

The Third International Congress on Future of Tourism: Innovation, Entrepreneurship and Sustainability

FUTOURISM 2019

September 26-28, 2019 Mersin/TURKEY

MERSİN



INNOVATION



ENTREPRENEURSHIP



SUSTAINABILITY



2019
Year of Göbeklitepe
Şanlıurfa/TURKEY

**TOURISM FACULTY
PUBLICATIONS**
Publication No: 3

**MERSİN
UNIVERSITY
PUBLICATIONS**
Publication No: 55

**MERSİN
ÜNİVERSİTESİ
YAYINLARI**
Yayın No: 55

**TURİZM FAKÜLTESİ
YAYINLARI**
Publication No: 3

**THE THIRD INTERNATIONAL CONGRESS
ON FUTURE OF TOURISM:
Innovation, Entrepreneurship and Sustainability
(Futourism 2019)**

**PROCEEDING BOOK
26-28 September 2019 - Mersin/TURKEY**

**3. ULUSLARARASI TURİZMİN GELECEĞİ
KONGRESİ:
İnovasyon, Girişimcilik ve Sürdürülebilirlik Kongresi
(Futourism 2019)**

**BİLDİRİLER KİTABI
26-28 Eylül 2019 - Mersin/TÜRKİYE**

Editor/Editör:

Prof. Dr. Kemal BİRDİR

Co-Editors/Editör Yardımcıları:

Doç. Dr. Erdiç KARADENİZ

Doç. Dr. Levent KOŞAN

Dr. Öğr. Üyesi Hülya TAŞTAN

Arş. Gör. Dr. Ali DALGIÇ

Arş. Gör. Sercan BENLİ

Arş. Gör. Dr. Fatih GÜNAY

Prepare for Publication/Yayına Hazırlayanlar

Arş. Gör. Dr. Tuğba PALA MORKOÇ

Arş. Gör. Elif BAK

Arş. Gör. Mehmet BEYAZGÜL

Arş. Gör. Mehtap ÖZKAN BUZLU

Arş. Gör. Gizem ÇAPAR

Arş. Gör. Burhan ÇINAR

Arş. Gör. Selda DALAK

Arş. Gör. Anıl KALE

Arş. Gör. Muhammed A. KINIKLI

Arş. Gör. Aykut SOYLU

Arş. Gör. Ferhat ŞEKER

Arş. Gör. Neslihan ŞİMŞEK

Arş. Gör. Derya TOKSÖZ

Mersin Üniversitesi Yayınları Yayın No : 55
ME.Ü. Turizm Fakültesi Yayınları Yayın No : 3
ISBN : 978-975-6900-63-5

❖ **Mersin Üniversitesi Yayınları**

Her hakkı saklıdır. Yazarından ve yayınevinden yazılı izin alınmaksızın bu kitabın fotokopi veya diğer yollarla kısmen veya tamamen çoğaltılması, basılması ve yayınlanması yasaktır. Aksine davranış, 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu gereğince, 5 yıla kadar hapis ve adli para cezaları ile fotokopi ve basım aletlerine el konulmasını gerektirir.

Dizgi : Türker KAYMAZ
Kapak Tasarım : Türker KAYMAZ
Baskı : 1. Basım
Yayın Yılı ve Yeri : 2019, Mersin/TÜRKİYE

Bu kitap, “3. Uluslararası Turizmin Geleceği Kongresi: İnovasyon, Girişimcilik ve Sürdürülebilirlik Kongresi” organizasyonu kapsamında yayımlanmıştır. Bu kitapta yayımlanan tüm bildirilerin içeriklerinden yazarları sorumludur. Bildiriler yazar(lar)ın kendi düşüncelerini yansıtmaktadır.

This book has been published under the international organization themed as “The Third International Congress on Future of Tourism: Innovation, Entrepreneurship and Sustainability”. Authors are responsible for intents of their proceedings published in this book. Proceedings reflect authors’ own ideas.

İşe İlişkin Yeteneklerin Geliştirilmesinde Turizm Yöneticilerinden Beklentiler

Arş. Gör. Sercan BENLİ^a, Dr. Öğr. Üyesi Ozan GÜLER^b, Doç. Dr. Gürkan AKDAĞ^b

^a Mersin Üniversitesi, Turizm İşletmeciliği, Mersin / Türkiye

^b Mersin Üniversitesi Gastronomi ve Mutfak Sanatları, Mersin / Türkiye

Özet

Türkiye'nin farklı üniversitelerinde 4 yıllık turizm eğitimi alan öğrenciler örnekleminde gerçekleştirilen bu araştırmanın amacı, turizm eğitimi almaya devam eden öğrencilerin, işe ilişkin yeteneklerinin geliştirilmesi bakımından yöneticilerden beklentilerini araştırmaktır. Kolayda örnekleme yöntemi ve yüz yüze temas tekniği ile 220 öğrenciden veri toplanmıştır. Elde edilen bulgular, yöneticilerden beklentilerin en yüksek olduğu alanların, turizm işletmeciliği bölümü öğrencileri açısından “kariyer geliştirme”; turizm rehberliği ve gastronomi ve mutfak sanatları bölümü öğrencileri açısından ise “karar verme” noktasında olduğu görülmektedir. İşe ilişkin yetenekler arasında öğrencilerin demografik değişkenlerine göre anlamlı olarak farklılaşan tek boyut “işe bağlılık” boyutudur. Öğrencilerin cinsiyetlerine ve çalışma deneyimlerinin uzunluğuna göre yöneticilerinde aradıkları “işe bağlanma” yeteneği anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Mesleki eğitim, Turizm eğitimi, Mesleğe ilişkin yetenekler, İşe ilişkin yetenekler, Turizmde kariyer

Expectations From The Tourism Managers on Shaping The Work-Related Skills

Abstract

The aim of this study which has been carried out among the tourism faculty students is to investigate the expectation of the students from tourism professional in shaping their work-related skills. Through convenience sampling method and face to face data collection technique 220 questionnaires have been collected. The analyses show that while the biggest expectation of the tourism management students from their managers is about “career development”, students of the tourism guidance and gastronomy and culinary arts departments place the emphasis on “decision-making ability”. The only factor that differs according to the demographic variables is “work commitment”. As to gender and length of tourism employment experience this factor significantly differs.

Key Words: Vocational education, Tourism education, Job related skills, Work related skills, Carrier in tourism

1.Giriş

Değişimin çok hızlı gerçekleştiği günümüzde işletmeler, rekabet avantajı kazanmak ve sürdürülebilirliğini sağlamak için sürekli yenilik yapmak durumundadırlar (Kozak ve Özdemir, 2013: 7). Turizm endüstrisi devamlı yenilik anlayışını benimseyerek büyüyün başlıca endüstrilerden birisidir. Teknoloji, işgücü, ağırlama ve turizm türüleri ve müşteriler sürekli değişim göstermektedir (Millar, Mao ve Moreo, 2010: 38). Turizm işletmelerinde yeniliğin kaynakları; ürün, süreç, pazarlama ve örgütsel yenilik olarak sınıflandırılabilir (Demir ve Demir, 2015: 95-96). Bu yenilik faaliyetlerini gerçekleştirmenin yolu yetenekli çalışanları işletmeye çekmek, elde tutmak ve onlardan en etkili şekilde fayda sağlamaya çalışmaktır (Kozak ve Özdemir, 2013: 7). Türkiye Turizm Stratejisi 2023 Belgesi'nde de turizm endüstrisinin nitelikli personel ile hizmet kalitesi ve rekabet gücünün artırılması için endüstrinin ihtiyaçlarına yanıt verebilecek özellikle nitelikli turizm personeli yetiştirilmesinin önemi vurgulanmaktadır (Üzümcü, 2015: 124). İşletmeler için artık personelin sadece görevini yapması yeterli görülmemekte, buna ek olarak kendisini sürekli yenilemesi ve geliştirmesi önem kazanmıştır (Temeloğlu ve Aksu, 2016: 1512).

Turizm endüstrisinin emek-yoğun üretim yapısından kaynaklı olarak, çalışanların hizmet üretim ve sunum yetenekleri, personel istihdamı açısından kilit unsurlardan birisi haline gelmiştir. Ek olarak endüstrinin her sektörünün farklı yetenek ve yeterlilikler gerektiriyor olması da (Millar, Mao ve Moreo, 2010: 39) yetenekli personel konusunu daha da önemli kılmaktadır. Yetenek kavramı her ne kadar endüstrilere göre farklılık gösterse de turizm endüstrisi için; “turizm endüstrisinin alt sektörlerine yönelik öğrenilmesi ya da öğretilmesi gereken özellikli yetenek, kabiliyet, bilgi, davranış ve amaçları” ifade eder (Millar, Mao ve Moreo, 2010: 39). Çalışanların ve yöneticilerin sahip oldukları bireysel yetenekler işletme amaçları doğrultusunda, pazarlama, insan kaynakları, finansal ve üretim yeteneği gibi işletme fonksiyonlarına hizmet eder (Kozak ve Doğan, 2017: 50). Yetenek konusunun bu önem ve gerekliliğine karşın, turizm endüstrisinin birçok alt sektörünü etkileyen ekonomik krizler, bu krizlerden kaynaklı dalgalı istihdam olanakları, kötü çalışma koşulları, meslek standartlarının olmaması ve düşük ücret uygulamaları gibi faktörler öğrencilerin; turizmde kariyer yapma eğilimlerini (Üzümcü, 2015: 126) ve turizm eğitimi alma niyetlerini düşürmektedir (Kozak, 2009: 3). Örneğin, 2018 yılı istatistiklerine göre Türkiye’de faaliyet gösteren 82 üniversitemin

*Sorumlu yazar:Sercan BENLİ

Tel. + 90-(534)-702-0045 ** Email: sercanbenli@mersin.edu.tr

87 farklı turizm fakülte veya yüksekokulunun ortalama tercih edilme oranı % 63,97'dir (Turizm gazetesini.com, 2019). Turizm endüstrisinin olumsuzlukları, bilhassa otelcilik gibi sektörlerde çalışanların önemli bir çoğunluğunun "düşük yetenekli" çalışanlardan oluşmasına neden olmaktadır (Kozak ve Özdemir, 2013: 8).

Bu araştırma ile turizm eğitimi almaya devam eden öğrencilerin, işe ilişkin yeteneklerinin geliştirilmesi bakımından yöneticilerin beklentilerini araştırmaktadır. Turizm eğitimi alan öğrenciler açısından yetenek yönetimi bağlamında gerçekleştirilen araştırmalar incelendiğinde çalışmaların büyük çoğunluğunun sektör temsilcileri ve eğitimciler perspektifinden gerçekleştirildiği görülmüştür (Millar, Mao ve Moreo, 2010; Kozak ve Özdemir, 2013; Demir ve Demir, 2014; Üzümcü ve Alyakut, 2017). Öğrencilerin perspektifinden yetenek yönetimine yönelik gerçekleştirilen araştırma sayısı ise oldukça sınırlıdır (Enz, Renaghan ve Geller, 1993; Okeiyi, Finley ve Postel, 1994; Horng ve Lu, 2006). Bu zamana dek sıklıkla sorulan soru, Ağırlama ve Turizm Eğitimi programlarından mezun olan öğrencilerin endüstrinin ihtiyaç duyduğu kabiliyet, yetenek ve uzmanlıklara sahip olup olmadığıdır (Millar, Mao ve Moreo, 2010: 38). Dolayısıyla, bu araştırma ile turizm eğitimi alan öğrencilerin, rol model olarak görebildikleri yöneticilerinden yetenek geliştirme bağlamındaki beklentileri öğrenilerek, hem alanyazma yönelik bir yenilik sunulması hem de işletmelerin insan kaynakları ve departman yöneticilerine yönelik öneriler getirilmesi amaçlanmıştır.

2.Kavramsal Çerçeve ve Alanyazın Taraması

Artan rekabet ortamında başarılı olabilmenin temel şartlarından biri nitelikli insan gücüdür ve turizm eğitiminin her aşamasında, kişilerin pratik bilgi ve becerilerle donatılmasını gerektirmektedir (Aksu ve Bucak, 2014: 8). Mesleki eğitim, "bir toplumdaki bireylerin meslek sahibi olabilmeleri için, mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve pratik uygulama yeteneklerini kazandırarak, kişinin kabiliyetlerinin fiziksel, entelektüel, duygusal, sosyal ve ekonomik yönlerden geliştirilmesi süreci" olarak tanımlanmaktadır (Aymankuy ve Aymankuy, 2002: 29). Mesleki turizm eğitimi ise; turizm sektörünün verimliliğini artırıcı yönde bilimsel yöntemlerin oluşturulması, ihtiyaç duyacağı araştırma ve planlama çalışmalarını gerçekleştirmek ve bu çalışmalar doğrultusunda sektöre eleman yetiştirmek amacıyla yapılan bir eğitim sürecini ifade etmektedir (Hacıoğlu vd., 2008: 11). Gerek sektör, gerekse bilim alanında ihtiyaç duyulan yetişmiş eleman açığının karşılanması amacıyla (Kozak, 2009: 2), ülkemizde lise, ön lisans, lisans ve lisansüstü olmak üzere çok geniş bir eğitim düzeyinde örgün turizm eğitimi verilmektedir (Hacıoğlu, Kaşlı, Şahin ve Tetik, 2008: 13). Her ne kadar her bir birey için öğrenme farklılaşsa da, öğrenciler eğitim sürelerinde daha sonra iş hayatlarında kullanacakları bilgi, beceri ve yetenekleri edinirler (Millar, Mao ve Moreo, 2010: 39). Turizm eğitimi alan öğrenciler için öğrenme süreci sadece eğitim-öğretim dönemleri ile sınırlı kalmaz. Öğrenciler için staj dönemleri ve sezonluk olarak çalıştıkları tatil dönemleri de eğitimlerinin devam ettiği zamanlardır. Bu çalışma dönemleri, öğrencilerin sınıflarında öğrendikleri bilgiler ile iş deneyimi sürecinde edindiği bir dizi yeni bilgi ve yeteneği birleştirerek öğrencilerin donatıldığı dönemlerdir (Ruhanen, Robinson ve Breakey, 2013: 1). Staj dönemleri, bir yandan teorik bilgi ve pratik becerilerin bütünleşmesi, diğer yandan da uzmanlaşabilmek için mesleki deneyim kazanmaları açısından öğrencilerinin kariyer yolculuğunun en önemli kilometre taşlarından birisi olarak görülür (Demir ve Demir, 2014: 19). Stajlar ayrıca, bireylerin ilgi duydukları çalışma alanlarına yönelik aidiyetlerinin kuvvetlenmesi ya da zayıflaması noktasında oldukça etkilidir.

Alanyazında yetkinlik ya da uzmanlık kazanmak için gerekli olan yetenekler (a) mesleğe ilişkin yetenekler ve (b) işe ilişkin yetenekler olarak ikiye ayrılmaktadır. Bir mesleğe ilişkin yetenek ve uzmanlıkları açıklamaya çalışan Sandwith'in (1993) beş boyutlu Yetkinlik Modeli, bu anlamda en güvenilir ve etkili yeterlilik (yetenek) modellerinin başında gelir (Millar, Mao ve Moreo, 2010: 40). Yetkinlik modeli; (a) kavramsal/yaratıcı yetkinlik, (b) liderlik yetkinliği, (c) kişilerarası yetkinlik, (d) yönetsel yetkinlik ve (e) teknik yetkinlik alanlarından oluşur (Sandwith, 1993: 45). Bu beş yetkinlik alanının amacı; yöneticilerin belirli iş türleri için, yetkinlik türlerini tanımlamalarına ve sınıflandırmalarına yardım etmektir (Sandwith, 1993: 45-46). Bu yetkinlikler içerisinde yer alan bazı bilgi ve yetenekler bazen birden fazla kategorinin içine dâhil olabilir ve çok nadir olarak bir müdür/yönetici sadece tek bir yetenek alanına göre personel istihdamı yapar (Sandwith, 1993: 45-46). Mesleğe ilişkin yetkinliklere sahip olmak bir işte başarılı olmak için elbette ki gereklidir ancak yeterli değildir. Bu yetkinliklere ek olarak bir kişinin iş başarısını etkileyecek olumlu tutumunu gösteren işe ilişkin yetenek seti geliştirmesi gerekmektedir. Molseed, Alsup ve Voyles, (2003:163) alanyazında daha önce gerçekleştirilen araştırmalardan hareketle işe ilişkin yetenekleri; (a) kişisel sorumluluklar, (b) karar verme yeteneği, (c) problem çözme yeteneği, (d) işbirliği, (e) bağlılık ve (f) kariyer tercihi olmak üzere altı kategoride sınıflandırmaktadır. Bu çalışmanın kavramsal altyapısı ve kapsamı Molseed, Alsup ve Voyles'in (2003) sınıflandırmasından oluşmaktadır.

Enz, Renaghan ve Geller (1993), ağırlama ve turizm eğitimi mezunu öğrenciler, turizme yakın diğer bölümlerin mezunu öğrenciler, akademisyenler ve endüstri çalışanları örnekleminde gerçekleştirdikleri araştırmasında, turizm mezunu öğrencilerin kendilerinde bulunması gereken temel yeteneklerin; (a) gelecek trendleri görebilme, (b) ekip çalışmasına uyum sağlama ve liderlik etme ve (c) problemleri tanımlayabilme ve çözebilme olduğunu ifade ettikleri görülmektedir. Okeiyi, Finley ve Postel (1994), turizm öğrencileri, akademisyenler ve endüstri temsilcileri örnekleminde gerçekleştirdiği araştırmasında, öğrencilerin yiyecek ve içecek yöneticisi olabilmeleri açısından kendilerinde bulunmasına en önem verdikleri yetkinliklerin, (a) insan ilişkileri, (b) müşteri ilişkileri, (c) liderlik, (d) iletişim, (e) denetleme, (f) motivasyon prensipleri ve (g) zaman ve enerji yönetimi olduğunu ortaya koymuşlardır. Jeou-Shyan ve Lu (2006), 618 yiyecek-içecek yönetimi ve turizm işletmeciliği bölümü son sınıf öğrencisi örnekleminde gerçekleştirdiği çalışmada, yiyecek-içecek bölümünün gerektirdiği yeterlikleri ve öğrencilerin bu yeterliklere ne kadar hazır olduğunu araştırmıştır. Öğrencilerin verdiği yanıtlara göre bir yiyecek-içecek yöneticisinde olması gereken yeterlikler; bilişsel alan altında 5 faktör, yetenek alanı altında 7 faktör ve duygusal alan altında 3 faktör olmak üzere 15 alt boyuttan oluşmaktadır. Öğrenciler sadece bilişsel yetkinlikler boyutunda bilgi birikimine yönelik bazı maddelere "gerekli" yakıştırması yaparken, diğer tüm alt boyutlara "kesinlikle gerekli" görüşünde bulunmuştur.

Öğrenciler kendi yeterlikleri ile önem verdikleri yetkinlikler birlikte değerlendirdiğinde, en önemli görülen ancak öğrencilerin en yetersiz olduklarını düşündükleri yetkinlik boyutunun; yetenek alanı içerisindeki “uluslararası hizmet verme yetkinliği” olduğu görülmektedir. Buna ek olarak öğrencilerin bilişsel yetenek alanı içerisindeki “çevresel koruma ve iş güvenliği” konularında da kendilerini geliştirme ihtiyacı içinde oldukları görülmektedir.

Özetlenen bu üç çalışma bulgusu da “mesleğe ilişkin yetenekler” modelini temel alan çalışmalardır. Molseed, Alsup ve Voyles (2003), ise bu çalışmalardan farklı olarak işe ilişkin yetenekler kapsamında bir araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırmacılar, öğrencilerin (stajyer vb.), çalışma süreleri içerisinde işe ilişkin yeteneklerini geliştirmelerinde, işverenlerin rolünü işverenlerin gözünden araştıran bir çalışma gerçekleştirmiştir. Turizm de dâhil olmak üzere 6 farklı işletme sahibinden toplanan veriler neticesinde, işletme türlerine göre rollerin farklılaştığı görülmektedir. Turizm işletmesi yöneticilerinin verdiği yanıtlar değerlendirildiğinde yöneticilere düşen en önemli rolün, kişisel sorumlulukların ($\bar{x}=4,89$) ve mesleğe bağlılığın ($\bar{x}=4,83$) geliştirilmesi olduğu anlaşılmaktadır.

Yöneticiler kendilerine düşen en düşük rolün ise öğrencilerin kariyer tercihlerinde etki olma ($\bar{x}=3,33$) noktasında olduğunu düşünmektedir. Görüldüğü üzere alanyazında gerek mesleğe gerekse de işe ilişkin yetkinlik ya da yeterlilikler anlamında, turizm öğrencilerinin örneklem olarak alındığı çalışmalar gerçekleştirilmiş ancak hiçbir çalışmada yöneticilerin öğrencilerin yeteneklerini şekillendirmedeki rolleri öğrencilerin gözünden araştırılmamıştır. Bu nedenle bu çalışma alanyazına yeni bir katkı sunma potansiyeline sahiptir.

3.Araştırmanın Yöntem ve Metodolojisi

Araştırma, evren hakkında genel bir yargıya varmak için evrenden çekilen bir örneklem üzerinde gerçekleştirilen araştırmaları (ne sorusuna yanıt arayan) ifade eden tekil tarama modelinde tasarlanmıştır (Karasar, 2005: 77-81). Betimleyici araştırmalar sınıfına giren bu araştırmanın temel amacı; turizm eğitimi almaya devam eden öğrencilerin, işe ilişkin yeteneklerinin geliştirilmesi açısından turizm yöneticilerinden beklentilerini ortaya koymaktır. Bu amacı gerçekleştirebilmek amacıyla evrenden örneklem alma ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Araştırmanın evreni, Türkiye’de 4 yıllık turizm eğitimi alan tüm öğrenciler iken ideal evrene ulaşma sınırlılıklarından dolayı çalışma evreni belirleme yoluna gidilmiştir (Karasar, 2014:110). Buna göre çalışma evreni üç farklı coğrafi bölgeyi temsilen Mersin Üniversitesi, Çankırı Karatekin Üniversitesi ve Pamukkale Üniversitesi öğrencilerinden oluşmaktadır. Araştırmanın örnekleme ise bu üç üniversitenin turizm fakültesi ya da turizm işletmeciliği yüksekokulları bünyesindeki farklı bölümlerde eğitim gören öğrenciler oluşturmaktadır. Örnekleme yöntemi olarak evreni oluşturan bireylerin tamamı yerine isteyen bireyin örnekleme yer alabildiği örnekleme yöntemi olan, kolayda örnekleme yöntemi seçilmiştir (Ural ve Kılıç 2006: 44). Araştırmada veri toplama aracı olarak Molseed, Alsup ve Voyles’in (2003) çalışmasında kullandığı anket formu kullanılmıştır. Anket formunda, 14 adet yetkinlik ifadesi ve 4 adet demografik soru yer almaktadır. Ölçekte yer alan yetkinlik ifadeleri, Likert Tipi dereceleme ile 1= Kesinlikle katılmıyorum’dan, 5= Kesinlikle katılıyorum’a doğru değişen 5’li tepki kategorileri ile ölçülmüştür. 2019 yılı bahar yarı dönemi final sınavları sürecinde yüz yüze temas tekniği ile uygulanan veri toplama süreci sonrasında 258 anket toplanabilmiştir. Eksik doldurulduğu tespit edilen 38 anketin çıkartılmasıyla geriye kalan 220 anket ile veri analizine geçilmiştir. Veri analiz tekniği olarak Cronbach Alpha güvenilirlik analizi, frekans testi, bağımsız çift örneklem t-testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve Post-Hoc testi uygulanmıştır.

4.Bulgular

Araştırmaya katılan 220 öğrencinin demografik dağılımları Tablo 1’de verilmiştir. Buna göre araştırmaya katılan öğrencilerin bölümlere göre dengeli bir şekilde dağıldığı, kadın öğrencilerin ve 2. ve 3. sınıf okuyan öğrencilerin çoğunlukta olduğu ve yarıya yakınının 1-12 ay arasında mesleki tecrübeye sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı (n=220)

Değişken	Frekans	%
Cinsiyet		
Kadın	135	61,4
Erkek	85	38,6
Bölüm		
Turizm İşletmeciliği	61	27,7
Turizm Rehberliği	74	33,6
Gastronomi ve Mutfak Sanatları	85	38,6
Okuduğu Sınıf		
1. Sınıf	43	19,5
2. Sınıf	69	31,4
3. Sınıf	78	35,5
4. Sınıf	30	13,6
Çalışma Süresi		
Hiç	77	35,0
1-12 ay arası	106	48,2
1 yıldan fazla	37	16,8

Öğrencilerin ölçek maddelerine verdikleri puanlara yönelik betimleyici istatistikler Tablo 2’de sunulmuştur. Maddelere ilişkin ortalama puan ve standart sapmalardan önce, maddelerin bir bütün olarak güvenilirliği test edilmiştir. 14 maddeye yönelik gerçekleştirilen Cronbach’s Alpha testine göre ilgili katsayı 0,848 olarak bulunmuştur. Alfa katsayısının 0,800 ve üzeri değere sahip olması güvenilirliğin yüksek olduğunun bir göstergesidir (Şencan, 2005: 168-170). Ek olarak, sınıflar arası korelasyon değerlerinin içerisinde negatif yönlü değer olup olmadığı ve madde toplam korelasyon değerlerinin +.250’den yüksek olup olmadığı (Kalaycı, 2014: 412), çoklu R2 katsayılarının 0,300’den büyük olup olmadığı (Alpar, 2012: 391), sınıflar arası korelasyon katsayılarının birbirine yakınlığının anlamlılığı (Özdamar, 2010: 617), Tukey’in Toplanabilirlik Testine göre ölçeklerin toplanabilirliği ($p>0,05$), maddelerin homojen bir yapıda ve çoklu normal dağılımdan geldiğini gösteren Hotelling’s T^2 istatistiğinin anlamlılığı ($p<0,001$) (Özdamar, 2010: 615-617) incelenmiştir. Sonuç olarak maddelerin bir bütün halinde bahsedilen bu kriterlere uygun olduğu, güvenilirlik değerini düşüren herhangi bir madde olmadığı ve dolayısıyla çıkartılması gereken bir madde olmadığı görülmüştür.

Güvenilirlik analizinin ardından betimleyici istatistiklerin incelenmesine geçilmiştir. Ortalama puanlar ve standart sapma değerleri üzerinden gerçekleştirilen değerlendirme sonucunda en yüksek ortalamaya sahip maddelerin 2 numaralı “yöneticiler, öğrencilerin problem çözme yeteneklerinin gelişmesinde olumlu rol üstlenmelidir” ($\bar{x}=4,39$), 13 numaralı “yöneticiler, biriminde çalışan öğrenciler arasında düzenli bir iletişim kurulmasına önem vermelidir” ($\bar{x}=4,39$), 1 numaralı “bir yönetici, bir öğrencinin iş ortamındaki dürüstlük seviyesini etkileyebilir” ($\bar{x}=4,27$), 14 numaralı “işlerin yapılmasında öğrencilerin de fikirleri sorulmalıdır” ($\bar{x}=4,27$) ve 6 numaralı “Öğrencilerin gelecekteki herhangi bir iş başvurusunda yöneticilerin öğrencilere yardımda bulunması gerekir” ($\bar{x}=4,26$) maddeleri olduğu görülmektedir. En düşük ortalama değerlere sahip olan maddeler incelendiğinde ise; 8 numaralı “öğrencilerin çalışma süreleri boyunca işe devam ve dakiklik konuları ile ilgili meseleler yöneticilerin sorumluluğundadır” ($\bar{x}=3,21$) ve 7 numaralı “öğrencilerin arasındaki işbirliğinin desteklenmesi yöneticilerin sorumluluğundadır” ($\bar{x}=3,43$) maddeleri olduğu görülmektedir.

Tablo 2. Öğrencilerin Ölçek Maddelerine Verdikleri Puanların Betimleyici İstatistikleri (n=220)

İfadeler	Ort.	Std. Sapma
1.Bir yönetici, bir öğrencinin iş ortamındaki dürüstlük seviyesini etkileyebilir.	4,27	,889
2.Yöneticiler, öğrencilerin problem çözme yeteneklerinin gelişmesinde olumlu rol üstlenmelidir.	4,39	,783
3.Eğer bir öğrenci diğer çalışanlar ile iyi geçinemiyorsa bu problemin çözümünde yöneticilerin devreye girmesi gerekir.	3,80	,974
4.Üstlendiği görevi yerine getirmede sorun yaşayan bir öğrenciye ekstra zaman harcamak yöneticilerin görevidir.	3,64	1,062
5.Yöneticiler öğrencilerin işe bağlılıklarını olumlu yönde etkiler.	4,17	,898
6.Öğrencilerin gelecekteki herhangi bir iş başvurusunda yöneticilerin öğrencilere yardımda bulunması gerekir.	4,26	,927
7.Öğrencilerin arasındaki işbirliğinin desteklenmesi yöneticilerin sorumluluğundadır.	3,43	1,033
8.Öğrencilerin çalışma süreleri boyunca işe devam ve dakiklik konuları ile ilgili meseleler yöneticilerin sorumluluğundadır.	3,21	1,164
9.Öğrencilere düzenli olarak yaptıkları işlerde kendi başlarına karar verme fırsatı tanınmalıdır.	4,19	,879
10. Yöneticiler, kendi çalışma alanları dışında dahi olsa öğrencilerin gelecekteki kariyer planlamalarına yardımcı olabilirler.	4,08	,872
11. Öğrencilerin işinden duyacağı gurur, yöneticilerin tutum ve davranışlarından etkilenir.	4,16	,859
12.Yöneticiler, öğrencilerin çalışanlara ve müşterilere yönelik davranışları ile ilgili geri bildirimlerde bulunmalıdır.	4,13	,744
13.Yöneticiler, biriminde çalışan öğrenciler arasında düzenli bir iletişim kurulmasına önem vermelidir.	4,39	,783
14.İşlerin yapılmasında öğrencilerin de fikirleri sorulmalıdır.	4,27	,780
Cronbach Alfa Değeri= ,848 Hotelling’ T^2 = ($F_{13;207}$)=326,698 ($p<0,001$) Toplanamazlık = ($F_{13;219}$)=48,231 ($p>0,05$) Sınıflararası R (Tekli ve Ortalama Ölçüm) = ,267/,839 ($p<0,001$)		

Molseed, Alsop ve Voyles’in (2003) makalesinde 6 boyut altında sınıflandırdığı 14 maddeye yönelik ortalama puan ve standart sapma değerleri, bölüm bazlı olarak Tablo 3’te yer almaktadır. Tabloda yer alan bölüm öğrencilerinin boyutlara yönelik ortalama puanları incelendiğinde turizm rehberliği bölümü öğrencilerinin karar verme, gastronomi

bölümü öğrencilerinin ise problem çözme konularında yöneticilerden daha fazla beklenti içerisinde oldukları görülmektedir. Bu durum aslında sahip olunan işin niteliği ile uyumludur. Tur rehberinin yönettiği turlarda karşılaşılabilecek kritik konularda anlık karar alma ve uygulama konusunda yeterli olması beklenmektedir. Bu düşüncede olan rehberlik öğrencilerinin de en çok bu konuda yöneticilerinden yetenek şekillendirilmesi bekleme son derece doğaldır. Öte yandan mutfakta çalışırken yaşanabilecek olumsuzlukların hızlı ve etkin bir şekilde çözüme kavuşturulması çok önemlidir. Gastronomi öğrencileri de bu konuda yöneticilerinden problem çözme yeteneklerini geliştirmelerini beklemektedir. Turizm öğrencilerinin boyutlara yönelik beklenti ortalamaları incelendiğinde ise diğer iki bölüm öğrencilerine göre daha fazla sayıda boyuta yönelik yüksek beklenti içerisinde oldukları görülmektedir. Turizm işletmeciliği okuyan öğrenciler; sorumluluk, işbirliği, bağlılık ve kariyer gelişimi konularında yöneticilerinden daha fazla destek beklemektedirler. Her ne kadar eğitim alınan bölüme göre yetenek beklentisi boyutları farklılaşsa da, bölümler arasındaki farkın gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarına göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı görülmektedir ($p>0,05$).

Tablo 3. Öğrencilerin Bölümlerine Göre Betimleyici İstatistikler (n=220)

Değişkenler		Turizm İşletmeciliği	Turizm Rehberliği	Gastronomi ve Mutfak Sanatları
Sorumluluk	Ortalama	4,0273	3,8964	3,9569
	Std. Sapma	,57186	,52611	,70858
Problem Çözme	Ortalama	4,0328	3,8919	4,1000
	Std. Sapma	,61148	,64781	,82664
İşbirliği	Ortalama	3,7787	3,5811	3,5176
	Std. Sapma	,78275	,77648	,86067
İşe Bağlılık	Ortalama	4,2049	4,1351	4,1588
	Std. Sapma	,67932	,59275	,80627
Kariyer Gelişimi	Ortalama	4,3033	4,0946	4,1412
	Std. Sapma	,60744	,67070	,82956
Karar Verme	Ortalama	4,1093	4,2658	4,1961
	Std. Sapma	,65750	,49033	,72428

İşe ilişkin yetenek boyutlarının öğrencilerin kaçınıcı sınıfta okuduklarına göre farklılaşıp farklılaşmadığı test edilmiş, sonuç olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür ($p>0,05$). Cinsiyet değişkenine göre gerçekleştirilen bağımsız çift örneklem t-testi bulguları Tablo 4'de yer almaktadır. Bulgular incelendiğinde istatistiksel olarak tek anlamlı farklılığın bağlılık boyutunda gerçekleştiği görülmektedir ($p<0,05$). Grup ortalamalarına bakıldığında kadınların erkeklere nazaran yöneticilerinden bu konuda daha yüksek beklenti içerisinde oldukları görülmektedir ($p<0,05$). Bu bulgu anlamlı farkın olmadığı diğer boyutlar için de geçerlidir.

Tablo 4. Cinsiyet Değişkenine Göre Bağımsız Çift Örneklem t-Testi Bulguları (n=220)

Değişkenler	Cinsiyet	n	Ort.	Std. Sapma	t-değeri	p-değeri
Sorumluluk	Erkek	85	3,9176	,73085	-,735	,463
	Kadın	135	3,9802	,52903		
Problem Çözme	Erkek	85	3,9000	,81577	-1,841	,067
	Kadın	135	4,0815	,63835		
İşbirliği	Erkek	85	3,5176	,93365	-1,356	,177
	Kadın	135	3,6704	,72833		
İşe Bağlılık	Erkek	85	3,9824	,78849	-3,096	,002*
	Kadın	135	4,2778	,61894		
Kariyer Gelişimi	Erkek	85	4,0588	,88106	-1,828	,069
	Kadın	135	4,2407	,61894		
Karar Verme	Erkek	85	4,1451	,77057	-,933	,352
	Kadın	135	4,2272	,53354		

* $p<0,05$, ** $p<0,01$

Araştırmaya katılan öğrencilerin çalışma sürelerine göre boyutlara yönelik anlamlı fark olup olmadığı tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile test edilmiştir Tablo 5'teki bulgular incelendiğinde, cinsiyet değişkenine benzer şekilde çalışılan süreye göre sadece bağlılık boyutunun anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir ($p<0,05$).

Tablo 5. Çalışma Süresine Göre ANOVA ve Post Hoc Testi Bulguları (n=220)

Değişkenler		Karelerin Ortalaması	Serbestlik Derecesi	Ortalamalar Karesi	F	p-değeri
Sorumluluk	Gruplar arası	1,557	2	,778	2,085	,127
	Grup içi	81,019	217	,373		
	Toplam	82,575	219			
Problem Çözme	Gruplar arası	1,593	2	,797	1,563	,212
	Grup içi	110,628	217	,510		
	Toplam	112,222	219			
İşbirliği	Gruplar arası	,842	2	,421	,631	,533
	Grup içi	144,680	217	,667		
	Toplam	145,522	219			
İşe Bağlılık	Gruplar arası	3,285	2	1,643	3,401	,035*
	Grup içi	104,824	217	,483		
	Toplam	108,109	219			
Kariyer Gelişimi	Gruplar arası	1,736	2	,868	1,672	,190
	Grup içi	112,622	217	,519		
	Toplam	114,358	219			
Karar Verme	Gruplar arası	1,564	2	,782	1,955	,144
	Grup içi	86,809	217	,400		
	Toplam	88,373	219			

*p<0,05,

Bağlılık değişkeninin, çalışma süresinin hangi alt gruplarına göre farklılaştığını incelemek amacıyla Post-Hoc testi gerçekleştirilmiştir. Tablo 6. incelendiğinde turizmde hiç deneyimi olmayan öğrencilerin yöneticilerinden bağlılık yeteneklerini geliştirme beklentileri daha yüksek iken, 1-12 ay arasında çalışanlarda daha düşük, 1 yıldan daha uzun süre turizm sektöründe çalışan öğrencilerin ise en düşük olduğu görülmektedir. Çalışma süresi arttıkça öğrencilerin bağlılıkları konusunda yöneticilerden daha az beklentiye girdikleri görülmektedir.

Tablo 6. Çalışma Süresine Göre Bağlılık Boyutuna Göre Farklılık Tablosu

İşe Bağlılık	Çalışma Süresi	n	Ort.	Ort Farkı (I-J)	p-değeri
Hiç (4,2208)	1-12 ay arası	106	4,2170	,00380	,999
	1 yıldan fazla	37	3,8919	,32889*	,049
1-12 ay arası (4,2170)	Hiç	77	4,2208	-,00380	,999
	1 yıldan fazla	37	3,8919	,32509*	,040
1 yıldan fazla (3,8919)	Hiç	77	4,2208	-,32889*	,049
	1-12 ay arası	106	4,2170	-,32509*	,040

5.Sonuç

Turizm sektörü gibi türbülanslı çevrede dinamik yetenekleri beslemek işletmelere ve kurumlara önemli bir direnç ve rezilyans sağlayacaktır (Kozak ve Doğan, 2017: 50). Nitelikli personelin yetiştirilmesi ve istihdamının sağlanması, işletmeler için yaşamsal bir öneme sahiptir (Üzümcü, 2015: 126). Günümüz iş dünyasında en yoğun rekabetin yaşandığı alanlardan birisi de yetenekli personel istihdamı konusudur (Kozak ve Özdemir, 2013: 7). Gerçekleştirilen bu araştırma ile daha önce gerçekleştirilen çalışmalarda araştırılan bir öğrencide bulunması gereken yeteneklerin neler olduğunun aksine, öğrencilerin gözünden bir turizm yöneticisinde öğrencilerin yeteneklerini geliştirecek hangi yetkinliklerin bulunması gerektiği konusu araştırılmıştır. Bu yönüyle alan yazına yönelik belirgin bir katkı sunulmaktadır. Son yıllarda endüstri ve üniversite işbirliğine verilen önem düşünüldüğünde, ana öznenin sadece öğrenciler olamayacağı görülmektedir. Özellikle turizmde öğrencilerin eğitim öğretim süreci yılın on iki ayı devam etmektedir. Böyle bir endüstride, sektör yöneticilerine de en az eğitimciler kadar önemli görevler düşüğü ortadadır. Bu yönüyle de bu araştırma uygulayıcılar ve eğitimciler için önemli bir takım çıktılar ortaya koymaktadır.

Araştırma bulguları, öğrencilerin turizm yöneticilerinden; problem çözme, staj sürecinde öğrenciler arasında iletişim, dürüstlük, kariyer seçimi, fikirlerinin sorulması noktalarında beklenti içerisinde olduğunu göstermektedir. Bu bulgular Enz, Renaghan ve Geller (1993) ve Okeiyi, Finley ve Postel'in (1994) araştırmalarındaki, bir öğrencide olması gereken mesleğe ilişkin yetkinlik/yeteneklere yönelik bulgular ile benzerlik göstermektedir. Diğer bir deyişle, öğrenciler kendilerinde olması gereken yetenekleri, yöneticilerden beklemekteyler. Öğrenciler, bölümleri açısından ele alındığında, her ne kadar istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmasa da, turizm işletmeciliği öğrencilerinin

dört konuda diğer bölüm öğrencilerinden daha yüksek beklentiler içerisinde olduğunu göstermektedir. Bu durum diğer bölümlerde yalnızca birdir. Gastronomi öğrencileri problem çözme noktasında, rehberlik öğrencileri ise karar verme noktasında daha yüksek beklentilere sahiptir. Buradan hareketle acaba problemlerin daha çok yaşandığı yerde işe ilişkin yetenek geliştirme beklentilerinin daha yüksek olduğu önemli bir soru olarak ortaya çıkmaktadır. Öğrenciler genellikle sorun yaşadıkları noktalarda yöneticilerinden beklenti içerisinde iseler, bu durum hem sektör hem de eğitimciler açısından çözümleri gereken acil bir probleme işaret etmektedir.

Gerçekleştirilen fark testleri, öğrencilerin okudukları bölümlere göre ve kaçınıcı sınıfta olduklarına göre yöneticilerden beklentilerinin anlamlı şekilde farklılaşmadığını göstermektedir. Bu bulgu öğrencilerin aldıkları eğitimin yıllar içerisinde farklılık göstermesine ya da öğrencilerin çalışma dönemlerinde yaptıkları işlerin niteliğinin değişmesine karşın üst düzey yöneticiden beklentilerin anlamlı olarak değişmediğini göstermektedir. Fark testleri, yalnızca işe bağlılık noktasında öğrencilerin cinsiyetlerine ve çalışma sürelerine göre yöneticilerinden beklentilerinin anlamlı şekilde farklılaştığını ortaya koymaktadır. Bu bulgu Molseed, Alsup ve Voyles'in (2003) araştırmasındaki, yöneticilerin kendilerinde olması gereken en önemli işe ilişkin yeteneğin, çalışanların bağlılıklarını artırmak olduğu bulgusuyla birebiri örtüşmektedir. Kadın öğrenciler erkek öğrencilere kıyasla, yöneticilerinden bu konuda daha fazla liderliğe ihtiyaç duymaktadır. Bu bulgu, sektördeki kadın çalışanların yaşadığı sorunlara ve sektörde çalışma niyetlerinin düşüklüğüne ayna tutar niteliktedir. Ek olarak, öğrencilerin sektördeki deneyim süreleri uzadıkça yöneticilerinden 'bağlılık yeteneklerinin geliştirilmesi' noktasında anlamlı şekilde daha düşük beklentilere girdiği görülmektedir. Bu bulgu da, alanyazında hakim olan öğrencilerin staj ve benzeri tecrübelerinin sektöre yönelik güven algısını zedelediği bulgusuyla belirgin şekilde örtüşmektedir (Getz, 1994; Jenkins, 2001; Roney ve Öztin, 2007; Chen ve Shen, 2012; Güzel vd., 2014; Üzümcü, 2015: 126). Öğrencilerin staj dönemleri veya sezonluk çalışma dönemleri boyunca edindikleri tecrübeler, konakladıkları yerler, birlikte çalıştıkları personelin niteliği ve yöneticilerin niteliği, gibi unsurlar öğrencilerin mezuniyet sonrası başka sektörlerle yönelmelerine neden olmaktadır (Güzel vd., 2014: 182).

Sonuç olarak; öğrenciler turizm işletmesi yöneticilerinden işe ilişkin yeteneklerinin gelişmesi yönünden önemli beklentiler içerisinde. En kritik konu da iyi bir yöneticide öğrencilerin işe ilişkin bağlılıklarını artırıcı yetenekler bulunması konusu olarak ön plana çıkmaktadır. Bu konu aslında bir anlamda eğitim sonrası farklı sektörlerde çalışma ya da turizm eğitimi bırakma sorunlarını irdelemektedir. Sektör yöneticilerine kadın çalışanların ve daha önce sektörde olumsuz deneyimler yaşayan öğrencilerin mesleklerine bağlılık duymalarını sağlama noktasında önemli sorumluluklar düşmektedir. Eğitimciler ise öğrencilerini staj ve sezonluk çalışmalar öncesinde, ön hazırlık (oryantasyon) noktasında önemli sorumluluklar düştüğü söylenebilir.

Kaynakça

- Aksu, M. ve Bucak, T. (2012). Mesleki turizm eğitimi. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(2), 7-18.
- Alpar, R. (2012). *Uygulamalı istatistik ve geçerlik-güvenirlilik*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Aymankuy, Y. ve Aymankuy, Ş. (2002). Önlisans ve lisans düzeyindeki turizm eğitimi veren yükseköğretim kurumlarının buldukları yerlerin analizi ve turizm eğitimi için öneri bir model. *Turizm Eğitimi Konferansı*, 11-13 Aralık 2002, Ankara, ss: 29-42.
- Chen, T. L. ve Shen, C. C. (2012). Today's intern, tomorrow's practitioner?—The influence of internship programmes on students' career development in the Hospitality Industry, *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 11(1), 29-40.
- Demir, M. ve Demir, Ş. Ş. (2014). Turizm işletmelerinde yöneticilerin mesleki staj ve stajyerleri değerlendirmesi. *Marmara Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6, 19-33.
- Demir, M. ve Demir, Ş. Ş. (2015). *Otel işletmelerinde yenilik yönetimi: ilkeler ve örnekler*. Detay Yayıncılık.
- Enz, C.A., Renaghan, L.M. ve Geller, N. (1993). Graduate-level education: A survey of stakeholders. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 34(4), 90-95.
- Getz, D. (1994). Students' work experiences, perceptions and attitudes towards careers in hospitality and tourism: A longitudinal case study in Spey Valley, Scotland, *International Journal of Hospitality Management*, 13(1), 25-37.
- Güzel, T., Akdağ, G., Güler, O. ve Şener, S. (2014). Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Turizmde Kariyer Algılamaları: Çanakkale, Mersin ve Kıbrıs'ta Bir Araştırma, 18 Nisan 2014, 3. Doğu Akdeniz Sempozyumu, Mersin, ss:176-187.
- Hacıoğlu, N., Kaşlı, M., Şahin, S. ve Tetik, N. (2008). *Türkiye'de turizm eğitimi*. Detay Yayıncılık, Ankara.
- Jenkins, K. A. (2001) Making A Career of It? Hospitality Students' Future Perspectives: An Anglo-Dutch Study, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, (13), 13-20.
- Jeou-Shyan, H. ve Lu, H. Y. (2006). Needs assessment of professional competencies of F&B/hospitality management students at college and university level. *Journal of Teaching in Travel & Tourism*, 6(3), 1-26.
- Kalaycı, Ş. (2014). *SPSS Uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikler*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kozak, M. A. (2009). Akademik turizm eğitimi üzerine bir durum analizi. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (22), 1-20.
- Kozak A. M. ve Doğan E. (2017). Dinamik Yeteneklerin Stratejik Planı Aracılığıyla Analizi: Bir Kamu Kurumu Örneği, *Turizm Akademik Dergisi*, 4 (1), 49-63.
- Millar, M., Mao, Z. ve Moreo, P. (2010). Hospitality & tourism educators vs. the industry: A competency assessment. *Journal of Hospitality & Tourism Education*, 22(2), 38-50.

- Okeiyi, E., Finley, D. ve Postel, R. T. (1994). Food and beverage management competencies: Educator, industry, and student perspectives. *Hospitality & Tourism Educator*, 6(4), 37-40.
- Özdamar, K. (2010). *Paket programlar ile istatistiksel veri analizi 1*. Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Roney, S. A., ve Öztin, P. (2007). Career perceptions of undergraduate tourism students: A case study in Turkey, *Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education*, 6(1), 4-17.
- Ruhanen, L., Robinson, R. ve Breakey, N. (2013). A foreign assignment: Internships and international students. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 20, 1-4.
- Sandwith, P. (1993). A hierarchy of management training requirements: The competency domain model. *Public Personnel Management*, 22(1), 43-62.
- Şencan, H. (2005). *Sosyal ve davranışsal ölçümlerde güvenilirlik ve geçerlilik*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Tas, R. F., LaBrecque, S. V., ve Clayton, H. R. (1996). Property-management competencies for management trainees. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 37(4), 90-96.
- Temeloğlu, E. ve Aksu, M. (2016). Turizm eğitimi alan öğrencilerin kişilik özelliklerinin turizmde kariyer yapma istekleri üzerindeki etkisi: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Örneği. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(43), 1512-1521.
- Turizm Gazetesi (2019). Kalifiye Eleman Açığı Daha da Büyüyecek. 01 Haziran 2019 tarihinde [URL: <https://www.turizm gazetesi.com/news.aspx?id=87029>] adresinden erişilmiştir.
- Ural, K. ve Kılıç, İ. (2006). *Bilimsel araştırma süreci ve SPSS ile veri analizi*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Üzümcü, T. P. (2015). Otel yöneticilerinin turizm eğitime yönelik algıları: Kocaeli ili otel yöneticileri üzerinde bir araştırma. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (30), 123-150.
- Üzümcü, T. P. ve Alyakut, Ö. (2017). Turizm eğitimcileri perspektifinden turizm eğitimi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*. *The Journal of International Social Research*, 10(51), 807-823.