

See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/311512264>

# TURİZM SEKTÖRÜNDE STAJ YAPMIŞ TURİZM ÖĞRENCİLERİNİN EĞİTİM SEVİYELERİNE GÖRE İŞ TATMİN DÜZEYLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI -- COMPARISON of JOB SATISFACTION LEVELS BASED ON EDUCATI....

Conference Paper · October 2016

CITATIONS

0

READS

371

3 authors:



Şerif Ahmet Demirdağ

Giresun University

24 PUBLICATIONS 23 CITATIONS

SEE PROFILE



Songül Seda Kamber Taş

Gümüşhane Üniversitesi

3 PUBLICATIONS 3 CITATIONS

SEE PROFILE



İbrahim Aydın

Ahi Evran Üniversitesi

2 PUBLICATIONS 0 CITATIONS

SEE PROFILE



## CONGRESS ID

---

### NAME OF CONGRESS

3<sup>rd</sup> International Congress on Social Sciences, China to Adriatic

### TYPE OF PARTICIPATION

Keynote and Invited

### DATE AND PLACE

October 27-28-29-30, 2016 Antalya / TURKEY

### ORGANIZATOR

Institution of Economic Development and Social Researches

### ASSOCIATES

Kazakh State Women's Teacher Training University

### HONORARY PRESIDENT

Prof.Dr. Dinar NUKETAYEVA

Rector of Kazakh State Women's Teacher Training University

### HEAD of CONGRESS

Prof. Dr. Mustafa TALAS

### COORDINATORS

Ragıp PEHLIVANLI & Damezhan SADYKOVA

### ORGANIZATION COMMITTEE

Mustafa Latif EMEK

Sefa Salih BILDIRICI

Ragıp PEHLIVANLI

Damelia SADYKOVA

Selcuk DEMIRKILINC

WU Yicheng

Erdem HILAL

Barış AYTEKIN

Dilrabo ABDAZIMOVA

Umsunay ZHUMASHEVA

Betül HAYRULLAHOGLU

Ahmet GENC

---

**SCIENTIFIC ADVISORY BOARD**

Professor Ali DUYMAZ	Balıkesir University / Turkey
Professor Amina JESENKOVIC	University of Sarajevo / Bosnia and Herzegovina
Professor Ekrem CAUSEVIC	Zagreb University / Croatia
Professor Fadıl HOCA	Vision University of Macedonia / Macedonia
Professor Hamit PEHLIVANLI	Kırıkkale University / Turkey
Professor Harun GUNGOR	Erciyes University / Turkey
Professor Huo MEIXIA	Capital Normal University / China
Professor İrfan MORINA	Kosova University / Kosovo
Professor Inga SHAMILISHVILI	Batumi Shota Rustaveli State University / Georgia
Professor Jarkinbike SULEIAENOVA	Kazakh State Women's Teacher Training University / Kazakhstan
Professor Lille TANDILAVA	Batumi Shota Rustaveli State University / Georgia
Professor Maha Hamdan ALANAZI	King Abdulaziz University / Kingdom of Saudi Arabia
Professor Mariya LEONTIK	Goce Delchev University of Stip / Macedonia
Professor Mahmut CELIK	Goce Delchev University of Shtip / Macedonia
Professor Mehmet BASBUG	Ahmet Yesevi State University / Kazakhstan
Professor Mustafa TALAS	Niğde University / Turkey
Professor Mustafa TASKIN	Mersin University / Turkey
Professor Mustafa UNAL	Erciyes University / Turkey
Professor Nana TSETSKHLADZE	Batumi Shota Rustaveli State University / Georgia
Professor Nazım İBRAHİM	Saints Cyril and Methodius University of Skopje / Macedonia
Professor Nazmi AVCI	Süleyman Demirel University / Turkey
Professor Nurettin BİLİCİ	Çankaya University / Turkey
Professor Rudic GEORGE	Montreal Pedagogie Moderne Institute
Professor Remzi KİLİC	Erciyes University / Turkey
Professor Salih ÖZTÜRK	Namık Kemal University / Turkey
Professor Sabyrova ZAURES	Kazakh State Women's Pedagogy University / Kazakhstan
Professor Şenol KANTARCI	Akdeniz University / Turkey
Professor Tsendiin BATTULGA	National University of Mongolia / Mongolia
Professor Turginbaeva BOTAGUL	Natural Sciences Academy / Russia
Professor Veysel BOZKURT	İstanbul University / Turkey
Professor Yang ZITONG	Wuhan University / Chine
Assoc.Prof. Benedek PEN	Eötvös Loránd University / Hungary
Assoc.Prof. Birol AKGUL	Erciyes University / Turkey
Assoc.Prof. Edina SOLAK	University of Zenica / Bosnia and Herzegovina
Assoc.Prof. Elbeyi PELİT	Afyon Kocatepe University / Turkey
Assoc.Prof. Elvan YALÇINKAYA	Niğde University / Turkey
Assoc.Prof. Fatih BASBUG	Akdeniz University / Turkey
Assoc.Prof. Kasım KARAMAN	Erciyes University / Turkey
Assoc.Prof. Kışibaev KACIMUHAN	Kazakh State Women's Teacher Training University / Kazakhstan
Assoc.Prof. Mehmet Rahmi CANAL	Gazi University / Turkey
Assoc.Prof. Mustafa AKSOY	Marmara University / Turkey
Assoc.Prof. Selahattin AVSAROĞLU	Necmettin Erbakan University / Turkey
Assoc.Prof. Tuba BUYUKBESE	Hasan Kalyoncu University / Turkey



Assist.Prof. Barış AYTEKIN	Kırklareli University / Turkey
Assist.Prof. Mehriban EMEK	Adıyaman University / Turkey
Assist.Prof. Bayram POLAT	Niğde University / Turkey
Assist.Prof. Malik YILMAZ	Atatürk University / Turkey
Assist.Prof. Mustafa METE	Gaziantep University / Turkey
Assist.Prof. Oğuz CETIN	Niğde University / Turkey

<b>MISSION TEAM</b>
Halil Ibrahim MANTAR
Aysen KEKLIK
Ali Ihsan OZTURKCI
Aysel HASANOVA
Busra YILMAZ
Edanur GUNAY
Hande KUCUKKAYA
Kagan KEKLIKOGU
Mehmet Ali ARITURK
Nihan KELES
Tolga OZCELIK
Zafer Tanıl OLCAK



## Institution Of Economic Development And Social Researches Publications®

(The Licence Number of Publisher: 2014/31220)

Gölbaşı / ADIYAMAN - TURKEY

TR: +90 0850 303 5 603 USA: +1 631 685 0 853

E posta: info@iksad.org

www.iksad.org

www.iksadfuarkongre.org

CONTENTS

CONGRESS ID	i
SCIENTIFIC ADVISORY BOARD	ii
MISSION TEAM	iii
FOREWORD	iv
CONTENTS	v

NOTIFICATIONS

<b>Ahmet BÜYÜKŞALVARCI, Halil AKMEŞE &amp; Sercan ARAS</b> Evaluation Of Rural Tourism Potential Of Touristic Destination: Case Of Sille <i>Turistik Destinasyonun Kırsal Turizm Potansiyelinin Değerlendirilmesi: Sille Örneği</i>	<a href="#">1-7</a>
<b>Yusuf YİĞİT &amp; Emine AY</b> Ottoman Kitchen Culture <i>Osmanlı Mutfak Kültürü</i>	<a href="#">8-22</a>
<b>Berrin GÜZEL &amp; Özlem GÜZEL</b> Visitor Evaluations About Expo2016, Contributing Regional Experience Economy <i>Bölge Deneyim Ekonomisine Katkı Sağlayan Expo2016'ya Yönelik Ziyaretçi Değerlendirmeleri</i>	<a href="#">23-35</a>
<b>Şerif Ahmet DEMİRDAĞ, Songül Seda KAMBER &amp; İbrahim AYDIN</b> Comparison Of Job Satisfaction Levels Based On Educational Levels Of Students Who Have Been Interned In Tourism Sector <i>Turizm Sektöründe Staj Yapmış Turizm Öğrencilerinin Eğitim Seviyelerine Göre İş Tatmin Düzeylerinin Karşılaştırılması</i>	<a href="#">36-53</a>
<b>Elbeyli PELİT, Merve GÜLEN &amp; Şerif Ahmet DEMİRDAĞ</b> The Applications And Problems Under The Protection And Development As A Function Of Human Resources Management In Hotels: The Case Of Afyonkarahisar <i>Otel İşletmelerinde İnsan Kaynakları Yönetim İşlevi Olarak Koruma Ve Geliştirme Kapsamındaki Uygulamalar Ve Sorunlar: Afyonkarahisar Örneği</i>	<a href="#">54-63</a>
<b>Sevcan YILDIZ &amp; Engin DERMAN</b> Historical Processes Of Diyarbakir City Fortresses Within The Scope Of Cultural Heritage <i>Kültürel Miras Kapsamında Diyarbakır Kent Surlarının Tarihsel Süreçleri</i>	<a href="#">64-68</a>
<b>İbrahim GİRİTLİOĞLU, Mehmet Sedat İPAR &amp; Halil İbrahim KARAKAN</b> A Research On The Probable Advantages Of The Membership Of Unesco Creative Cities Network In Area Of The Gastronomy To The Gaziantep <i>Gastronomi Alanında Unesco Yaratıcı Şehirler Ağı Üyeliğinin Gaziantep Şehrine Olası Avantajları Üzerine Bir Araştırma</i>	<a href="#">69-80</a>
<b>Hüseyin ÇETİN &amp; Halil AKMEŞE &amp; Sercan ARAS</b> Evaluation Of Internal Control Effectiveness In The Hotel Enterprises <i>Otel İşletmelerinde İç Kontrol Sisteminin Etkinliğinin Değerlendirilmesi</i>	<a href="#">81-87</a>
<b>Burhan KILIÇ, Nisan YOZUKMAZ &amp; Egem ZAGRALI</b> Impulse Buying Behavior Of Tourists Visiting Muğla <i>Muğla'yı Ziyaret Eden Turistlerin İtkisel Satın Alma Davranışı</i>	<a href="#">88-99</a>
<b>Sevcan YILDIZ &amp; Engin DERMAN</b> Byzantine Monuments In Mediterranean Region <i>Akdeniz Bölgesindeki Bizans Eserleri</i>	<a href="#">100-104</a>



## TURİZM SEKTÖRÜNDE STAJ YAPMIŞ TURİZM ÖĞRENCİLERİNİN EĞİTİM SEVİYELERİNE GÖRE İŞ TATMİN DÜZEYLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI

COMPARISON of JOB SATISFACTION LEVELS BASED ON EDUCATIONAL LEVELS of  
STUDENTS WHO HAVE BEEN INTERNED in TOURISM SECTOR

**Şerif Ahmet DEMİRDAĞ**

Doktora Öğrencisi, Gazi Üniversitesi, demirdagserifahmet@gmail.com

**Songül Seda KAMBER**

Arş. Gör., Gümüşhane Üniversitesi, s.sedakamber@gmail.com

**İbrahim AYDIN**

Öğr. Gör., Ahi Evran Üniversitesi, iaydin@ahievran.edu.tr

### Özet

Aileden başlayarak eğitim kurumlarında devam eden eğitim; iletişim düzeyinden beşeri ilişkilere, teknolojiye sağlığa, ulaşımdan ekonomiye birçok faktörde toplumların gelişmişlik düzeyini doğrudan etkileyen bir disiplindir. Ayrıca bu disiplin, insanların meslek edinmelerinde de anahtar bir rol oynamaktadır. Bu araştırmanın amacı ise, turizm eğitimi alan ve turizm sektöründe staj yapmış olan öğrencilerin eğitim seviyelerine göre iş tatmin düzeylerinin belirlenmesidir. Bu bağlamda, araştırmanın evrenini Türkiye’de turizm eğitimi alan ve staj yapmış lise, önlisans ve lisans öğrencileri oluşturmaktadır. Örneklem seçiminde ise kolayda örneklem alma yöntemi ile Afyonkarahisar, Antalya, Bolu, Gaziantep, Kırşehir, Kayseri, Samsun ve Uşak illerinde turizm eğitimi alan lise, önlisans ve lisans seviyesindeki 518 öğrenci araştırmaya dâhil edilmiş ve yapılan istatistikî analiz sonuçlarına göre tatmin düzeyleri karşılaştırılmıştır. Yapılan analiz sonuçlarına göre lise öğrencilerinin önlisans ve lisans öğrencilerine oranla tatmin oranları daha yüksek bulunmuş olup, gruplar arasında anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** iş tatmini, staj, turizm, eğitim

### Abstract

The education that begins in the family and continues in educational institutions; is a discipline which affects the level of development of society on many factors such as communication level, human relations, technology, health, transportation, economy etc. Furthermore, this discipline plays also a key role on the professions obtained by human. The aim of this research is to determine the job satisfaction levels based on educational levels of students who have been interned in tourism sector. In this context, the research population composed of students who have been interned and who study tourism in high school, in associate degrees and in graduate degrees in Turkey. And the sample of research is made up of 518 students which study tourism in different degrees (high school, undergraduate, graduate) in the cities of Afyonkarahisar, Antalya, Bolu, Gaziantep, Kırşehir, Kayseri, Samsun and Uşak by using convenience sampling. The levels of respondents' job satisfaction is compared according to statistical analysis. According to the results of analysis, the high school of tourism students have higher level of satisfaction compared to undergraduate and graduate students, and also found significant differences between the groups.

**Keywords:** job satisfaction, internship, tourism, education

### GİRİŞ

Eğitim-öğretim, öğrenme, tecrübe edinme, kendini yetiştirme, yeteneklerini geliştirme, profesyonelleşme gibi kavramların, bütün sektörler ve meslek dalları için hayati öneme sahip olmasının ötesinde, ülkenin gelişmesi ve kalkınmasındaki en önemli faktörün eğitim olduğu

konusu, cumhuriyetin henüz ilk yıllarında özellikle belirtilmiş ve benimsenmiştir. Cumhuriyet öncesi Osmanlı İmparatorluğu ve öncesindeki dönemlerde de eğitime yüksek derecede önem verildiği, hatta dünya çapında bilinen “Farabi, Piri Reis, Biruni, Harezmi, Uluğ Bey gibi (Türk Bilim Araştırma Vakfı, 2016)” tarihteki birçok âlim ve bilim adamının Türk olduğu bilinmektedir. Bu doğrultuda, içinde bulunduğumuz modern cumhuriyet döneminde de Milli Eğitim için ayrılan payın bütçede 100 milyar TL'nin üzerinde olması eğitime verilen önemin ne kadar yüksek olduğunu gösterir niteliktedir (M.E.B., 2016a). Dolayısıyla yaşamın her alanında yer alan eğitimin; toplumların gelişmişlik düzeyini, bugününü ve yarınlarını doğrudan etkileyen oldukça önemli bir disiplin olduğu açıkça ortadadır. Toplumların gelişmesi ve refahı, türü ne olursa olsun bütün meslek dallarındaki işlerin, o konuda eğitilmiş, bilgili, yetenekli, uzman ve işinin ehli kişiler tarafından yapılmasıyla doğru orantılıdır. Ülke ekonomisine ve istihdam olanaklarına sağladığı katkıların yanında, farklı kültürlerin bir araya gelerek kaynaşmasına olanak veren ve böylelikle ülke ilişkilerini dengede tutmaya yardımcı olan turizm sektörü için de durum aynıdır. Turizm sektöründe verilen hizmetlerin kalitesi, başarısı ve sürdürülebilirliği, sektörde istihdam edilen eğitilmiş, donanımlı ve nitelikli iş gücünün başarısına bağlıdır. Eğitilmiş, donanımlı ve nitelikli kalifiye işgücünün yetiştirilmesi ise iyi ve kaliteli bir eğitim sürecinden geçmekte olup, bu noktada turizm eğitiminin önemi ve gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Bayer (1998)'e göre, turizm işletmelerinin küresel düzeyde rekabet avantajı elde etmeleri, daha fazla turist çekerek daha fazla döviz girdisi sağlaması da iyi yetiştirilmiş ve iyi düzeyde eğitilmiş personelin istihdam edilmesine ve mevcut personel kalitesinin sürekli geliştirilmesine bağlıdır.

Genellikle hizmet üretilip hizmet sunulan ve emek-yoğun yapıdaki turizm işletmelerinin kârlılığı açısından işgücüne duyulan ihtiyaç göz ardı edilemez bir önem taşımaktadır (Güçer ve Demirdağ, 2014). Aralıksız hizmet veren ve büyük ölçüde insan gücüne dayanan bu işletmelerde, insan unsuru hizmetlerin verimliliği, kalitesi ve müşteri memnuniyetinin sağlanmasında anahtar rol oynamaktadır (Law vd., 1995; Tarlan ve Tütüncü, 2001). Her işletmenin açılış gayesinde olduğu gibi, turizm işletmelerinin de ilk amacı kâr elde etmektir. Sundukları mal ve hizmetlerin içeriğini, kalitesini ve çeşitliliğini artırarak rekabet üstünlüğü elde etmek isteyen işletmeler, çalışanlarından müşteri memnuniyeti ve bağlılığını sağlayarak bu durumu korumaları konusunda bekleyiş içine girerler (Demirdağ ve Güçer, 2016). Ancak, hizmetlerin üretilmesi ve sunulması esnasında çoğunlukla müşterilerle yüz yüze olmayı gerektiren turizm sektöründe, kendi işinden tatmin olmayan veya tatmini düşük olan personelin müşteri tatminini ve bağlılığını sağlaması beklenemez (Akıncı, 2002). İşletmelerde çalışanların iş tatmini ve iş tatminine etki eden unsurların belirlenerek gerekli önlemlerin alınmasına ilişkin uygulama ve araştırmalar, işletmelerin faaliyetlerini uzun vadede etkin ve verimli bir şekilde gerçekleştirmelerine olanak sağlar (Pelit ve Öztürk, 2010b). Dolayısıyla, bir işletmede faaliyet türü ne olursa olsun çalışanların işlerini, çalışma ortamını ve iş arkadaşlarını benimsemesi ve işlerini severek yapması, çalışma ortamında mutlu olması ve neticede yaptığı işten ve işyerinden tatmin sağlaması işletmenin etkin ve verimli bir şekilde devamlılığı için son derece önem arz etmektedir. Bu sebeple, işletmelerin insan kaynakları yönetimi istihdam edilecek personelin seçiminde “doğru işe doğru kişi” anlayışı kapsamında hareket etmeli ve eğitilmiş personele öncelik verilmelidir. Buradan hareketle, işin çekirdeğini oluşturan farklı düzeydeki eğitim kurumlarında turizm eğitimi alan öğrencilerin staj dönemlerinde sağladığı tatmin düzeyi araştırmanın çıkış noktasını oluşturmuştur. Bu doğrultuda araştırmanın amacı, farklı düzeylerdeki (lise, önlisans, lisans) eğitim kurumlarında turizm eğitimi alan ve sektörde staj yapmış olan öğrencilerin iş tatmin düzeylerinin belirlenmesi ve karşılaştırılmasıdır.

Araştırmanın amacı ve konusu kapsamında, takip eden bölümlerde konuyla ilgili yapılan çalışmalar incelenerek ve gerekli literatür taraması yapılarak Türkiye’de turizm eğitimi ile iş tatmini kavramı ve önemi detaylı olarak incelenmiştir. Daha sonraki bölümlerde ise araştırmanın yöntemine, araştırmada kullanılan analiz sonuçlarından elde edilen bulgulara ve yorumlara yer verilmiş ve elde edilen sonuçlar doğrultusunda ilgili taraflar için öneriler geliştirilmiştir.

## 1. TÜRKİYE’DE TURİZM EĞİTİMİ

Bireyin, toplumun ve ekonominin gelişmesine yön veren bir lokomotif olması durumuyla toplumsal fonksiyonu ön plana çıkan (Ünal ve Çelikkaya, 2009) eğitim; yaşamın her alanını doğrudan etkileyen, meslek ve statü için önemli olan ve bireyin işini ve gelirini doğrudan etkileyen bir süreç (Aymanıkuy ve Aymanıkuy, 2013) olarak nitelendirilebilir. Buradan hareketle mesleki turizm eğitimi; toplum üzerinde turizm bilincini oluşturma, mevcut turizm kaynaklarının korunmasına yönelik farkındalık oluşturma, diğer kültür ve ırk insanlarına karşı din, dil, ırk, statü, ideoloji, ekonomi vb. ayırım yapılmaksızın dürüst ve eşit hizmet verme ahlakını aşılama ve koruma, turizmin küresel faydalarına dikkat çekerek saygı ve konukseverlik temelli davranış düzeni oluşturma amaçlarına yönelik (Bayer, 1998) bir eğitim sürecidir.

Ekonomik kalkınma bağlamında turistik kalkınma, turizm faaliyetlerindeki fiziki elemanlara etkinlik ve anlam kazandıracak bir unsur niteliğinde olan profesyonel anlamda turizm eğitimi almış işgücü tarafından gerçekleştirilebilir (Ünlüönen ve Boylu, 2005). Ancak, turizm ve otel işletmeciliği alanlarındaki eğitimin sadece teoride kalmayıp, her kademesinde teori ve uygulamanın birbirini tamamlayarak bir bütün oluşturacak şekilde yürütülmesi gerekmektedir (Emir vd., 2010). Eğitim kurumlarında verilen turizm eğitiminin amacı, öğrencilerin gelecekte turizm sektöründe kariyer yapmalarını sağlamak (Inui vd., 2006) ve bunun yanında sektörün sürekliliği ve kalitesi için eğitilmiş ve nitelikli işgücü yetiştirmektir. Türkiye’de 1960’lı yıllarda başlayan ve sayıları giderek artış gösteren farklı düzeylerde eğitim kurumları açılmaktadır (Duman vd., 2006). Türkiye turizm sektörünün gelişmesini etkileyen ve hizmetlerin kalitesinde rol oynayan en önemli sorunlardan birisi “kalifiye ve eğitilmiş” personel açığıdır (Bayer, 1998). Özellikle 1980’li yılların ikinci yarısından itibaren turizm sektöründeki kalifiye personel açığını gidermek amacıyla ardı ardına açılmaya başlayan turizm okulları, önemli bir ölçüde bu açığı kapatsa da, söz konusu kalifiye personel açığı 2010’lu yıllarda da devam etmektedir (Emir vd., 2010). “İstisnai durumlar haricinde” eğitim kurumlarının verimliliği, etkinliği ve kalitesi, bu kurumlarda eğitim alan bireylerin sektördeki işgücü piyasasında sahip olduğu yer, konumları ve sayıları ile ölçülebilir (Ünlüönen, 2004). Turizm sektörü ve turizm eğitim kurumları bazı şartlarda bu istisnai durumlara örnek teşkil edebilir. Örneğin, turizm eğitimi verilen kurumların etkinlik ve kalitesi yüksek düzeyde olabilir ve bu kurumlarda sektördeki kalifiye personel açığını kapatmaya yönelik yeterli düzeylerde kalifiye işgücü yetiştirilebilir. Ancak, yoğun tempo gerektiren ve emek yoğun bir yapıda özellik gösteren turizm sektörünün kendine has özelliklerinin yanında, gerek izlenen politikalarından, gerek yasal düzenlemelerden ve gerekse eğitimden kaynaklanan birtakım eksiklik ve sorunlar, turizm eğitimi almış bireylerin mezuniyetleri sonrasında farklı sektörlerle yönelmesine sebebiyet verebilmektedir (Ehtiyar ve Üngüren, 2008). Altman ve Brothers (1995)’in konaklama bölümünden mezun olan öğrencilerle gerçekleştirdiği araştırmanın sonuçlarına göre, öğrencilerin %38’i mezuniyetten sonraki takip eden beş yıl içinde farklı sektörlerle yönelmektedir. Konuyla ilgili Türkiye’de yapılan araştırmaların (Kusluyan ve Kusluyan, 2000; Akoğlan Kozak ve Kızılırmak, 2001; Kusluyan ve Kusluyan, 2003; Aksu ve Köksal, 2005; Duman vd., 2006; Pelit ve Güçer, 2006; Türkay ve Solmaz, 2011; Baltacı vd., 2012 gibi) belirli bir bölümünde de, turizm öğrencilerinin elde ettikleri gelirlerin yaptıkları işe oranla düşük olması, çalışma koşullarının ağır olması ve uzun mesai, yoğun stres, mesleki saygınlık gibi nedenlerden dolayı sektöre yönelik olumsuz algı içinde olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Diğer taraftan, konuyla ilgili yapılan bazı çalışmalarda ise (Chen vd., 2000; Richardson, 2008; Richardson, 2009; Maxwell vd., 2010; Pelit ve Öztürk, 2010a; Ulama vd., 2015; Temeloğlu ve Aksu, 2016 gibi), turizm sektörünü benimseyerek turizm bölümlerini bilinçli ve istekli bir şekilde tercih eden, sektörde kariyer yapma planlarına sahip, turizm sektörünü eğlenceli ve kişilik özellikleri ile uygun gören ve neticede turizm sektörüne yönelik olumlu tutum sergileyen öğrencilerin de çoğunlukta olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Turizm eğitimi bilinçli ve isteyerek tercih eden, turizm sektöründe olmayı benimseyen, kendi çıkarlarından önce örgüt ve ülke çıkarlarını gözetebilen ve turizm sektöründe kariyer hedefleri belirleyen bireylerin hem kendilerine, hem çalıştıkları işletmeye, hem turizm sektörüne ve hem de ülke ekonomisine sağlayacağı yararlar göz ardı edilemez düzeyde önem taşımaktadır.



Türkiye’de turizm eğitimi; örgün eğitim kapsamında ortaöğretim ve yükseköğretim düzeyindeki kurumlarda (ortaöğretim, önlisans, lisans, yüksek lisans, doktora) ve yaygın eğitim kapsamında resmi ve özel kurumlar tarafından kısa süreli turizm eğitimi verilerek gerçekleştirilmektedir (Ünlüöner ve Boylu, 2005). Milli Eğitim Bakanlığı (M.E.B., 2016b)’nın 2015-2016 örgün eğitim istatistiklerindeki resmi veriler incelendiğinde, 2015-2016 eğitim-öğretim yılında örgün turizm eğitimi verilen Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Liseleri sayısının 122 olduğu görülmektedir. Aynı dönem için örgün eğitim verilen ortaöğretim kurumlarında eğitim alan 10787 erkek ve 4927 kadın olmak üzere toplam 15714 öğrenci bulunurken, yaygın turizm eğitimi verilen toplam 10 resmi kurumda 385 kursiyer bulunmaktadır. ÖSYS okul türü ve öğrenim durumuna göre otelcilik ve turizm meslek liselerinden mezun olan ya da son sınıfta okuyan ve yükseköğretim kurumlarına yerleşmek amacıyla 01.09.2015 tarihinde başvuru yapan 15343 adayın; sınavsız geçişler de dâhil olmak üzere 5443’ü önlisans programlarına, 1742’si lisans programlarına ve 1342’si ise açık öğretim programlarından birisine yerleştirilmiştir (M.E.B., 2016b). Yükseköğretim düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilerin oranlarına ulaşmak için Yükseköğretim Kurulu (YÖK)’nun web sitesinde yer alan resmi istatistikler incelenmiştir. Bu doğrultuda 2015/2016 eğitim-öğretim yılında alan sınıflamasına göre turizm alanında eğitim alan 44173’ü erkek ve 29533’ü kadın olmak üzere toplam 73706 önlisans düzeyinde (YÖK, 2016a), 53019’u erkek ve 25458’i kadın olmak üzere toplam 78477 lisans düzeyinde (YÖK, 2016b), 1599’u erkek ve 1138’i kadın olmak üzere toplam 2737 yüksek lisans düzeyinde ve 341’i erkek, 257’si kadın olmak üzere toplamda 598 doktora düzeyinde (YÖK, 2016c) öğrencinin eğitim aldığı gözlenmiştir. Yükseköğretim kurumlarında verilen turizm eğitimi genel olarak, “turizm işletmeciliği”, “konaklama işletmeciliği”, “seyahat işletmeciliği”, “yiyecek ve içecek işletmeciliği”, “turizm rehberliği”, “seyahat ve turizm rehberliği”, “gastronomi ve mutfak sanatları” ile “rekreasyon yönetimi” bölümleri kapsamında verilmektedir.

Turizm sektörünün başarısı açısından, profesyonel olarak turizm eğitimi almış, tecrübeli ve bilgili kalifiye turizm mezunlarının istihdam edilmesinin yanında, istihdam edilen bu bireylerin yaptığı işten ve sektörden tatmin sağlaması ve bu tatminin sürdürülmesi oldukça önem taşımaktadır. Çünkü işletmeler amaç ve hedeflerine ancak çalışanların başarısı ile ulaşabilirler ve çalışanlar ise yüksek düzeyde güven duyduğu, bağlılık gösterdiği ve tatmin sağladığı örgütlerde verimli olabilirler (Güçer ve Demirdağ, 2014). Tatmin kavramı bu yönüyle, hangi meslek türünde olursa olsun bütün örgütler ve işgörenler için son derece önemli bir etkidir.

## 2. İŞ TATMİNİ VE ÖNEMİ

Örgütlerin başarısını doğrudan etkileyen bir kavram olan iş tatmini üzerine gerek Türkiye’de gerekse dünya çapında sayısız araştırmalar yapılmıştır. Örgüt ve çalışanlar üzerinde ve dolayısıyla faaliyet gösterilen sektörler üzerinde bu denli büyük bir öneme sahip olan bu kavram, birçok araştırmacı tarafından tanımlanmaya çalışılmıştır. Yapılan bu tanımlamalardan bahsetmeden önce, tatmin kavramının ne olduğunu bilmekte yarar olduğu düşünülmektedir. Çalışılan işletmelerin çeşitli yönlerini de yansıtmasıyla, işgücü piyasasının önemli bir belirleyici olarak gösterilen tatmin (Freeman, 1977); başka kişilerce gözlenemeyen, sadece kişinin kendisi tarafından hissedilerek tanımlanabilen ve ifade edilebilen kişisel, duygusal ve sosyal nitelikte bir kavramdır (Arıkan, 2011). Locke (1976) iş tatminini, “bir bireyin işini ve iş deneyimlerini değerlendirmesi sonucunda kaynaklanan zevkli ve olumlu duygusal durumu” olarak tanımlamaktadır. Bu tanıma benzer bir şekilde Shamir ve Solomon (1985) iş tatminini, “kişinin çalıştığı işten kaynaklı olarak kendisini iyi hissetme derecesini ve işin kendisi için ne kadar anlamlı, çekici ve tatmin edici olduğunu belirten bir kavram” olarak tanımlamıştır. Daha açık bir şekilde iş tatmini, “ücret, işin kendisi, fiziksel çalışma koşulları, sosyal hizmetler, güvenlik ve güvence duygusu, statü, bağımsız karar verebilme, yeteneklerini kullanabilme, yetki ve sorumluluk, başarı, terfi ve yükselme olanakları, iş arkadaşları yöneticiler hakkındaki olumlu ya da olumsuz duyguların tamamı” şeklinde tanımlanmaktadır. (Demirel, 1989). Rusbult ve Farrell (1983) ise iş tatminini, “kişinin yaptığı işi bireysel olarak olumlu yönde değerlendirmesi” olarak tanımlamış ve örgüt içinde işin sağladığı yüksek düzeydeki kazanımların ve düşük düzeydeki maliyet sistemlerinin çalışanlar üzerinde yüksek derecede tatmin sağladığı yönünde görüş bildirmiştir. Yapılan iş, kişinin bireysel ihtiyaçlarını karşılamaasının

ötesinde, kişinin duygu ve değer yargılarını da etkiliyorsa iş tatmini başlıyor anlamına gelmektedir (Aksu, 1995). Hızlı bir şekilde elde edilebilen iş tatmini, bazen daha hızlı bir şekilde iş tatminsizliğine dönüşebilmektedir ve bir örgütte koşulların bozulduğunu gösteren en önemli göstergelerden birisi iş tatmininin düşük olmasıdır (Akıncı, 2002). İş tatminsizliği genellikle bireyin işinden ve iş ortamından beklediği beklentilerin karşılanmadığı düşüncesine kapılmasıyla başlar (Kök, 2006) ve hem bireyin kendisi, hem örgüt hem de işletme açısından hayati anlamda önem taşıyan sorunları (psikolojik sorunlar, stres, işe gelmeme, işgören devir oranının artması, iş kazaları gibi) da beraberinde getirir (Çelik, 1987; Arvey vd., 1989; Odom vd., 1990; Başaran, 1991; Aksu, 1995; Akıncı, 2002; Oksay, 2005; Chen, 2008; Pelit ve Öztürk, 2010b; Güçer ve Demirdağ, 2014). İş tatmini ile ilgili yapılan bu açıklamaların tamamı göz önüne alındığında, iş tatminini; “işgörenlerin örgüt içinde çalışma ortamından, iş arkadaşlarından ve yaptıkları işten olan beklentileri ile elde ettikleri çıktılar arasında olumlu yönde bir uyum söz konusu olduğunda, iş ortamı ve yapılan işin çalışanlar üzerinde olumlu duygu ve düşünceler oluşturması” şeklinde tanımlanması mümkündür (Demirdağ, 2015).

Çalışanların performansı ve örgütsel verimliliğini önemli derecede etkileyen iş tatmini konusu, özellikle 1930’lu yıllardan sonra araştırmacıların ilgi alanı olmuş ve konuyla ilgili yapılan sayısız araştırma neticesinde iş tatminine yönelik kapsam ve süreç teorileri adı altında teoriler geliştirilmiştir (Pelit ve Öztürk, 2010b). Bu teorilerden, Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi (1943-1954), Herzberg’in Çift Faktör Teorisi (1959), Alderfer’in ERG Teorisi (1964) ve McClelland’ın Başarma Gereksinimi Teorisi (1988) kapsam teorileri kapsamında ele alınırken; Vroom’un Bekleyiş Teorisi (1960), Adams’ın Eşitlik Teorisi (1963) ve Locke’un Amaç Teorisi (1968) teorileri ise süreç teorileri kapsamında ele alınan ve genel kabul gören teorilerdir.

Çalışanların iş tatminini etkileyen çok sayıda faktör vardır ve bu faktörler genellikle bireysel ve örgütsel faktörler olmak üzere iki grupta incelenmektedir. Bireysel faktörleri, çalışanların demografik özelliklerine bağlı olarak yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durumu, tecrübe ve hizmet süresi, kişilik, statü, sosyal yapı, zekâ ve yetenek gibi değişkenler oluşturmaktadır. Örgütsel faktörler ise, genellikle iş ve örgütten kaynaklanan ücret, işin kendisi, terfi ve yükselme olanakları, iş arkadaşları ve yöneticiler, çalışma koşulları, yönetim ve denetim, iş güvencesi ve güvenliği, örgüt içi iletişim ve liderlik gibi faktörlerdir (Seashore ve Taber, 1975; Churchill vd., 1976; Arvey vd., 1989; Adams vd., 1996; Clark, 1996; Akıncı, 2002; Côte ve Morgan, 2002; Sarker vd., 2003; Chen, 2008; Pelit ve Öztürk, 2010b; Demirdağ ve Güçer, 2016).

İş ve çalışmak, insanların hayatlarını idame ettirebilmesi için önemli bir rol oynamaktadır. İnsanların diğer faaliyetlere oranla nispeten daha fazla zaman (zamanlarının yaklaşık üçte birini) ayırdığı iş, yaşam ve yaşam tarzı için ekonomik bir temel sağlamaktadır (Santhapparaj ve Alam, 2005). Çalışarak geçirilen zamanın azımsanmayacak derecede olması (genellikle 8 saat), çalışanların sadece işinde değil, özel hayatında da etkili olması anlamını taşır. Birey, işinden tatmin sağlayamadığında, söz konusu tatminsizlik iş dışındaki özel hayatını da bir şekilde etkileyecektir. Turizm sektörü dahil olmak üzere farklı sektörlerde konuyla ilgili yapılmış olan çok sayıda araştırma (Adams vd., 1996; Bruck vd., 2002; Keser, 2005; Aşan ve Erenler, 2008; Saldamlı, 2008; Akagündüz, 2013; Kırıcı Çevik ve Korkmaz, 2014 gibi) sonuçları da bu kanıtı destekler niteliktedir. Turizm sektörünün kendine has özelliklerinden olan “hizmet üretilip sunulması”, “emek-yoğun bir sektör olması” ve “büyük ölçüde insan gücüne dayanması” gibi özellikler, çalışanların ne derecede önem taşıdığını ortaya koymaktadır. Daha önce de belirtildiği üzere, işletmelerin amaç ve hedeflerine başarılı bir şekilde ulaşması büyük oranda çalışanların elindedir. Turizm sektöründe tüketicilere sunulan hizmetlerin genellikle çalışanlar tarafından sunulması, tüketici ve çalışanları yüz yüze getirmektedir. Yaptığı işten tatmin olan çalışanlar, daha özverili bir şekilde çalışarak daha verimli olurlar ve sahip oldukları olumlu enerji hem diğer örgüt üyelerini hem de tüketicileri olumlu yönde etkiler. Bu sebeple, işletme yöneticileri örgütün sağlığı ve işletmelerin karlılığı için işgören tatminine gereken önemi vermeli, tatminsizlik nedenlerini sürekli olarak araştırmalı ve erken önlemler alarak tatminsizlik durumunun önüne geçmelidir. Sektörün gelecekteki nitelikli ve eğitilmiş işgücünün çekirdeğini oluşturan ve birer sektör temsilcisi

durumunda (Ehtiyar ve Üngüren, 2008) olan turizm öğrencilerinin de, sektöre yönelik tutumlarının ve sektörde kariyer hedeflerinin olumsuz olmaması için, şimdiden staj deneyimlerindeki tatmin ve tatminsizlik düzeyleri araştırılmalı ve tatminsizlik durumunu ortadan kaldırmak için çalışmalar yapılmalıdır. Buradan hareketle, araştırmanın konusu ve amacına uygun olarak farklı düzeylerde turizm eğitimi alan ve sektörde staj yapmış olan öğrencilerin iş tatmin düzeyleri belirlenerek ortaya konmaya çalışılmış ve araştırmada şu sorulara cevap aranmıştır:

1. Farklı düzeydeki eğitim kurumlarında turizm eğitimi alan öğrencilerin eğitim seviyelerine göre iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
2. Ortaöğretim düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilerin tatmin düzeyleri, öğrencilerin bireysel özelliklerine göre anlamlı farklılıklar göstermekte midir?
3. Önlisans düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilerin tatmin düzeyleri, öğrencilerin bireysel özelliklerine göre anlamlı farklılıklar göstermekte midir?
4. Lisans düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilerin tatmin düzeyleri, öğrencilerin bireysel özelliklerine göre anlamlı farklılıklar göstermekte midir?

### 3. YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde sırasıyla araştırmanın amacı ve önemi, araştırmada kullanılan veri toplama yöntemi, araştırmanın evren ve örnekleme ile araştırmadan elde edilen verilerin çözümlenmesine yönelik kullanılan veri analiz yöntemi yer almaktadır.

#### 3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Toplumda fiziksel ve ruhsal açıdan sağlıklı ve mutlu bireylerin oluşmasında önemli rol oynayan iş tatmininin bireysel ve örgütsel sonuçları, örgütlerin de belirlenen hedeflere ulaşmasında zemin hazırlayıcı önemli bir rol oynamaktadır (Akıncı, 2002). Turizm sektörünün de önemli ölçüde insan unsuruna bağlı olması ve otomasyon sistemlerinin turizmin her alanında uygulanamaması düşünüldüğünde, sektörün başarısı için turizm çalışanlarının işlerinden sağlayacağı tatminin önemi katbekat artmaktadır. Bu sebeple turizm çalışanlarının tatmin konusu ve tatminsizlik nedenleri önemle üzerinde durulması gereken konulardan birisidir. Ayrıca, mevcut turizm çalışanlarının yanı sıra, geleceğin kalifiye işgücünü oluşturacak, eğitilmiş ve tecrübeli birer sektör temsilcisi olacak turizm öğrencilerinin de turizm sektörüne bakış açılarını olumlu yönde oluşturmak amacıyla, staj deneyimlerindeki tatmin ve tatminsizlik düzeylerinin üzerinde de durulması gerekmektedir. Böylelikle, turizm öğrencilerinin tatminsizlik nedenleri belirlenerek, bu konuda oluşturulacak politika ve iyileştirmelere yön vereceği düşünülmüş ve böyle bir araştırma yapılmasının gerekliliği ortaya çıkmıştır. Buradan hareketle, bu araştırmanın amacı, örgün eğitim kapsamında ortaöğretim, önlisans ve lisans düzeylerinde turizm eğitim alan öğrencilerin stajlarında sağladığı tatmin düzeyinin belirlenerek karşılaştırılmasıdır. Araştırmanın konusu ve amacına uygun olarak yapılan analiz ve değerlendirmeler sonucunda geliştirilen önerilerin gerek öğrenciler, gerek eğitim kurumları ve gerekse sektör çalışanları için yol gösterici nitelikte olacağı düşünülmektedir.

#### 3.2. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Yöntemi

Araştırmada kullanılan veriler, Türkiye'nin farklı illerinde ve farklı düzeylerde faaliyet gösteren eğitim kurumlarında turizm eğitimi alan ve sektörde staj yapmış olan toplam 518 öğrenci üzerinde anket tekniği uygulanarak toplanmıştır. İki bölümden oluşan anketin birinci bölümünde, turizm öğrencilerinin bireysel özelliklerini belirlemeye yönelik oluşturulmuş 11 ifade yer almaktadır. Söz konusu bireysel özelliklere ait 11 ifade; yaş, eğitim kurumunun düzeyi, cinsiyet, medeni durum, staj süresi, staj yapılan işletme türü, ücret durumu, staj yaptığı bölüm, staj yapılan işletmeyi tekrar tercih etme durumu, yapılan stajın beşeri ve mesleki becerileri geliştirme durumu ve staj yapılan ülke bilgilerini belirlemeye yönelik oluşturulmuştur. Anketin ikinci bölümünde ise genel kabul gören ve yaygın olarak kullanılan Weiss vd. (1967)'nin geliştirmiş olduğu Minnesota Tatmin Ölçeğinin 20 ifadeden oluşan kısaltılmış formu kullanılmıştır. Tatmin ölçeğinde yer alan ifadelerin ilk 12 ifadesi (1-12) içsel faktörleri, diğer 8 ifadesi (13-20) ise dışsal faktörleri ölçmeye yöneliktir. Ölçeğin

güvenilirliğine ilişkin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısını hesaplamak amacıyla güvenilirlik testi yapılmış ve tatmin ölçeğinin güvenilirlik katsayısı  $\alpha=0,886$  olarak hesaplanmıştır. Hesaplanan Cronbach Alpha katsayısına göre, kullanılan Minnesota Tatmin Ölçeğinin yüksek derecede güvenilir ( $0,80 < \alpha < 1$ ) olduğunu belirtmek mümkündür (Ural ve Kılıç, 2006).

### 3.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Türkiye’de 2015/2016 eğitim öğretim yılında ortaöğretim (15714 öğrenci), önlisans (73706 öğrenci) ve lisans (78477 öğrenci) düzeyinde turizm eğitim alan öğrenciler oluşturmaktadır (M.E.B., 2016b; YÖK, 2016a; YÖK, 2016b). Araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan anketler, öğrencilere yüz yüze dağıtılarak toplanmıştır. Bu doğrultuda Afyonkarahisar, Antalya, Bolu, Gaziantep, Kırşehir, Kayseri, Samsun ve Uşak illerindeki eğitim kurumlarında 157 ortaöğretim (lise), 145 önlisans ve 216 lisans seviyesinde turizm eğitimi alan toplam 518 öğrencinin anketi değerlendirilmiştir.

### 3.4. Araştırmada Kullanılan Veri Analiz Teknikleri

Araştırmada anket tekniği ile toplanan veriler bilgisayar ortamında kodlanarak analiz edilmiştir. Araştırma verilerinin istatistikî analizi için, örneklem grubunun demografik özelliklerinin belirlenmesi amacıyla frekans ve yüzde dağılımları ile aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri alınmıştır. İki kategoriden oluşan değişkenler arasındaki farklılıkların tespit edilmesi amacıyla t-testi uygulanırken, diğer değişkenler arasındaki farklılıkların analizi için varyans (ANOVA) analizi uygulanmıştır. Söz konusu analizler IBM SPSS Statistics 22 paket programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırma analizlerinden elde edilen bulgular ve yorumlarına takip eden bölümde yer verilmektedir.

## 4. BULGULAR

Araştırmada analizler yoluyla elde edilen bulgulara ve yorumlarına bu bölümde yer verilmektedir. Öğrencilerin bireysel özelliklerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımları, yaptıkları stajdan sağladıkları iş tatminini belirlemeye yönelik uygulanan ölçeğe verilen ifadelerin frekans ve yüzde dağılımları ile aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri ve t-testi ve varyans analiz sonuçları da bu bölümde yer almaktadır.

### 4.1. Katılımcıların Bireysel Özelliklerine İlişkin Bulgular

Araştırma kapsamında incelenen farklı düzeylerde turizm eğitim alan 518 öğrencinin bireysel özelliklerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımları Tablo 1’de ayrıntılı olarak gösterilmiştir. Araştırmaya katılan öğrencilerin %43,8’i kadın ve %56,2’si erkektir. Cinsiyet dağılımı açısından bakıldığında erkek katılımcıların oranı nispeten fazla olsa da, oranlar birbirine yakındır. Katılımcıların yaş dağılımı açısından beklenen bir sonuç olarak en fazla katılımı %49,6 ile 21-24 yaş arasında ve %42,7 ile 17-20 yaş arasında öğrencilerin oluşturduğu gözlenmektedir. Diğer yaş oranları ise sırasıyla; %4,1 ile 25-28 yaş arası, %2,5 ile 29 yaş ve üzeri ve %1,2 ile 16 yaş ve altı şeklindedir. Yine beklenen bir sonuç olarak katılımcıların %97,3’ünün medeni durumu bekâren, sadece %2,3’ünün evli olduğu görülmektedir. Özellikle lisans düzeyinde eğitim veren bazı kurumlarda (Afyon Kocatepe Üniversitesi, Balıkesir Üniversitesi, Akdeniz Üniversitesi gibi) yurtdışında staj yapma olanakları bulunmaktadır. Araştırmaya katılan öğrencilerin %97,1’inin Türkiye’de, %2,9’unun ise Almanya’da staj yaptığı bildirilmiştir. Katılımcıların stajyer öğrenci olarak elde ettikleri ücretler karşılaştırıldığında, %50,0’si stajyer maaşı aldığını (genellikle asgari ücretin üçte biri), %25,7’si staj döneminde herhangi bir gelir elde etmediğini, %16,0’sı stajyer maaşından daha yüksek ve %8,3’ü ise stajyer maaşından daha düşük oranda gelir elde ettiğini belirtmektedir. Staj ücretleri ile ilgili kesin bir yasal hüküm olmadığı için, tanınırlığı yüksek olan bazı büyük kurumsal işletmeler stajyerlere staj ücreti ödemezken, bazı işletmeler ise asgari stajyer maaşından daha yüksek ücretler ödeyebilmektedir. Ayrıca yurtdışında yapılan stajlarda, yeme-içme,

konaklama gibi birincil ihtiyaçlar işletme tarafından karşılanmakta ve aylık 350 Euro ve üzerinde stajyer maaşı ödenmektedir. Katılımcıların %61,0'i 90 günden az, %18,1'i 91-135 gün arası, %11,6'sı 136-180 gün arası ve %9,3'ü ise 6 ayın üzerinde staj yapmıştır. Staj süreleri eğitim kurumlarının mevzuatlarına göre farklılıklar göstermesine rağmen, çoğu eğitim kurumunda genel olarak ortaöğretim düzeyindeki öğrencilerin 2 yaz dönemi (133 iş günü), önlisans düzeyindeki öğrencilerin 30 iş günü ve lisans düzeyindeki öğrencilerin ise 90 iş günü staj yapmaları gerekmektedir.

Tablo 1: Katılımcıların Bireysel Özelliklerine İlişkin Bulgular

Değişkenler	Gruplar	f	%	Değişkenler	Gruplar	f	%
Cinsiyeti	Kadın	227	43,8	Stajyer Durumu	Daha Yüksek	83	16,0
	Erkek	291	56,2		Daha Düşük	43	8,3
Staj Yapılan Ülke	Yurtiçi	503	97,1	Yapılan Stajın Süresi	Stajyer Maaşı	259	50,0
	Yurtdışı	15	2,9		Maaşsız	133	25,7
Yaşı	16 yaş ve altı	6	1,2	Eğitim Kurumunun Düzeyi	90 günden az	316	61,0
	17-20 yaş arası	221	42,7		Ortaöğretim	157	30,3
	21-24 yaş arası	257	49,6		Önlisans	145	28,0
	25-28 yaş arası	21	4,1		Lisans	216	41,7
	29 yaş ve üzeri	13	2,5		Servis Personeli	144	27,8
Medeni Durumu	Bekâr	504	97,3	Bölümdeki Görevi	Mutfak Personeli	200	38,6
	Evli	12	2,3		Bar Personeli	59	11,4
	Diğer	2	0,4		Kat Hiz. Personeli	29	5,6
Staj Yapılan İşletmenin Türü	5* Otel/Tatil K.	294	56,8	Beşeri ve Mesleki Becerilerin Gelişmesi	Önbüro Personeli	33	6,4
	4* Otel/Tatil K.	34	6,6		Seyahat Ac. Per.	42	8,1
	3* Otel/Tatil K.	37	7,1		Diğer	11	2,1
	Butik Otel	13	2,5		Evet	410	79,2
	Seyahat Ac.	44	8,5		Hayır	79	15,3
Staj Yerini Tekrar Tercih Etme Durumu	Yiyecek-İçecek	72	13,9	Belki	Farkında Değil	29	5,6
	Diğer	24	4,6				
<b>TOPLAM</b>		<b>518</b>	<b>100</b>	<b>TOPLAM</b>		<b>518</b>	<b>100</b>

Katılımcıların %56,8'si beş yıldızlı otel ve tatil köylerinde, %13,9'u yiyecek ve içecek hizmeti sunan işletmelerde, %8,5'i seyahat acentelerinde, %7,1'i üç yıldızlı otel ve tatil köylerinde, %6,6'sı dört yıldızlı otel ve tatil köylerinde, %4,6'sı diğer turizm işletmelerinde (deniz turizmine yönelik işletmeler, üretim, organizasyon vb.) ve %2,5'i ise butik otel işletmelerinde staj yapmıştır. Tablo 1'de öğrencilerin büyük bir çoğunluğu (%38,6) mutfakta mutfak personeli olarak görev alırken, diğer bir çoğunluğun (%27,8) restoranda servis personeli olarak görev aldığı görülmektedir. Stajını bar personeli olarak yapan öğrencilerin oranı %11,4, seyahat acentelerinde staj yapanların %8,1, önbüro personeli olarak %6,4 ve kat hizmetleri personeli olarak yapan öğrencilerin oranı ise %5,6'dır. Öğrencilere yöneltilen “ileriki zamanlarda çalışmak için staj yaptığınız işletmeyi tekrar tercih eder misiniz?” ifadesine öğrencilerin %49,8'i “evet” yanıtını verirken, %23,7'si “hayır” yanıtını vererek tercih etmeyeceğini belirtmiştir. Geriye kalan %26,4'ü ise bu konuda kesin bir ifade vermektен kaçınarak, “belki” yanıtını vermiştir. Staj yapmanın asıl amacı, eğitim kurumlarında öğretilen mesleki bilgilerin sahada tecrübe ederek yakından görülmesidir. Turizm sektörünün insanları bir araya getiren sosyal yapısının da öğrenciler üzerinde oldukça etkili olduğu düşünülerek hazırlanan “yaptığınız staj ile beşeri ilişkileriniz ve mesleki bilgilerinizin geliştiğini düşünüyor musunuz?” ifadesine öğrencilerin %79,2'si “evet”, %15,3'ü “hayır” ve %5,6'sı ise “farkında değilim” yanıtlarını vermiştir.

## 4.2. Katılımcıların İş Tatminlerine İlişkin Bulgular

Turizm eğitimi alan öğrencilerin staj dönemlerinde sağladığı iş tatminlerinin düzeyini belirlemek amacıyla uygulanan Minnesota Tatmin Ölçeğindeki her bir ifadeye ilişkin frekans ve yüzde dağılımları ile aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 2’de ayrıntılı olarak verilmiştir.

Tablo 2: Katılımcıların İş Tatminlerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları ile Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri (n=518)

İŞ TATMİNİ ( $\bar{x}$ =3,84; s.s.=0,64)	Dağılım	Katılıyorum					$\bar{x}$	s.s.
		Hiç	Az	Orta Düzeyde	Çok	Tamamen		
İşimin gerektirdiği beceri, bilgi ve yeteneğe sahip olduğumu düşünüyorum.	f	15	27	69	196	211	4,08	1,00
	%	2,9	5,2	13,3	37,8	40,7		
İşimde sürekli olarak görevim dâhilindeki işleri yerine getirmekle uğraşıyordum.	f	20	56	78	164	200	3,90	1,14
	%	3,9	10,8	15,1	31,7	38,6		
Sorumluluğum dâhilindeki işleri başarıyla yerine getiriyordum.	f	7	18	47	166	280	4,34	0,88
	%	1,4	3,5	9,1	32,0	54,1		
İşimi yalnız başıma bağımsız olarak yapabilme şansına sahiptim.	f	26	52	108	147	185	3,80	1,17
	%	5,0	10,0	20,8	28,4	35,7		
Vicdanıma ve iş etiğine aykırı işleri yapmıyordum.	f	23	19	53	126	297	4,26	1,07
	%	4,4	3,7	10,2	24,3	57,3		
İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme olanağına sahiptim.	f	27	41	115	159	176	3,80	1,15
	%	5,2	7,9	22,2	30,7	34,0		
İş yerimde ve çevremdeki kişilere arada yardımcı olma fırsatı bulabiliyordum.	f	12	31	93	194	188	3,99	1,00
	%	2,3	6,0	18,0	37,5	36,3		
İşimin bana işyerimde ve çevremde saygınlık kazandırdığını düşünüyorum.	f	24	31	96	160	207	3,96	1,11
	%	4,6	6,0	18,5	30,9	40,0		
İşimin yapılması esnasındaki koşulların işimin yerine getirilmesine uygun olduğunu düşünüyorum.	f	22	28	104	178	186	3,92	1,07
	%	4,2	5,4	20,1	34,4	35,9		
Birlikte çalıştığım arkadaşlarla iyi ilişkiler içerisinde olduğumu düşünüyordum.	f	16	28	74	163	237	4,11	1,04
	%	3,1	5,4	14,3	31,5	45,8		
Aldığım ücretin yaptığım işin karşılığı olduğunu düşünüyordum.	f	133	82	88	102	113	2,96	1,50
	%	25,7	15,8	17,0	19,7	21,8		
İşimde yükselebilecek olanakları olduğunu düşünüyorum.	f	28	48	98	142	202	3,85	1,19
	%	5,4	9,3	18,9	27,4	39,0		
İşletmenin politikalarından ve bu politikaların uygulanışından memnundum.	f	44	55	140	172	107	3,47	1,18
	%	8,5	10,6	27,0	33,2	20,7		
İşimi iyi yaptığımda takdir edilirdim.	f	24	38	99	159	198	3,90	1,13
	%	4,6	7,3	19,1	30,7	38,2		
Diğer stajyerlere ne yapmalarını söyleme konusunda kendimi yetkili görüyordum.	f	36	75	124	137	146	3,54	1,23
	%	6,9	14,5	23,9	26,4	28,2		
İşletmenin politikası doğrultusunda işime ilişkin kararları alıp uygulamada	f	42	61	167	135	113	3,42	1,18
	%	8,1	11,8	32,2	26,1	21,8		

İÇSEL FAKTÖRLER ( $\bar{x}$ = 3,92; s.s. = 0,65)

DIŞSEL FAKTÖRLER  
( $\bar{x}$ =3,72; s.s.=0,79)

özgürdüm								
Sorumluluklarımı yerine getirdiğim sürece uzun süre çalışabileceğimi düşünüyorum.	f	23	36	87	163	209		
	%	4,4	6,9	16,8	31,5	40,3	3,96	1,12
Üstümün karar verme becerisi ve yeteneği yeterliydi.	f	31	38	117	162	170	3,78	1,16
	%	6,0	7,3	22,6	31,3	32,8		
Yaptığım işlerin yöneticim tarafından kontrol edildiğini düşünüyordum.	f	27	47	93	163	188	3,85	1,16
	%	5,2	9,1	18,0	31,5	36,3		
İş yerimde yaptığım işler kapsamında ara sıra farklı işler yapabilme şansına sahiptim	f	34	40	101	157	186		
	%	6,6	7,7	19,5	30,3	35,9	3,81	1,19

Minnesota Tatmin Ölçeğindeki içsel faktörleri ölçmeye yönelik olan ilk 12 ifadenin aritmetik ortalaması  $\bar{x}$  = 3,92 ve standart sapma değeri s.s. = 0,65; dışsal faktörleri ölçmeye yönelik olan diğer 8 ifadenin ise aritmetik ortalaması  $\bar{x}$  = 3,72 ve standart sapma değeri s.s. = 0,79 olarak bulunmuştur. Tatmin ölçeğinin genel aritmetik ortalaması  $\bar{x}$  = 3,84 ve standart sapma değeri s.s. = 0,64'tür. Bulunan bu değere göre, farklı düzeylerde turizm eğitimi alan öğrencilerin genel olarak stajlarından tatmin sağladığını belirtmek mümkündür.

Tablo 2'ye göre, katılımcıların en fazla katılım gösterdiği ifade,  $\bar{x}$  = 4,34 aritmetik ortalama ile "sorumluluğum dâhilindeki işleri başarıyla yerine getiriyordum" ifadesidir. Söz konusu ifadeye katılımcıların %54,1'i tamamen katıldığını, %32'si çok katıldığını, %9,1'i orta düzeyde katıldığını, %3,5'i az katıldığını ve %1,4'ü ise hiç katılmadığını belirtmiştir. Dolayısıyla, öğrenciler yaptıkları stajda işin yapılmasıyla ilgili kendilerini yeterli düzeyde görmektedir. Demirdağ ve Güçer (2016)'ın 409 animasyon çalışanı ile yaptığı çalışmanın sonucunda da, aynı ifadeye katılımcıların %55,5'i tamamen, %40,3'ü ise çok katıldığını belirtmiştir. Araştırmaya katılan turizm öğrencilerinin büyük bir çoğunluğu da staj dönemlerindeki iş arkadaşlarıyla iyi ilişkiler içinde olduklarını düşünmektedir. İş arkadaşlarıyla ilişkiler hakkında yöneltilmiş olan ifadeye ( $\bar{x}$  = 4,11), katılımcıların %45,8'i tamamen, %31,5'i çok ve %14,3'ü ise orta düzeyde katıldığı yönünde görüş belirtmiştir. Turizm sektöründeki işlerin büyük bir çoğunluğu takım çalışması ve ekip ruhu gerektirmektedir. Çalışanlar arasında var olan huzursuzlukların takımın yapısını bozabileceği gibi, tüketicilere de yansıtılarak olumsuz durumlar yaşanmasına sebebiyet verebilecektir. Bu sebeple, sektör çalışanlarının gerek çalışma arkadaşlarıyla gerek mevcut ve potansiyel müşterilerle beşeri açıdan iyi ilişkiler içinde olması oldukça önemlidir. Öğrencilerin, yaptıkları işle ilgili olarak yeterli düzeyde bilgi, beceri ve yeteneğe sahip olduklarını düşünmeleri ile ilgili olan ifade  $\bar{x}$  = 4,08 aritmetik ortalama ile göze çarpan bir diğer ifadedir. Beklenildiği gibi öğrencilerin %78,5'i bu ifadeye yüksek düzeyde katıldığı konusunda görüş bildirmiştir. Diğer yandan, meslek türü ne olursa olsun ve bir bireye işiyle ilgili olarak "işinizin gerektirdiği beceri, bilgi ve yeteneğe sahip olduğunuz düşünüyor musunuz?" sorusuna, büyük bir çoğunluğun "evet" yanıtını vereceği muhtemeldir.

Tablo 2'deki dağılımlar incelendiğinde, turizm eğitimi alan öğrencilerin staj dönemlerinde karşılaştıkları en önemli tatminsizlik nedeninin "ücret" olduğu anlaşılmaktadır. Bu konuyla ilgili yöneltilen ve  $\bar{x}$  = 2,96 aritmetik ortalamaya sahip olan "aldığım ücretin yaptığım işin karşılığı olduğunu düşünüyordum" ifadesine, öğrencilerin %25,7'sinin hiç katılmadığı gözlemlenirken, %21,8'inin ise tamamen katıldığı görülmektedir. Ücret konusunda tatminsizlik yaşayan öğrencilerin (%25,7) oranı ile staj dönemlerinde "maaş almayan" öğrencilerin (%25,7) oranı aynı düzeydedir (Bkz. Tablo 1). Söz konusu ifadeye öğrencilerin %15,8'inin "az katılıyorum" ve %17'sinin de "orta düzeyde katılıyorum" yanıtlarını işaretlemiş olması, tamamen olmasa bile kısmen tatminsizlik yaşandığına işaret eder. Genel olarak, %32,8'lik bir oran ile ücretle ilgili az düzeyde tatminsizlik yaşayan öğrencilerin, stajyer maaşı alan veya stajyer maaşından düşük gelir elde edilen öğrenciler olduğunu söylemek mümkündür. Öğrencilerin diğer %41,5'i ise "çok katılıyorum" ve "tamamen katılıyorum" yanıtlarını vererek, bu konuda tatmin olduklarını belirtmiştir. Alınan ücretin, yaptıkları işin (staj) karşılığı olduğunu düşünen çoğunluğun ise stajyer maaşından yüksek gelir elde eden ve

yurtdışında staj yapan öğrencilerden oluştuğunu belirtmek mümkündür. Bu çalışmada olduğu gibi, iş tatmini ve ilişkili konular üzerine yapılan çalışmaların çoğunda da (Seashore ve Taber, 1975; Churchill vd., 1976; Arvey vd., 1989; Altman ve Brothers, 1995; Tarlan ve Tütüncü, 2001; Keser, 2005; Pelit ve Güçer, 2006; Chen, 2008; Richardson, 2008; Pelit ve Öztürk, 2010b; Aymankuy ve Aymankuy, 2013; Güçer ve Demirdağ, 2014; Ulama vd., 2015; Demirdağ ve Güçer, 2016 gibi) “ücret ve ek gelirler” konusu en önemli tatminsizlik nedeni olarak bulunmuştur.

Araştırmaya katılan turizm öğrencilerinin, staj yaptıkları işletmenin politikaları kapsamında işleriyle ilgili karar verme ve uygulama konusunda yöneltilen ifadeye göre, öğrencilerin kısmen tatminsizlik yaşadığı, ifadeye verilen yanıtların aritmetik ortalamasından ( $\bar{x}=3,42$ ) anlaşılmaktadır. Öğrencilerin %8,1’i bu ifadeye hiç katılmadığını belirtirken, %11,8’i az düzeyde, %32,2’si orta düzeyde, %26,1’i çok düzeyde ve %21,8’i ise tamamen katılım sağlamıştır. Diğer ifadelere oranla, nispeten daha düşük aritmetik ortalamaya sahip olan bir diğer ifade ise  $\bar{x}=3,47$  ile “işletme politikalarından ve bu politikaların uygulanışından memnundum” ifadesidir. Katılımcıların %8,5’i bu ifadeye hiç katılmadığını, %10,6’sı az düzeyde, %27’si orta düzeyde, %33,2’si çok düzeyde ve %20,7’sinin ise tamamen katıldığı belirlenmiştir. Dolayısıyla öğrencilerin işletme politikaları ve bu politikaların uygulanmasına yönelik tutumları tam anlamıyla tatminsizlik sayılmamaktadır. Ancak, yine de katılımcıların neredeyse yarısını oluşturan bir oranda (%46,1) öğrencinin bu politikalara karşı verdikleri puanın 3 ve 3’ün altında olması (3-orta düzeyde katılma, 2-az düzeyde katılma, 1-hiç katılmama), konunun üzerinde durulması gerektiğini gösterir niteliktedir. Turizm sektöründe staj yapmış olan katılımcıların iş tatmin puanları, dışsal faktörler ve içsel faktörler açısından genel olarak değerlendirildiğinde, içsel faktörlerden kaynaklanan tatmin puanlarının ( $\bar{x}=3,92$ ) dışsal faktörlerden kaynaklanan tatmin puanlarına oranla ( $\bar{x}=3,84$ ) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu doğrultuda, dışsal faktörlerden olan “ücret” faktörü katılımcıların büyük bir çoğunluğunda tatminsizlik nedeni olarak belirlenmiştir.

#### 4.3. Katılımcıların Cinsiyet ve Staj Yaptıkları Ülke Değişkenleri Açısından İş Tatmin Puanlarının Karşılaştırılması

Turizm eğitimi alan öğrencilerin iki kategoriden oluşan cinsiyet ve staj yaptıkları ülke (yurtiçi ve yurtdışı) değişkenleri açısından “içsel faktörlerden kaynaklanan tatmin”, “dışsal faktörlerden kaynaklanan tatmin” ve “genel tatmin” düzeylerinin karşılaştırılmasına yönelik t testi yapılmıştır. Katılımcıların tatmin düzeylerinin söz konusu değişkenler açısından karşılaştırılması amacıyla yapılan t-testi sonuçlarına Tablo 3’te ayrıntılı olarak yer verilmiştir.

Tablo 3: Katılımcıların Cinsiyet ve Staj Yaptıkları Ülke Durumuna Göre İş Tatmin Puanlarının Karşılaştırılmasına İlişkin t-testi Sonuçları

	Değişkenler	N	$\bar{X}$	s.s.	t	p																																																				
İçsel Tatmin	Kadın	227	3,85	0,62	-2,124	0,034																																																				
	Erkek	291	3,97	0,67			Dışsal Tatmin	Kadın	227	3,65	0,76	-1,700	0,090	Erkek	291	3,77	0,80	Genel Tatmin	Kadın	227	3,77	0,61	-2,132	0,033	Erkek	291	3,89	0,66	İçsel Tatmin	Yurtiçi	503	3,92	0,66	1,335	0,182	Yurtdışı	15	3,69	0,49	Dışsal Tatmin	Yurtiçi	503	3,72	0,79	0,292	0,771	Yurtdışı	15	3,66	0,78	Genel Tatmin	Yurtiçi	503	3,84	0,64	0,958	0,339	Yurtdışı
Dışsal Tatmin	Kadın	227	3,65	0,76	-1,700	0,090																																																				
	Erkek	291	3,77	0,80			Genel Tatmin	Kadın	227	3,77	0,61	-2,132	0,033	Erkek	291	3,89	0,66	İçsel Tatmin	Yurtiçi	503	3,92	0,66	1,335	0,182	Yurtdışı	15	3,69	0,49	Dışsal Tatmin	Yurtiçi	503	3,72	0,79	0,292	0,771	Yurtdışı	15	3,66	0,78	Genel Tatmin	Yurtiçi	503	3,84	0,64	0,958	0,339	Yurtdışı	15	3,68	0,57								
Genel Tatmin	Kadın	227	3,77	0,61	-2,132	0,033																																																				
	Erkek	291	3,89	0,66			İçsel Tatmin	Yurtiçi	503	3,92	0,66	1,335	0,182	Yurtdışı	15	3,69	0,49	Dışsal Tatmin	Yurtiçi	503	3,72	0,79	0,292	0,771	Yurtdışı	15	3,66	0,78	Genel Tatmin	Yurtiçi	503	3,84	0,64	0,958	0,339	Yurtdışı	15	3,68	0,57																			
İçsel Tatmin	Yurtiçi	503	3,92	0,66	1,335	0,182																																																				
	Yurtdışı	15	3,69	0,49			Dışsal Tatmin	Yurtiçi	503	3,72	0,79	0,292	0,771	Yurtdışı	15	3,66	0,78	Genel Tatmin	Yurtiçi	503	3,84	0,64	0,958	0,339	Yurtdışı	15	3,68	0,57																														
Dışsal Tatmin	Yurtiçi	503	3,72	0,79	0,292	0,771																																																				
	Yurtdışı	15	3,66	0,78			Genel Tatmin	Yurtiçi	503	3,84	0,64	0,958	0,339	Yurtdışı	15	3,68	0,57																																									
Genel Tatmin	Yurtiçi	503	3,84	0,64	0,958	0,339																																																				
	Yurtdışı	15	3,68	0,57																																																						

Turizm sektöründe staj yapmış olan katılımcıların tatmin puanları cinsiyet değişkenine göre karşılaştırıldığında, dışsal tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmazken ( $t= -1,700$ ;  $p>0,05$ ), içsel tatmin ( $t= -2,124$ ;  $p<0,05$ ) ve genel tatmin ( $t= -2,132$ ;  $p<0,05$ ) düzeyleri arasında



anamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Tablo 3’te staj yapan erkek öğrencilerin tatmin düzeyi ( $\bar{x}=3,89$ ) ile kız öğrencilerin tatmin düzeyi ( $\bar{x}=3,77$ ) birbirine yakın oranlarda bulunmuş, erkek öğrencilerin nispeten yüksek olduğu görülmektedir. Öğrencilerin staj yaptığı ülke değişkeni açısından iş tatmin puanları karşılaştırıldığında ise, öğrencilerin staj dönemlerinde sağladığı tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ( $t=0,958$ ;  $p>0,05$ ). Genel olarak yurtiçinde staj yapmış ( $\bar{x}=3,84$ ) öğrencilerin yurtdışında ( $\bar{x}=3,68$ ) staj yapmış olan öğrencilere göre tatmin düzeyi daha yüksek bulunmuştur.

#### 4.4. Katılımcıların Eğitim Düzeyi ile Diğer Bireysel Özellikleri Açısından İş Tatmin Puanlarının Karşılaştırılması

Araştırmaya katılan turizm öğrencilerinin eğitim aldığı kurumun eğitim seviyesi, yaş, medeni durum, staj yaptıkları işletme türü, maaş durumu, staj süresi, görevi, staj yerini tekrar tercih edip etmeme durumu ile stajın beşeri ve mesleki becerilerini geliştirip geliştirmeme durumuna göre toplam iş tatmini puanlarının karşılaştırılmasına yönelik tek yönlü varyans (ANOVA) analizi yapılmış ve sonuçları Tablo 4’te ayrıntılı olarak gösterilmiştir.

Tablo 4: Katılımcıların Eğitim Düzeyi ile Diğer Bireysel Özellikleri Açısından İş Tatmin Puanlarının Karşılaştırılmasına İlişkin Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

Değişkenler	Varyans Kaynağı	df	Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	F	p
Eğitim Verilen Kurumun Düzeyi	Genel	517	212,693			
	Gruplar Arası	2	23,427	11,713	31,872	0,000***
	Gruplar İçi	515	189,266	0,368		
Yaş	Genel	517	212,693			
	Gruplar Arası	4	14,096	3,524	9,103	0,000***
	Gruplar İçi	513	198,597	0,387		
Medeni Durum	Genel	517	212,693			
	Gruplar Arası	2	2,385	1,193	2,921	0,055
	Gruplar İçi	515	210,307	0,408		
Staj Yapılan İşletme Türü	Genel	517	212,693			
	Gruplar Arası	6	5,760	0,960	2,371	0,029***
	Gruplar İçi	511	206,933	0,405		
Stajyer Maaş Durumu	Genel	517	212,693			
	Gruplar Arası	3	6,788	2,263	5,648	0,001***
	Gruplar İçi	514	205,905	0,401		
Staj Süresi	Genel	517	212,693			
	Gruplar Arası	5	19,537	3,907	10,537	0,000***
	Gruplar İçi	512	193,156	0,377		
Stajdaki Görevi	Genel	517	212,693			
	Gruplar Arası	6	1,567	0,261	0,632	0,705
	Gruplar İçi	511	211,126	0,413		
Staj Yerini Tekrar Tercih Etme Durumu	Genel	517	212,693			
	Gruplar Arası	2	27,243	13,622	37,828	0,000***
	Gruplar İçi	515	185,449	0,360		
Stajın Beşeri ve Mesleki Becerileri Geliştirme Durumu	Genel	517	212,693			
	Gruplar Arası	2	34,125	17,063	49,210	0,000***
	Gruplar İçi	515	178,567	0,347		

\*\*\*  $p<0,05$ ;  $\bar{x}=3,84$ ; s.s.=0,64 (Genel Tatmin)

Araştırmaya katılan farklı düzeylerdeki eğitim kurumlarında turizm eğitimi alan öğrencilerin eğitim düzeyleri açısından iş tatminleri karşılaştırıldığında anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır ( $F=31,872$ ;  $p=0,000<0,05$ ). Yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi ve

farklılıkların hangi gruptan kaynağını gösteren çoklu karşılaştırma (Tukey) testi sonucunda, lise öğrencilerinin ( $\bar{x}=4,13$ ) tatmin düzeyi, önlisans ( $\bar{x}=3,83$ ) ve lisans öğrencilerinin ( $\bar{x}=3,62$ ) tatmin düzeyinden yüksek bulunmuştur. Elde edilen bu sonuca göre, “turizm eğitimi alan öğrencilerin eğitim seviyeleri yükseldikçe tatmin düzeyleri düşmektedir” yorumunu yapmak mümkündür. Bu durumda araştırmanın ilk sorusu olan “*farklı düzeydeki eğitim kurumlarında turizm eğitimi alan öğrencilerin eğitim seviyelerine göre iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?*” sorusu cevaplanmış olmaktadır.

Katılımcıların yaş değişkenine göre iş tatmin puanları karşılaştırıldığında, turizm öğrencilerinin iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ( $F=9,103$ ;  $p=0,000<0,05$ ). Farklılıkların kaynağını belirlemek amacıyla yapılan Tukey testi sonucunda, “16 yaş ve altı” yaş grubundaki ( $\bar{x}=4,22$ ) ve “17-20 yaş arası” gruptaki ( $\bar{x}=4,00$ ) turizm öğrencilerinin; “21-24 yaş arası” ( $\bar{x}=3,68$ ), “25-28 yaş arası” ( $\bar{x}=3,96$ ) ve “29 yaş ve üzeri” ( $\bar{x}=3,76$ ) gruba oranla daha yüksek tatmin düzeyine sahip olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların iş tatmin düzeyleri medeni durumları açısından karşılaştırıldığında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ( $F=2,921$ ;  $p=0,055>0,05$ ). Bu durumda bekâr olan katılımcıların iş tatmin puanları ( $\bar{x}=3,84$ ) ile evli olan katılımcıların iş tatmin puanları ( $\bar{x}=3,80$ ) birbirine yakın değerlerde bulunmuştur. Diğer taraftan, turizm öğrencilerinin staj yaptığı turizm işletmeleri açısından tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır ( $F=2,371$ ;  $p=0,029<0,05$ ). Yapılan Tukey test sonucuna göre, butik otel ( $\bar{x}=3,97$ ) ve seyahat acentelerinde ( $\bar{x}=3,85$ ) staj yapmış olan öğrencilerin tatmin düzeyinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Turizm sektöründe staj yapan öğrencilerin elde ettikleri ortalama aylık gelirleri açısından iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ( $F=5,648$ ;  $p=0,001<0,05$ ). Farklılıkların hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek amacıyla yapılan Tukey test sonuçlarında, stajyer maaşı alan ( $\bar{x}=3,93$ ) ve stajyer maaşından daha yüksek gelir elde eden ( $\bar{x}=3,86$ ) öğrencilerin stajyer maaşından daha düşük gelir elde eden öğrencilere ( $\bar{x}=3,60$ ) oranla tatmin düzeyleri daha yüksek bulunmuştur.

Tablo 4’e göre, katılımcıların yaptıkları stajın süresi açısından tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir ( $F=10,537$ ;  $p=0,000<0,05$ ). Ortaöğretim, önlisans ve lisans düzeyinde eğitim alan öğrencilerden “226 gün ve üzerinde” staj yapanların ( $\bar{x}=4,16$ ) tatmin düzeyi en yüksek bulunurken, “90 gün ve altında” staj yapanların tatmin düzeyi ( $\bar{x}=3,69$ ) en düşük olarak bulunmuştur. Ancak, öğrencilerin staj döneminde yerine getirdikleri görev açısından tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ( $F=0,632$ ;  $p=0,705>0,05$ ).

Katılımcıların ileriki zamanlarda çalışmak için staj yaptığı işletmeleri tekrar tercih edip etmeyecekleri açısından katılımcıların iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır ( $F=37,828$ ;  $p=0,000<0,05$ ). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek amacıyla yapılan Tukey test sonucunda, tekrar tercih etmeyi düşünen katılımcıların tatmin düzeyi ( $\bar{x}=4,02$ ), tercih etmeyecek olan ( $\bar{x}=3,45$ ) ve bu konuda kararsız olduğunu belirten katılımcıların ( $\bar{x}=3,83$ ) tatmin düzeyine oranla daha yüksek bulunmuştur.

Katılımcıların yaptığı stajın, kendi beşeri ilişkileri ve mesleki becerilerini geliştirip geliştirmediği konusundaki farkındalık düzeyleri açısından katılımcıların iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu gözlenmiştir ( $F=49,210$ ;  $p=0,000<0,05$ ). Söz konusu ilişki ve becerilerinin geliştiğini belirten katılımcıların iş tatmin düzeyi ( $\bar{x}=3,97$ ), bu konuda olumsuz görüş bildiren katılımcıların ( $\bar{x}=3,29$ ) ve geliştirip geliştirmediğinin farkında olmayan ( $\bar{x}=3,47$ ) katılımcıların iş tatmin düzeylerine göre daha yüksektir. Yapılan analizler ve elde edilen bulgular doğrultusunda, araştırmanın diğer üç sorusu olan “*ortaöğretim düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilerin tatmin düzeyleri, öğrencilerin bireysel özelliklerine göre anlamlı farklılıklar göstermekte midir?*”, “*önlisans düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilerin tatmin düzeyleri, öğrencilerin bireysel özelliklerine göre anlamlı farklılıklar göstermekte midir?*” “*lisans düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilerin tatmin düzeyleri, öğrencilerin bireysel özelliklerine göre anlamlı farklılıklar göstermekte midir?*” sorularının da cevabı bulunmuş olmaktadır.

## SONUÇLAR

Araştırmanın konusu ve amacına uygun olarak, öncelikle konuya ilişkin kavramlar açıklanmış ve konuyla ilgili yapılan diğer araştırmalar detaylı olarak incelenerek literatür taraması gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında incelenen katılımcıların bireysel özelliklerinin belirlenmesi ve tatmin ölçeğindeki ifadelerle verilen yanıtların dağılımını belirlemek amacıyla frekans ve yüzde dağılımları ile aritmetik ortalama ve standart sapma değerlerine yer verilmiştir. Turizm öğrencilerinin staj dönemlerinde sağladığı tatmin düzeyini belirlemek amacıyla iki kategoriden oluşan değişkenler için t testi, ikiden fazla kategoriler için tek yönlü varyans (ANOVA) analizi yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda araştırma hipotezlerini destekleyen sonuçlara ulaşılmıştır. Dolayısıyla, farklı düzeylerde turizm eğitimi alan öğrencilerin staj dönemlerinde sağladığı tatmin düzeyleri eğitim düzeylerine ve diğer bireysel özellikleri açısından anlamlı farklılıklar göstermektedir. Ortaöğretim (lise) düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilerin staj dönemlerinde sağladığı tatmin düzeyi, önlisans ve lisans düzeyindeki öğrencilerden daha yüksek bulunmuştur.

Elde edilen bulgulara göre, katılımcıların daha çok dışsal faktörlerden kaynaklı tatminsizlik yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır. Buna rağmen turizm öğrencilerinin tatminsizlik nedenlerinin en başında, içsel faktörler kapsamında ele alınan “ücret” konusu bulunmaktadır. Diğer bir ifadeyle, turizm öğrencileri staj dönemlerinde elde ettikleri ücretin, yaptıkları iş ile orantısız olduğu görüşündedir. Öğrencilerin staj döneminde iş tatmin düzeylerini olumsuz yönde etkileyen diğer önemli etkenler ise, katılımcıların işlerine ilişkin karar verip uygulama özgürlüğüne sahip olmamaları ve işletmenin sahip olduğu politikalar ve uygulanışdır. Turizm sektörünün önemli düzeyde kalifiye işgücü açığını gidermede etkin rol oynayacak olan ve çekirdekten yetişen turizm öğrencilerinin staj dönemlerinde sektöre yönelik tutumlarının olumsuz etkilenmemesi ve sektör adına daha verimli, etkili ve kalifiye personel yetiştirmeye yönelik adımlar atılması için, araştırma kapsamında ilgili taraflar için öneriler geliştirilmiştir:

- ✓ Araştırma sonuçlarında elde edilen bulgulara göre, turizm öğrencilerinin tatminsizlik nedenlerinin başında “ücret” konusu gelmektedir. Genel olarak değerlendirildiğinde, turizm sektöründeki stajyerlere genellikle arka plan işlerinin, önemsiz ve değersiz işlerin yaptırılması da tatminsizlik nedenlerinden sayılabilecek niteliktedir. Dolayısıyla, zor şartlarda az ücret alarak çalışan stajyer öğrenciler, mevcut stajyer maaşının biraz daha ötesinde (öğrenciyi tatmin edici) bir ücretlendirme sistemi ile çalıştırılabilirler.
- ✓ Geleceğin potansiyel kalifiye işgücünü oluşturan turizm öğrencilerine sektörü benimsetecek, sektöre ilgi duyacak ve gelecekteki kariyer planlarını bu doğrultuda gerçekleştirmesine katkıda bulunacak düzeyde eğitimin verilmesi amacıyla çalışmalar ve projeler hazırlanabilir.
- ✓ Turizm öğrencilerinin staj döneminde diğer işletme çalışanları tarafından kötü muameleye maruz kalmaması için, gerek eğitim kurumunda gerekse staj yapılan işletmede bununla ilgili çalışmalar ve yaptırımlar uygulanabilir.
- ✓ Farklı düzeydeki eğitim kurumlarının mezun olan öğrencilerin istihdam edilmesi için yapacağı girişimler, mevcut öğrencilerin motivasyonunu artırarak gelecekte ilgili kaygılarını azaltabilir ve dolayısıyla yaptıkları işten sağlayacağı tatmin düzeyi de yüksek olacaktır.
- ✓ Diğer meslek dallarında olduğu gibi turizm sektörüne yönelik de yasal düzenlemeler yapılabilir ve böylelikle meslekle ilgili gerekli ve yeterli düzeyde eğitim almış olan personele öncelik verilmesinin yolu açılabilir.
- ✓ Konuyla ilgili yapılacak olan ilerideki çalışmalarda, turizm öğrencilerinin örgütsel bağlılık, örgütsel tükenmişlik, örgütsel sessizlik ve örgütsel güven gibi örgütsel davranışları ile turizm sektöründe kariyer yapma istekleri arasındaki ilişki ve etki incelenebilir.

## KAYNAKÇA

ADAMS, G. A., KING, L. A. ve KING, D. W., “Relationships of Job and Family Involvement, Family Social Support, and Work-Family Conflict with Job and Life Satisfaction”, *Journal of Applied Psychology*, C. 81, Sa. 4, 1996, ss. 411-420.

AKAGÜNDÜZ, Y., “Konaklama İşletmelerinde İş Doyumu, Yaşam Doyumu ve Öz Yeterlilik Arasındaki İlişkinin Analizi”, *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 11 Sa. 1, 2013, ss. 180-204.

AKINCI, Z., “Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama”, *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, C. 4, Sa. 2000, 2002, ss. 1-25.

AKOĞLAN KOZAK, M. ve KIZILIRMAK, İ., “Türkiye’de Meslek Yüksekokulu Turizm-Otelcilik Programı Öğrencilerinin Turizm Sektörüne Yönelik Tutumlarının Demografik Değişkenlere Göre Değişimi: Anadolu, Akdeniz ve Karadeniz Teknik Üniversitesi Öğrencileri Üzerine Bir Uygulama”, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, C. 12, Sa. 1, 2001, ss. 9-16.

AKSU, A., Otel İşletmelerinde İşgören Devir Hızının Verimlilikle Olan İlişkinin Değerlendirilmesi ve Antalya Yöresi’nde Bir Uygulama, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya, 1995.

ALTMAN, L. A. ve BROTHERS, L. R., “Career Longevity of Hospitality Graduates”, *FIU Hospitality Review*, C. 13, Sa. 2, 1995, ss. 77-83.

ARIKAN, E., Örgüt Sağlığının İş Tatmini Üzerine Etkisi: Afyonkarahisar’daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar, 2011.

ARVEY, R. D., BOUCHARD, T. J., SEGAL, N. L., ve ABRAHAM, L. M., “Job Satisfaction: Environmental and Genetic Components”, *Journal of Applied Psychology*, C. 74, Sa. 2, 1989, ss. 187-192.

AŞAN, Ö. ve ERENLER, E., “İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, C. 13, Sa. 2, 2008, ss. 203-216.

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

BALTACI, F., ÜNGÜREN, E., AVSALLI, H. ve DEMİREL, O. N., “Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Eğitim Memnuniyetlerinin ve Geleceğe Yönelik Bakış Açılarının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, C. 4, Sa. 1, 2012, ss. 17-25.

BAŞARAN, İ. E., *Örgütsel Davranış: İnsanın Üretim Gücü*, Gül Yayınevi, Ankara, 2. Baskı, 1991.

BAYER, E., “Türkiye Meslek Yüksekokulları Turizm Eğitimi Kalitesinin Geliştirilmesinde Sanal Yöntemlerin Rolü”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 3, Sa. Güz, 1998, ss. 145-156.

BRUCK, C. S., ALLEN, T. D. ve SPECTOR, P. E., “The Relation Between Work-Family Conflict and Job Satisfaction: A Finer-Grained Analysis”, *Journal of Vocational Behavior*, C. 60, Sa. 1, 2002, ss. 336-353.

CHEN, L. H., “Job Satisfaction Among Information System Personnel”, *Computers in Human Behavior*, C. 24, Sa. 1, 2008, ss. 105-118.

CHEN, J. S., CHU, K. H. L. ve WU, W. C., “Tourism Students’ Perceptions of Work Values: A Case of Taiwanese Universities”, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, C. 12, Sa. 6, 2000, ss. 360-365.

- CHURCHILL, G. A., FORD, N. M. ve WALKER, O. C., “Organizational Climate and Job Satisfaction in The Salesforce, *Journal of Marketing Research*, C.13, Sa. 4, 1976, ss. 323-332.
- CLARK, A. E., “Job Satisfaction in Britain”, *British Journal of Industrial Relations*, C. 34, Sa. 2, 1996, ss. 189-217.
- CÔTE, S. ve MORGAN, L. M., “A Longitudinal Analysis of The Association Between Emotion Regulation, Job Satisfaction, and Intentions to Quit”, *Journal of Organizational Behavior*, C. 23, Sa. 1, 2002, ss. 947-962.
- ÇELİK, V., *Teknik Öğretmenlerin İş Doyumsuzluğu ve Öğretmenlikten Ayrılmalarına Etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 1987.
- DEMİRDAĞ, Ş. A., *Örgütsel Güven ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Otel İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2015.
- DEMİRDAĞ, Ş. A. ve GÜÇER, E. (2016). “Animasyon Personelinin İş Tatmin Düzeyleri: Dış Kaynak Kullanılan ve Kullanmayan Otel İşletmelerinin Karşılaştırılması” 2. Uluslararası Çin’den Adriyetik’e Sosyal Bilimler Kongresi, Hatay/ Payas, 5-6-7 Mayıs 2016.
- DEMİREL, R., *Yaş, Cinsiyet ve Mesleki Deneyimin Üniversite Kütüphanelerinde Çalışan Kütüphanecilerin İş Tatminine Etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 1989.
- DUMAN, T., TEPECİ, M. ve UNUR, K., “Mersin’de Yükseköğretim ve Ortaöğretim Düzeyinde Turizm Eğitimi Almakta Olan Öğrencilerin Sektörün Çalışma Koşullarını Algılamaları ve Sektörde Çalışma İsteklerinin Karşılaştırmalı Analizi”, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, C. 17, Sa. 1, 2005, ss. 51-59.
- EHTİYAR, R. ve ÜNGÜREN, E., “Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Umutsuzluk ve Kaygı Seviyeleri ile Eğitime Yönelik Tutumları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, C. 1, Sa. 4, 2008, ss. 159-181.
- EMİR, O., PELİT, E. ve ARSLAN, S. (2010). “Turizm Alanında Önlisans Eğitimi Alan Öğrencilerin Staj Öncesi ve Sonrası Görüşlerinin Karşılaştırılması (Afyon Kocatepe Üniversitesi Örneği)”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 9, Sa.33, 2010, ss. 141-165.
- FREEMAN, R. B., “Job Satisfaction as An Economic Variable”, *National Bureau of Economic Research*, C. 225, Sa. 1, 1977, ss. 1-13.
- GÜÇER, E. ve DEMİRDAĞ, Ş. A., “Organizational Trust and Job Satisfaction: A Study on Hotels”, *Business Management Dynamics*, C. 4, Sa. 1, 2014, ss. 12-28.
- İNÜİ, Y., WHEELER, D. ve LANKFORD, S., “Rethinking Tourism Education: What Should Schools Teach?”, *Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education*, C. 5, Sa. 2, 2006, ss. 25-35.
- KESER, A., “İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama”, *Çalışma ve Toplum*, C. 2005, Sa. 4, 2005, ss. 77-96.
- KÖK, S. B., “İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Pamukkale Üniversitesi İİBF Dergisi*, C. 20, Sa. 1, 2006, ss. 291-310.
- KIRCI ÇEVİK, N. ve KORKMAZ, O., “Türkiye’de Yaşam Doyumu ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İki Değişkenli Sıralı Probit Model Analizi”, *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, C. 7, Sa. 1, 2014, ss. 126-145.

- KUSLUVAN, S. ve KUSLUVAN, Z., “Perceptions and Attitudes of Undergraduate Tourism Students Toward Working in The Tourism Industry in Turkey”, *Tourism Management*, C. 21, Sa. 3, 2000, ss. 251-269.
- KUSLUVAN, S. ve KUSLUVAN, Z., “Perceptions and Attitudes of Undergraduate Tourism Students Toward Working in the Tourism and Hospitality Industry in A Developing Economy”, S. Kusluvan (Ed.), *Managing Employee Attitudes and Behaviors in the Tourism and Hospitality Industry*, Nova Science Publishers Inc., New York, ss.77-98, 2003.
- LAW, J., PEARCE, P. L. ve WOODS, B. A., “Stress and Coping in Tourist Attraction Employees”, *Tourism Management*, C. 16, Sa. 4, 1995, ss. 277-284.
- LOCKE, E. A., “The Nature and Causes of Job Satisfaction”, M. D. Dunnette (Ed.). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Rand McNally, Chicago, ss.1297-1343, 1976.
- MAXWELL, G. A., OGDEN, S. M. ve BROADBRIDGE, A., “Generation Y’s Career Expectations and Aspirations: Engagement in The Hospitality Industry”, *Journal of Hospitality and Tourism Management*, C. 17, Sa. 1, 2010, ss. 53-61.
- M.E.B. – T.C. Milli Eğitim Bakanlığı. (2016a). Haberler: *Başbakan Yıldırım, Yeni Ders Yılının İlk Zilini Çaldı*. [Online Erişim: <http://www.meb.gov.tr/basbakan-yildirim-yeni-ders-yilinin-ilk-zilini-caldi/haber/11904/tr> (Erişim Tarihi: 20.09.2016)].
- M.E.B. – T.C. Milli Eğitim Bakanlığı. (2016b). *Milli Eğitim İstatistikleri Örgün Eğitim 2015/’16*. [Online Erişim: [http://sgb.meb.gov.tr/meb\\_iys\\_dosyalar/2016\\_03/18024009\\_meb\\_istatistikleri\\_organ\\_egitim\\_2015\\_2016.pdf](http://sgb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2016_03/18024009_meb_istatistikleri_organ_egitim_2015_2016.pdf) (Erişim Tarihi: 20.09.2016)].
- ODOM, R. Y., BOXX, W. R. ve DUNN, M. G. (1990). Organizational Cultures, Commitment, Satisfaction and Cohesion. *Public Productivity and Management Review*, 14(2): 157-169.
- OKSAY, A., Çalışanlarda İş Tatmini: Sağlık Sektörü Üzerine Bir Araştırma, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta, 2005.
- PELİT, E. ve GÜÇER, E., “Turizm Alanında Öğretmenlik Eğitimi Alan Öğrencilerin Turizm İşletmelerinde Yaptıkları Stajları Değerlendirmeleri Üzerine Bir Araştırma”, *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, C. 2006, Sa. 1, 2006, ss. 139-164.
- PELİT, E. ve ÖZTÜRK, Y., “Kariyer Tercihinde Kişisel Değişkenlerin Rolü: Turizm ve Öğretmenlik Eğitimi Alan Öğrenciler Üzerinde Bir Araştırma”, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 9, Sa. 17, 2010a, ss. 207-234.
- PELİT, E. ve ÖZTÜRK, Y., “Otel İşletmeleri İşgörenlerinin İş Doyum Düzeyleri: Sayfiye ve Şehir Otel İşletmeleri İşgörenleri Üzerinde Bir Araştırma”, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, C. 2, Sa. 1, 2010b, ss. 43-72.
- RICHARDSON, S., “Undergraduate Tourism and Hospitality Students Attitudes Toward a Career in the Industry: A Preliminary Investigation”, *Journal of Teaching in Travel & Tourism*, C. 8, Sa. 1, 2008, ss. 23-46.
- RICHARDSON, S., “Undergraduates’ Perceptions of Tourism and Hospitality as Career Choice”, *International Journal of Hospitality Management*, C. 28, Sa. 1, 2009, ss. 382-388.
- RUSBULT, C. E. ve FARRELL, D., “A Longitudinal Test of the Investment Model: The Impact on Job Satisfaction, Job Commitment, and Turnover of Variations in Rewards, Costs, Alternatives, and Investments”, *Journal of Applied Psychology*, C. 68, Sa. 3, 1983, ss. 429-438.
- SALDAMLI, A., “Otel İşletmelerinde Bölüm Yöneticilerinin İş ve Yaşam Tatminini Belirlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması”, *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, C. 15, Sa. 2, 2008, ss. 693-719.

SANTHAPPARAJ, A. S. ve ALAM, S. S., “Job Satisfaction Among Academic Staff in Private Universities in Malaysia”, *Journal of Social Sciences*, C. 1, Sa. 2, 2005, ss. 72-76.

SARKER, S. J., CROSSMAN, A. ve CHINMETEEPITUCK, P., “The Relationships of Age and Length of Service with Job Satisfaction: An Examination of Hotel Employees in Thailand”, *Journal of Managerial Psychology*, C. 18, Sa. 7, 2003, ss. 745-758.

SEASHORE, S. E. ve TABER, T.D., “Job Satisfaction Indicators and Their Correlates”, *American Behavioral Scientist*, C. 18, Sa. 3, 1975, ss. 333-368.

SHAMİR, B. ve SOLOMON, I., “Work-at-Home and The Quality of Working Life”, *Academy of Management Review*, C. 10, Sa. 3, 1985, ss. 455-464.

TARLAN, D. ve TÛTÛNCÛ, Ö., “Konaklama İşletmelerinde Başarım Değerlemesi ve İş Doyumu Analizi”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C. 3, Sa. 2, 2001, ss. 141-163.

TEMELOĞLU, E. ve AKSU, M., “Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Kişilik Özelliklerinin Turizmde Kariyer Yapma İstekleri Üzerindeki Etkisi: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Örneği”, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, C. 9, Sa. 43, 2016, ss. 1512-1521.

Türk Bilim Araştırma Vakfı (TÜBAV) 1995, (2016). *Türk Bilginler*. [Online Erişim: <http://tubav.org.tr/turk-bilginler/> (Erişim Tarihi: 03.05.2016)].

TÛRKAY, O. ve SOLMAZ, S. A., “Liderlik Yeteneği ve Kariyer Değerlerinin Turizmde Kariyer Yapma Üzerindeki Etkileri”, *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, C. 2011, Sa. 2, 2011, ss. 46-71.

ULAMA, Ş., BATMAN, O. ve ULAMA, H., “Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Kariyer Algılamalarına Yönelik Bir Araştırma: Sakarya Üniversitesi Örneği”, *Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, C. 6, Sa. 12, 2015, ss. 339-366.

URAL, A. ve KILIÇ, İ., *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi*, Detay Yayıncılık, Ankara, 2. Baskı, 2006.

ÛNAL, Ç. ve ÇELİKKAYA, T., “Yapılandırıcı Yaklaşımın Sosyal Bilgiler Öğretiminde Başarı, Tutum ve Kalıcılığa Etkisi (5. Sınıf Örneği)”, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C. 13, Sa. 2, 2009, ss. 197-212.

ÛNLÛÖNEN, K., “Turizm İşletmeciliği Öğretmenlik Programlarının Öğrenci Beklentileri ve Algılamaları Açısından Karşılaştırılması (1998-1999 ve 2003-2004 Öğretim Yılları)”, *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, C. 7, Sa. 1, 2004, ss. 108-130.

ÛNLÛÖNEN, K. ve BOYLU, Y., “Türkiye’de Yükseköğretim Düzeyinde Turizm Eğitimindeki Gelişmelerin Değerlendirilmesi”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 3, Sa. 12, 2005, ss. 11-32.

WEISS, D. J., DAWIS, R. W., ENGLAND, G. W. ve LOFQUIST, L. H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, University of Minnesota, Minneapolis, 1967.

YÖK-Yüksek Öğretim Kurulu. (2016a). *Eğitim ve Öğretim Alanları Sınıflamasına Göre Önlisans Düzeyindeki Öğrenci Sayıları*, 2015-2016. [Online Erişim: [https://istatistik.yok.gov.tr/yuksekogretimIstatistikleri/2016/2016\\_T19.pdf](https://istatistik.yok.gov.tr/yuksekogretimIstatistikleri/2016/2016_T19.pdf) (Erişim Tarihi: 21.09.2016)].

YÖK-Yüksek Öğretim Kurulu. (2016b). *Eğitim ve Öğretim Alanları Sınıflamasına Göre Lisans Düzeyindeki Öğrenci Sayıları*, 2015-2016. [Online Erişim: [https://istatistik.yok.gov.tr/yuksekogretimIstatistikleri/2016/2016\\_T17.pdf](https://istatistik.yok.gov.tr/yuksekogretimIstatistikleri/2016/2016_T17.pdf) (Erişim Tarihi: 21.09.2016)].

YÖK-Yüksek Öğretim Kurulu. (2016c). *Eğitim ve Öğretim Alanları Sınıflamasına Göre Lisansüstü Öğrenci Sayıları*, 2015-2016. [Online Erişim: [https://istatistik.yok.gov.tr/yuksekogretimIstatistikleri/2016/2016\\_T24.pdf](https://istatistik.yok.gov.tr/yuksekogretimIstatistikleri/2016/2016_T24.pdf) (Erişim Tarihi: 21.08.2016)].