetik, N. (2008). Türkiye'de Turizm Eğitimi. Ankara: Detay Yayıncılık.
- İçli, G. (2017). İşletmelerin Meslek Yüksekokulu Mezunları ile İlgili Görüşleri ve Beklentileri: Lüleburgaz İlçe Sınırlarında Faaliyet Gösteren İşletmeler Üzerinde Bir Araştırma. Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 13(2), 263-272.
- Iseyeva, S. (2018). Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Akademik Motivasyon, Beklenti ve Algılarının Türkiye ve Polonya Eğitimi Kapsamında Değerlendirilmesi. Yüksek Lisans Tezi, 10. Antalya: Akdeniz Üniversitesi.
- Jamnia, M., ve Pan, W. (-H. (2014). Practical Learning in Tourism Education: A Hands-On Bidding and Planning Practice. Journal Of Education and Practice, 5(13), 35-41.
- Kalkınma Bakanlığı. (2014-2018). www.sbb.gov.tr/kalkinma-planlari/. 03 01, 2019 tarihinde Strateji ve Bütçe Başkanlığı: <http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/Onuncu-Kalk%C4%B1nma-Plan%C4%B1-2014-2018.pdf> adresinden alındı
- Kaptan, S. (1979). Bilimsel Araştırma Teknikleri ve Test Hazırlama Yolları. Ankara: Rehber Yayınevi.
- Karasar, N. (2002). Bilimsel Araştırma Yöntemi. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kaysi, F., ve Gürol, A. (2017). Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin İşyeri Uygulamalı Eğitim Süreçlerinin Değerlendirilmesi. Kesit Akademi Dergisi(8), 266-280.
- Kılıç, Ö. (2018). Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Uygulama Otel Algıları. Yüksek Lisans Tezi, 17. Eskişehir: Osmangazi Üniversitesi.
- Kırdı, S., ve Özkök, B. S. (2016). Anadolu ve Turizm Meslek Liselerinin Mevcut Durumu. Anadolu Turizm Otelcilik ve Meslek Liselerinin Mevcut Durumları ve Açılmalarına Zemin Oluşturacak Kriterlerin Belirlenmesi (s. 1-129). içinde Ankara: T.C. Milli Eğitim Bakanlığı.
- Kırmızı, A. (2017). Turizm Eğitimi Alan Lisans ve Önlisans Öğrencilerinin Turizm Endüstrisine Yönelik Görüşlerinin Karşılaştırılması: Sakarya Üniversitesi Örneği. Yüksek Lisans Tezi, 56-68. Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kızıloluk, H. (2007). Ekonominin Eğitimin Amaçları ve İçeriği Üzerindeki Etkileri. C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 8(1), 22-23.
- Kozak, M. A. (2009). Akademik Turizm Eğitimi Üzerine Bir Durum Analizi. Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü(22), 2.
- Kozak, M. A. (2009). Akademik Turizm Eğitimi Üzerine Bir Durum Analizi. Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi(22), 1-20.

- Lai, M., ve Lo, L. N. (2008). Perceived Workplace Competences at Three Sites on the Chinese Mainland. *Journal of Vocational Education & Training* , 188-205.
- M.E.B. (2018). Milli Eğitim İstatistikleri Örgün Eğitim Resmi İstatistikleri 2017-2018. Ortaöğretim Kurumlarının Genel Müdürlüklere Göre Okul, Öğrenci, Öğretmen ve Derslik Sayısı. Ankara: T.C. Milli Eğitim Bakanlığı.
- MEB. (2005, 12 13). [www.megep.meb.gov.tr/genel/moduler/ulkeler/Italy\(TR\).doc](http://www.megep.meb.gov.tr/genel/moduler/ulkeler/Italy(TR).doc). 02 21, 2019 tarihinde www.megep.meb.gov.tr: [http://www.megep.meb.gov.tr/genel/moduler/ulkeler/Italy\(TR\).doc](http://www.megep.meb.gov.tr/genel/moduler/ulkeler/Italy(TR).doc), 13.12.2018 adresinden alındı
- MEB. (2010, 05 12). www.meb.gov.tr. 03 2019, 03 tarihinde Milli Eğitim Bakanlığı: <http://www.meb.gov.tr/mevzuat/liste.php?ara=6> adresinden alındı
- Mesleki ve Teknik Eğitim Yönetmeliği. (2002, 07 03). 03 17, 2019 tarihinde <https://kms.kaysis.gov.tr/Home/Goster/23710?AspxAutoDetectCookieSupport=1> adresinden alındı
- Mesleki Uygulama Yönetim Sistemi. (2013, 02 13). 03 17, 2019 tarihinde Mesleki Uygulama Yönetim Sistemi: <http://www.muys.sakarya.edu.tr/> adresinden alındı
- Nakip, M. (2006). Pazarlama Araştırma Teknikleri ve SPSS Destekli Uygulamalar. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- OECD. (1977). Learning Oppertunties for Adults. Paris: OECD General Reports.
- OECD. (2018). Tourism Trends and Policy Priorities Highlights. Cheapter I. Paris: OECD.
- Olalı, H. (1973). Turizm Eğitim ve Öğretimi. İstanbul: Güler Matbaası.
- Olsen, M., ve Khan, K. (1989). Mission and Philosophy: Graduate Programs. Graduate Programs Educators.
- onedio.com. (2018, 01 01). www.onedio.com. 02 24, 2019 tarihinde www.onedio.com: <https://onedio.com/haber/japon-egitim-sisteminin-one-cikan-15-ayirt-edici-ozelligi-512208> adresinden alındı
- Orhan, A. (2015). Türkiye'de Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Turizm Sektörü İle İlgili Algılarının Çalışma Niyetleri Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesi. Yüksek Lisans Tezi, 16. Eskişehir: Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ozankaya, Ö. (1982). Toplum Bilimine Giriş. Ankara: S Yayınları.
- Öncüer, M. E. (2006). Avrupa Birliği Eğitim Politikasında Mesleki Turizm Eğitim Yaklaşımı ve Türk Turizm Eğitimine Uygulanabilirliği. Doktora Tezi, 114-142. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Öncüer, M. E. (2006). Avrupa Birliği Eğitim Politikasında Mesleki Turizm Eğitim Yaklaşımı ve Türk Turizm Eğitimine Uygulanabilirliği. Doktora Tezi, 114-118. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ÖSYM. (2017). www.osym.gov.tr. 08 15, 2018 tarihinde ÖSYM: <http://www.osym.gov.tr/TR,12901/2017.html> adresinden alındı
- ÖSYM. (2018). 2018 YKS Yerleştirme Sonuçlarına İlişkin Sayısal Bilgiler. Ankara: Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi .
- ÖSYM. (2018, 10). Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi. 02 18, 2019 tarihinde www.osym.gov.tr: <http://www.osym.gov.tr/TR,15240/2018-yuksekogetim-programlari-ve-kontenjanlari-kilavuzu.html> adresinden alındı
- Özdamar, K. (2002). Paket Programlar ile Veri Analizi. Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Özdemir, S. S., Polat, E., Hacıoğlu, N., ve Özdemir, M. (2014). Türkiye'de Önlisans Düzeyinde Gerçekleştirilen Turizm Eğitiminin Analizi. VI. Uluslararası Eğitim Araştırmaları Kongresi, 1084-1094.
- Özerbaş, M. A., ve Uçar, C. (2013). Mesleki ve Teknik Eğitimin Dünyadaki ve Türkiye'deki Konumu. Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi, 2(2), 242-253.
- Özsoy Erden, C. (2015). Mesleki Eğitim-İstihdam İlişkisi: Türkiye'de Mesleki Eğitimin Kalite ve Kantitesi Üzerine Düşünceler. Electronic Journal of Vocational Colleges(UMYOS Özel Sayısı), 173-181.
- Öztaş, K. (1995). Turizm'de Kalifiye Eleman Açığı ve Meslek Yüksekokullarının Etkinliğinin Artırılması. Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi, 80.
- Pak, Ö. (2015). Türkiye'de Mesleki Eğitim ve Zorunlu Staj: Turizm Meslek Lisesi Örneği. Yüksek Lisans Tezi. İzmir Katip Çelebi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Petter, E., Berge, M., ve B., S. (2010). Hospitality and Tourism Management. New York: Nova Science Publishers, Inc.
- Resmi Gazete. (2011, 2 13). T.C. Cumhurbaşkanlığı Resmi Gazete. 3 9, 2019 tarihinde <http://www.resmigazete.gov.tr/>: <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.3308.pdf> adresinden alındı
- Resmi Gazete. (2016, 12 2). T.C. Cumhurbaşkanlığı Resmi Gazete. 3 9, 2019 tarihinde <http://www.resmigazete.gov.tr/>: <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.3308.pdf> adresinden alındı
- Rutter, D. (1991). Catering Education and Training in France and Britain: Some Implications For Productivity. Londra: Tourism Management Educators.
- SABİS. (2019, 03 01). 03 01, 2019 tarihinde Derse Yazılma İstatistikleri: <https://sabis.subu.edu.tr/tr/Login?return=http%3a%2f%2fsabis.subu.edu.tr%2fr> adresinden alındı

- Sarıbıyık, M. (2013). Meslek Yüksekokullarında Nitelikli İşgücü Yetiştirmek İçin 3+1 Eğitim Modeli. Apjes Acedemic Platform Journal of Engineering and Science, 39-41.
- Saylık, A., ve Saylık, G. (2015). İngiltere'de Eğitim Sistemi Üzerine Bir İnceleme: Amaç, Yapı ve Süreç Bakımından Türkiye Eğitim Sistemi ile Karşılaştırılması. Route Educational and Social Science Journal(2), 652-671.
- Sezgin, İ. (2009). Mesleki ve Teknik Eğitimde Program Geliştirme.
- SUBU. (2019). Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi. 03 15, 2019 tarihinde Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi: <http://www.muys.sakarya.edu.tr/> adresinden alındı
- Şimşek, S. (2007). Eğitim İle İlgili Temel Kavramlar. İstanbul: Anı Kitapevi.
- Tezcan, M. (1996). Eğitim Sosyolojisi. Ankara: Feryal Matbaası.
- Timur, A. (1992). Türkiye'de Turizm Eğitiminin Yapısı, Uygulanan Politikalar ve Sonuçları. Turizm Eğitimi Konferansı (s. 49). Ankara: Turizm Bakanlığı.
- TUİK. (2019, 03 15). www.tuik.gov.tr. 03 31, 2019 tarihinde Türkiye İstatistik Kurumu: http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1072 adresinden alındı
- Turan, K. (2005). Avrupa Birliğinde Türk-Alman Eğitim Sistemlerinin Karşılaştırılarak Değerlendirilmesi. Üç Aylık Sosyal Bilimler dergisi(167), 66-70.
- Türk, K., ve Bakkal, S. (2015). Türkiye İşgücü Piyasası, İşgücü Talebi ve Meslek Yüksekokullarının Mevcut Programlarının Bu Talebi Karşılama Düzeyi. Electronic Journal of Vocational Colleges(UMYOS 4. Özel Sayısı), 39-45.
- Türkseven, E. (2012). Turizm Eğitiminde Yaşanan Staj Sorunları. Yüksek Lisans Tezi, 22-56. Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ulus, L., Tuncer, N., ve Sözen, Ş. (2015). Mesleki Eğitim, Gelişim ve Yeterlilik Açısından Meslek Yüksekokullarının Önemi. Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 168-184.
- Üçler, Y. T. (2014). Doktora Tezi. Bölgesel Kalkınmada Üniversite-Sanayi İşbirliği:Konya Örneği, 35-81. Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ültanır, G. (2000). Karşılaştırmalı Eğitim Bilimi Kuram ve Teknikler. Ankara: Eylül Kitap ve Yayınevi.
- Ünlüönen, K., ve Boylu, Y. (2005). Türkiye'de Yükseköğretim Düzeyinde Turizm. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 3(12), 11-32.

- www.hbogm.meb.gov.tr. (2019). www.meb.gov.tr. (H. B. Müdürlüğü, Düzenleyen) 02 19, 2019 tarihinde <http://hbogm.meb.gov.tr/modulerprogramlar/> adresinden alındı
- www.kulturturizm.gov.tr. (2018, 11 23). Yaygın Mesleki Turizm Eğitimi Programları Yönergesi. (K. v. Kurulu, Düzenleyen) 02 19, 2019 tarihinde [www.kulturturizm.gov.tr:
http://teftis.kulturturizm.gov.tr/Eklenti/60875,yaygin-mesleki-turizm-egitimi-programlari-yonergesipdf.pdf?0](http://teftis.kulturturizm.gov.tr/Eklenti/60875,yaygin-mesleki-turizm-egitimi-programlari-yonergesipdf.pdf?0) adresinden alındı
- www.tim.org. (2018, 12 31). www.tim.org. (T. İ. Meclisi, Prodüktör) 01 25, 2019 tarihinde <http://www.tim.org.tr/tr/basin-odasi-gundem-2018-ihracatta-rekorlar-yili-olacak.html> adresinden alındı
- www.yigm.kulturturizm.gov.tr. (2018, 12 31). www.yigm.kulturturizm.gov.tr/. 02 11, 2019 tarihinde Kültür ve Turizm Bakanlığı, Yatırım ve İşletmeler Genel Müdürlüğü, Turizm İstatistikleri: <http://yigm.kulturturizm.gov.tr/TR-201116/turizm-gelirleri-ve-giderleri.html> adresinden alındı
- Yazıcı, H., ve Türkmen, B. (2015). Dünyada ve Türkiye'de Mesleki Eğitim ve Önemi. 4th International Vocational Schools Symposium, 1630-1639.
- YÖK. (1981). 02 17, 2019 tarihinde [www.mevzuat.gov.tr:](http://www.mevzuat.gov.tr)
<http://www.mevzuat.gov.tr/Metin1.aspx?MevzuatKod=1.5.2547&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=&Tur=1&Tertip=5&No=2547> adresinden alındı
- YÖK. (2019, 02 12). www.yok.gov.tr. 02 12, 2019 tarihinde Yök Atlası: <https://yokatlas.yok.gov.tr/onlisans-anasayfa.php> adresinden alındı
- Yükseköğretim Kanunu. (1981, 11 4). m.3/b-1. Ankara: Resmi Gazete.
- Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi. (2018). 03 03, 2019 tarihinde Yükseköğretim İstatistikleri: <https://istatistik.yok.gov.tr/> adresinden alındı
- Weiers, Ronald, 2008. Introduction to Business Statistics, 7th. South Western Cenage Learning, 300
- Zhang, H., ve Wu, E. (2004). Human Resources Issues Facing The Hotel And Travel Industry in China. International Journal of Contemporary Hospitality Management, 16(7), 425-427.

EK 1 - ANKET FORMU

3+1 İŞYERİ UYGULAMASI MODELİNİN ÖNLİSANS DÜZEYİNDE TURİZM EĞİTİMİ ALAN ÖĞRENCİLERİN MESLEKİ GELİŞİMLERİNE ETKİSİNİN İNCELENMESİ (Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Örneği)

Değerli Katılımcı,

Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesinde öğrenim gören **ön lisans** öğrencilerinin "3+1 İşyeri Eğitimi ve Uygulamaları" konusunda yapılan bu araştırma, **Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü'nde hazırlanmakta olan yüksek lisans tezi için veri toplamak amacıyla kullanılacaktır. Hazırlanan tezde, kişi isimlerinden bahsedilmeyecek ve anket formunda yer alan sorulara vereceğiniz cevaplar size herhangi bir sorumluluk getirmeyecektir.** Lütfen aşağıdaki soruları, size en uygun cevabı (X) işareti koyarak cevaplandırınız. Araştırmaya yapacağınız katkıdan dolayı şimdiden teşekkür ederiz.

ibilgicli@sakarya.edu.tr
Dr. Öğr. Üyesi İsmail BILGIÇLI
Karasu MYO Turizm ve Otel İşletmeciliği
A.B.D

mcolaksel@sakarya.edu.tr
Mehmet ÇOLAKSEL
SAÜ. Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği

Bu Bölümde her ifadeye katılma derecenizi gösteren "5" Tamamen Katılıyorum, "4" Katılıyorum, "3" Ne Katılıyor Ne Katılmıyorum, "2" Katılmıyorum, "1" Hiç Katılmıyorum seçeneklerinden görüşünüzü en iyi yansıtan birisini işaretleyiniz.	Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Ne Katılıyor Ne Katılmıyorum	Hiç Katılmıyorum	
İFADELER					
A- Öğrencilerin, yapmış oldukları sektör 3+1 Mesleki Uygulama Eğitimine ilişkin memnuniyet düzeylerini gösteren ifadeleri					
3+1 İşyeri Uygulama Eğitimi esnasında aldığım ücretten memnundum.	5	4	3	2	1
3+1 İşyeri Uygulama Eğitimi esnasında fazla mesai durumlarında gerekli mesai ücretini alıyordum.	5	4	3	2	1
3+1 İşyeri Uygulama Eğitiminde çalışma saatlerim sözleşmede yazan şekilde (8 saat) uygulanıyordu.	5	4	3	2	1
3+1 İşyeri Uygulama Eğitimi yaptığım işletmedeki personel yatakhane, banyo ve tuvaletlerde tatmin edici şartlar (hijyen vb.) mevcuttu.	5	4	3	2	1
3+1 İşyeri Uygulama Eğitimi yaptığım işletmedeki, personel yemekleri, sağlık, temizlik (hijyen) ve çeşitlilik açısından yeterliydi.	5	4	3	2	1
3+1 İşyeri Uygulama Eğitimi yaptığım işletme yöneticileri stajyer olsun olmasın tüm çalışanlara adil davranıyorlardı.	5	4	3	2	1
3+1 İşyeri Uygulama Eğitimi esnasında meslek alanım dışında herhangi bir iş yapmak durumunda kalmadım.	5	4	3	2	1
3+1 İşyeri Uygulama Eğitimi esnasındaki çalışma arkadaşlarımla bana karşı tutum ve davranışlarından memnundum.	5	4	3	2	1
3+1 İşyeri Uygulama Eğitimi esnasında işletme tarafından yeterli düzeyde hizmet içi eğitim verilmekteydi.	5	4	3	2	1
3+1 İşyeri Uygulama Eğitimi esnasında öğrenim gördüğüm bölüme uygun alanlarda görev yaptım.	5	4	3	2	1
3+1 İşyeri Uygulama eğitimi yapan öğrenciler, işverenler tarafından ucuz işgücü olarak görülmektedir.	5	4	3	2	1
B- 3+1 İşyeri Uygulama Eğitimi, öğrencilerin mesleki gelişimlerine ve sektöre bakış açılarını gösteren ifadeleri					
3+1 İşyeri Uygulama Eğitimi esnasında turizm eğitimi almamış personel ile sorunlar yaşadım.	5	4	3	2	1
Yapmış olduğum 3+1 İşyeri Uygulama Eğitimi, ileriki yaşamımda iş bulmama yardımcı olacaktır.	5	4	3	2	1
3+1 İşyeri Uygulama Eğitimi ile almış olduğum teorik eğitimdeki bilgileri uygulama imkanı buldum.	5	4	3	2	1
3+1 İşyeri Uygulama Eğitimi, kendime olan güven duygusunun gelişmesine katkı sağladı.	5	4	3	2	1
3+1 İşyeri Uygulama Eğitimi, alanımla ilgili yeni gelişmeleri uygulama düzeyinde görme imkanı sağladı.	5	4	3	2	1
3+1 İşyeri Uygulama Eğitimi, insanlarla olan iletişimimin gelişmesine katkı sağladı.	5	4	3	2	1
3+1 İşyeri Uygulama Eğitimi, sektörü tanıma olanağı sağladı.	5	4	3	2	1
3+1 İşyeri Uygulama Eğitimi, turizm mesleğini sevmeme fayda sağladı.	5	4	3	2	1
3+1 İşyeri Uygulama Eğitimi, okulu bitirince bu mesleği yapma düşünceme olumlu yönde katkı sağladı.	5	4	3	2	1
3+1 eğitimi yaptıktan sonra bu meslekte daha başarılı olacağıma kanaat getirdim.	5	4	3	2	1
C- Öğrencilerin okulda almış oldukları akademik eğitimin 3+1 İşyeri Uygulama Eğitimine katkısını gösteren ifadeleri					
Okulumuz bünyesinde bulunan uygulama laboratuvarlarında (servis, kat hizmetleri vb.) yaptığım uygulamalar 3+1 İşyeri Uygulama Eğitiminde çok işime yaradı.	5	4	3	2	1
İşletmeye gitmeden önce okulumdaki koordinatörlerin , 3+1 İşyeri Uygulama Eğitimine yönelik olarak rehberlik hizmetleri, çok işime yaradı.	5	4	3	2	1
Okulda teorik olarak aldığım eğitim, görevimi yerine getirirken olumlu yönde fayda sağladı.	5	4	3	2	1
Okulda teorik olarak aldığım eğitim, departmanlardaki işlerin işleyişi hakkında önceden bilgi sahibi olmamı sağladı.	5	4	3	2	1
Okulda teorik olarak aldığım eğitim, işlerin işleyişi hakkında öneri getirmemde olumlu katkı sağladı.	5	4	3	2	1
Okulda teorik olarak aldığım eğitim, konuklarla olan ilişkilerde davranışlarıma olumlu katkı sağladı.	5	4	3	2	1

Okulda teorik olarak aldığım eğitim, yöneticilerimle olan ilişkilerde kişisel olarak bana olumlu yönde katkı sağladı.	5	4	3	2	1
Okulda teorik olarak aldığım eğitim, sektör stajım esnasında turizm eğitimi almadan çalışanlardan daha çabuk terfi etme imkanı sağladı.	5	4	3	2	1
D- Öğrencilerin okulda almış oldukları yabancı dil eğitiminin 3+1 eğitimine katkısını ölçen ifadeleri	5	4	3	2	1
Okulda almış olduğum yabancı dil derslerinden 3+1 İşyeri Uygulama Eğitimi süresince çok faydalandım.	5	4	3	2	1
Okulda almış olduğum mesleki yabancı dil dersinden 3+1 İşyeri Uygulama eğitimi süresince çok faydalandım.	5	4	3	2	1
3+1 İşyeri Uygulaması Eğitimi esnasında ikinci bir yabancı dile ihtiyaç duydum.	5	4	3	2	1
3+1 İşyeri Uygulaması Eğitimi, yabancı dilimi geliştirmemi sağladı.	5	4	3	2	1
E- Demografik Özellikleriniz.					
1-Cinsiyetiniz () Kadın () Erkek	2-Medeni Haliniz () Evli () Bekâr () Diğer	3-Yaş Grubunuz? () 19 ve altı () 20-24 () 25-29 () 30 ve üzeri	4-Eğitim Durumunuz? () Turizm Eğitimi veren Mesleki Liseler () Diğer Liseler	5- Var ise Aylık Gelir Durumunuz? () Yok () 500-999 () 1000 ve üzeri	
F- Diğer					
1-Öğrenim gördüğünüz okulun Uygulama oteli bulunuyor mu? () Evet () Hayır	3. En son çalıştığınız işletme türü ve departmanı: Konaklama İşletmesi Seyahat Acentası () Ön Büro () Operasyon () Bilet () Servis Satış () Transfer () Mutfak () Diğer () Kat Hizmetleri () Diğer Diğer Departmanlar.....		4- 3+1 Mesleki Eğitim Uygulamasından önce sektörel çalışma deneyimine sahip misiniz? () Evet () Hayır 5- 3+1 İşyeri Uygulaması boyunca çalıştığınız işyerinde kariyerinizi devam ettirmek ister misiniz? () Evet () Hayır		

EK 2 - ÖZGEÇMİŞ

Mehmet ÇOLAKSEL, 15/04/1986'da Gaziantep'te doğdu. İlk, orta ve lise eğitimini Gaziantep'te tamamladı. 2000 yılında Mehmet Uygun Lises'nden mezun oldu. 2009 yılında Sakarya Üniversitesinde idari personel olarak çalışmaya başladı. 2010 yılında başladığı Sakarya Üniversitesi İşletme Fakültesi Turizm İşletmeciliği Bölümü'nü 2014 yılında bitirdi. 2016 yılında Sakarya Üniversitesi Turizm İşletmeciliği Anabilim dalında yüksek lisans eğitimine başladı. 2018 yılında Kilis 7 Aralık üniversitesinde göreve başlayan evli ve bir çocuğu bulunan Mehmet ÇOLAKSEL, halen Kilis 7 Aralık Üniversitesinde idari personel olarak çalışmaktadır.