



Turizm Akademik Dergisi

Tourism Academic Journal

www.turizmakademik.com



Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Uygulama Oteli Memnuniyet Düzeyleri: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Örneği*

Saadet Pınar TEMİZKAN^a, Özel KILIÇ^{b**}

^a Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümü ESKİŞEHİR, Türkiye, E-posta: sptemizkan@ogu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-8200-9564

^b Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Turizm İşletmeciliği Bölümü, ESKİŞEHİR, Türkiye, E-posta: ozelkilig@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-7712-703X

Öz

Son yıllarda hızla büyüyen turizm sektöründe rekabet avantajı sağlamak için kalifiye personel önemli bir yer tutmaktadır. Bu ihtiyacı gidermek için en önemli unsur ise mesleki eğitimidir. Turizm eğitiminde önemli bir yeri olan uygulamalı eğitimlerin verilebilmesinde uygulama otelleri oldukça önemlidir. Çalışmada Eskişehir Osmangazi Üniversitesinde lisans düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilerin uygulama otelleri ile ilgili memnuniyet düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Çalışmada veriler anket formu aracılığı ile toplanmış ve elde edilen veriler frekans, yüzde, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri kullanılarak değerlendirilmiş ve değişkenler açısından anlamlı bir farklılığın bulunup bulunmadığının belirlenmesi amacıyla bağımsız örneklem t testi ve varyans analizi (anova) yapılmıştır. Çalışma sonuçlarına göre; öğrencilerin uygulama otellerine yönelik memnuniyet düzeylerinin cinsiyet, mezun olunan lise türü, sınıf, sektörde çalışma durumu ve uygulama otelinde çalışma durumları değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Sonuç olarak çalışmadan elde edilen veriler, doğru bir uygulama oteli modelinin öğrencilere eğitim imkânı sağlaması, mesleki gelişimini hızlandırması ve profesyonelleşmesine fırsat tanınması gerektiğini ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler: Turizm, Turizm Eğitimi, Memnuniyet, Uygulama Oteli.

Abstract

Qualified work force holds a great importance in tourism industry in terms of achieving competitive advantage. The most important aspect to do this is vocational education. Training hotels play a critical role on tourism education in order to deliver practical courses. This study aims to determine the tourism students' training hotel satisfaction levels. Study universe consists of students who study bachelor degree tourism in Eskişehir Osmangazi University. A quantitative method is applied in this study. Data is gathered through a survey form and evaluated with frequency, percentage, arithmetic mean and standart deviation values. Variable differences are examined through unpaired t test and variance analysis (anova). Results indicate that the students' satisfaction levels about training hotels differ on a statistically significant level according to their gender, alma mater, year of study, work experience in sector and working at training hotel. Finally, study results reveal that a proper training hotel model should offer education facilities and possibilities, expediting vocational development and professionalization opportunities for students.

Keywords: Tourism, Tourism Education, Satisfaction, Training Hotel.

JEL CODE: I21, I23

Makalenin Geçmişi:

Gönderim Tarihi : 20.03.2019

Birinci Düzeltme : 12.09.2019

İkinci Düzeltme : 30.03.2020

Kabul : 06.04.2020

Makale Türü : Araştırma Makalesi

Temizkan, S. P. & Kılıç, Ö. (2020). Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Uygulama Oteli Memnuniyet Düzeyleri: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Örneği, Turizm Akademik Dergisi, 7 (1), 241-255.

* Bu çalışma, Özel KILIÇ'ın Eskişehir Osmangazi Üniversitesi BAP Birimi tarafından desteklenen (Proje No: 2017-1573) "Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Uygulama Oteli Algıları: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Örneği" adlı yüksek lisans tez çalışmasından türetilmiştir.

** Sorumlu yazar e-posta: ozelkilig@hotmail.com

GİRİŞ

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

Turizm emek yoğun bir sektördür (Amoah & Baum, 1997; Hayes & Ninemeier, 2009) ve başarısının en önemli ölçütü hizmet kalitesidir (Amoah & Baum, 1997:5). Turizm sektöründe hizmetin kaliteli olmasını sağlayanda başrolde yer alan insan faktörüdür (Ross & Pryce, 2010). Turizm sektöründe eğitim almış, nitelikli insan kaynağı sektördeki tüm yatırımlara değer katmaktadır ve turizm sektörünün gerçekleşmesinin vazgeçilmezidir (Cankül, 2016). Leslie & Richardson (2000), turizm sektöründe yer alan turizm işletmelerin en değerli kaynağının insan kaynağı olduğunu belirtmektedir ve insan kaynağının kaliteli ve başarılı olmasının turizm işletmelerinin gelişimi ve başarısında oldukça önemli olduğunu vurgulamaktadır. Mayaka & King (2002), nitelikli insan kaynağının destinasyonlara rekabet avantajı sağladığını ve sürdürülebilirliğini desteklediğini ifade etmektedir. Ayrıca turizm gelişim planlarında turizm işlerinin hayati bir parçası olduğunu da söylemektedir.

Solnet (2007), turizm sektöründe yer alan işletmelerde yapılan etkinlikler ve organizasyonlarda en önemli rolün çalışanlarda olduğunu belirtmektedir. Nedenini ise şu şekilde ifade etmektedir. Çalışanların iş sürecinde misafirlerle olan iletişim ve etkileşim sürecindeki hizmetin kalitesinin misafirler tarafından ya en iyi şekilde hatırlamalarına ya da hafızalarında kötü bir deneyim olarak kalmasına sebep olacağını belirtmektedir. Literatürden hareketle turizm sektöründe başarının anahtarının nitelikli işgücü olduğu söylenebilir. Dolayısı ile nitelikli ve başarılı işgücüne ulaşmanın yolu da ancak turizm eğitimi ile mümkün görünmektedir (Jafari & Sola, 1996; Mayaka & King, 2002; Cankül, 2016).

Turizm sektörünün çok fonksiyonlu ve kompleks yapısı, sektördeki hızlı büyüme ve işgücünün niteliğindeki artan önem eğitim ihtiyacını daha belirgin

hale getirmiş en alt unvandan en tepe yöneticiye kadar bütün basamaklarda kendini göstermiştir. Tüm bu basamakların ihtiyaç duyduğu insan kaynağının yetiştirilebilmesi için de her düzeyde turizm eğitim ve öğretim kurumları mevcuttur (Ritchie, 2000). Her düzeyde verilen bu eğitimler de turizm sektörü için gerekli olan kaliteli ve nitelikli çalışanın karşılanması demektir (Leal, 2004) ve istikrarlı ve kaliteli bir turizm gelişimi için başlangıç noktasıdır (Lohmann & Jafari, 1996).

Türkiye’de turizm alanında eğitim meslekî turizm eğitimi ve öğretimi, örgün ve yaygın olmak üzere iki şekilde yapılmaktadır (Avcıkurt & Karaman, 2002: 53). Yaygın turizm eğitimi çeşitli kuruluşlar tarafından açılan kurslar vasıtasıyla yerine getirilmektedir. Örgün turizm eğitim ve öğretimi ise ortaöğretim ve yükseköğretim düzeyindeki eğitim kurumları tarafından yapılmaktadır (Aktaş, 1992). Bu **çalışmanın** da ana temasını oluşturan turizm yükseköğretimi Türkiye’de önlisans/lisans/lisansüstü alanda verilmekte ve her yıl 10 bin civarında mezun verilmektedir (YÖK, 2017). Aynı zamanda, sektörün gelişmesi devam ettiği için turizm işletmelerinde istihdam edilecek personelin turizm eğitimi ile yetiştirilmesi için çok sayıda okul açılmakta ve öğrenci sayısı sürekli artmaktadır. 2012-2013 eğitim yılında turizm alanında lisans eğitimi veren turizm fakülte veya yüksekokul sayısı 45, öğrenim gören öğrenci sayısı 39.555’dir. 2015-2016 eğitim yılında turizm alanında lisans eğitimi veren fakülte/yüksekokul sayısı 65’e öğrenci sayısı 44516’ya yükselmiş, 2017-2018 eğitim yılında ise fakülte/yüksekokul sayısı 77 öğrenci sayısı ise 37657 kişi olmuştur (YÖK, 2017). Ancak verilen eğitimin niteliği çeşitli eleştirileri de beraberinde getirmiştir. Öğrencilerin okulda aldıkları teorik eğitimin sektör gerçeklerine uygunluğu, bu eğitimin sektörün isteklerine cevap verip vermediği incelenmesi gereken bir durum olarak ön plana çıkmaktadır. Teorik eğitimin kalitesi tek başına belirleyici bir etken olmaya yeterli değildir. Bu nedenle teorik eğitimin kalitesi ve öğrencinin okulda aldığı teorik bilgileri sektör gerçeklerine uygun şekilde uygulama şansı bulması da önem arz etmektedir (Türkay & Yağcı, 2007: 222; Zagonari, 2009). Türkiye’de turizm eğitimi veren yükseköğretim kurumlarının en önemli sorunlarından biri uygulama imkânlarının kısıtlı olmasıdır. Her ne kadar son yıllarda uygulama alanlarında bir artış söz konusu ise de bu imkânlar halen istenen düzeyde değildir. Bu durum mesleki eğitimin verilmesinin önünde büyük bir sorun olarak görülmektedir (Gunn, 2000; Mihalic, 2011; Bayraktaroğlu, 2013). Bu sorunun çözümü için turizm eğitiminde önemli bir yeri olan uygulamalı eğitimlerin verilebilmesinde uygulama otelleri oldukça hayati bir yer tutmaktadır. Bu **çalışmada** Eskişehir Osmangazi Üniversitesinde lisans düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilerin uygulama oteli ile ilgili memnuniyetlerinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1. Turizm Eğitimi

Turizm eğitimi, “toplumda turizm bilincini yerleştirmek, turizm kaynaklarını koruyacak bilinci geliştirmek, turiste karşı onun ekonomik gücüne, ırkına, milliyetine, dinine, diline, toplumdaki statüsüne, ahlak ve namus düzeyine, siyasal ideolojilerine göre ayırım yapmadan eşit ve dürüst hizmet etmek anlayış ve terbiyesini vermek, turizmin sağladığı uzun vadeli çıkarlar üzerine dikkati çekerek saygıya ve konukseverliğe dayalı bir davranış düzenini yerleştirmektir” (Pelit & Güçer, 2006: 141). Bir başka tanıma göre turizm eğitimi; insanın insana doğrudan hizmet etmesini öğreten, ona bilgi, beceri, insan sevgisi, hoşgörü ve meslek bilinci kazandıran bir disiplindir (Gürdal, 2002: 391). Turizm sektörü, dünyanın en hızlı gelişen emek yoğun sektörlerinden biridir (Yeşiltaş, Öztürk & Hemmington, 2010: 55; Zagonari, 2009: 2). Tüm dünyada gittikçe artan rekabet ortamında, avantajlı durum elde etmek için müşteri memnuniyetini sağlamak en önemli unsurdur. Müşteri memnuniyetinin sağlanması için ihtiyaç duyulan bilgi, yetenek ve donanıma sahip işgücü ise etkin ve kaliteli turizm eğitimi ve öğretimiyle sağlanabilir (Temizkan, Temizkan & Tokay, 2013: 475).

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

Turizm sektöründe nitelikli insan kaynağının yetiştirilmesinde bazı turizm okullarının günümüz sektör ihtiyacını karşılamada gerekli insan kaynağı ve alt yapı donanımına sahip olmadıkları görülmektedir (Akoğlan Kozak, 2009). Türkiye’de mevcut eğitim sisteminin

iş yaşamının isteklerine yeterince duyarlı olmaması, iş hayatının ihtiyaçlarına beklenen hızda ve çeşitlilikte cevap verememesi, eğitimin etkinliğini azaltan en önemli unsurdur (Boylu & Arslan, 2014).

1.1. Turizm eğitiminde uygulama

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

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

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

Eğitim faaliyetlerinin uygulamaya dayandığı turizm eğitiminde yeterli araç-gereç ve laboratuvar temin edilmesi gerekmektedir. Böylece öğrencilerin mesleki uygulamalarla staj eğitimlerinden önce uygulama yapma fırsatı bulmaları mümkündür. Ayrıca mesleki eğitim kapsamında turizm okullarının otel ve misafirhane gibi tesisler kurmaları ve öğrencileri görevlendirmelerinin

mesleki eğitime katkı sağlaması beklenmektedir (Türkeri, 2014). Öğrencilerin derslerden duydukları memnuniyeti artırmak ve kendilerini turizm sektöründe çalışmak için hazır hissetmelerini sağlayabilmek adına derslerde iş başı eğitim modeli benimsenmeli ve böylece öğrencilerin pratik eğitim ihtiyaçları da karşılanmalıdır (Baltacı, Üngüren, Avsallı & Demirel, 2012).

Literatüre bakıldığında turizm sektörünün öğrencilerden beklentileri ile ilgili bazı çalışmalar olduğu görülmektedir. Bu çalışmalara bakıldığında genel olarak sektörün öğrencilerden beklentileri şu şekilde sıralanabilir: (Çimen & Akbaba, 2006: 245-246; Dayıoğlu, 2010:68-70; Olcay, Çıkmaz, Özekici & İnce 2017:15-16; Üzümcü, 2015:144)

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

Söz konusu yetenekleri kazanabilmek için alınan teorik eğitimin pratikle birleşmesi son derece önemlidir. Bunun için eğitim kurumları bünyesinde öğrencilere uygulamalı meslek eğitimi verilebilecek tesislerin olması gerekmektedir. Öğrencilere uygulama imkânı sağlayan tesisler bazı üniversitelerde mevcutken bazılarında ise mevcut değildir.

Genel olarak bakıldığında Türkiye'de devlet üniversitelerinde lisans düzeyinde turizm eğitiminin son derece yaygın olduğu görülmektedir. 55 üniversite bünyesinde; 31 Turizm fakültesi, 18 turizm işletmeciliği ve otelcilik yüksekokulu, 6 uygulamalı bilimler yüksekokulu, 1 iktisat fakültesi, 1 İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi ve 2 işletme fakültesi altında toplam 59 birim bulunmaktadır (YÖK, 2017). Bu üniversiteler mesleki uygulama eğitimleri için çeşitli imkânlardan yararlanmaktadır. Fakülte/yüksekokulların 11 tanesinde uygulama oteli, 19 tanesinde sosyal tesis, 8 tanesinde konukevi ve 3 tanesinde ise uygulama sınıfları mevcuttur. Herhangi bir uygulama imkânına sahip olmayan fakülte/yüksekokulların sayısı ise 18'dir. Üniversiteler bünyesinde yer alan bu tesisler uygulamalı eğitimin yapılabilmesi için fakülte/

yüksekokullarla iş birliği içerisinde hareket ederler. Bu tesislerin işletme modelleri birbirinden çeşitli farklılıklar gösterebilmektedir. Konuk evi, sosyal tesis ve bazı uygulama otelleri Sağlık, Kültür ve Spor (SKS) daire başkanlığına bağlı olarak çalışmaktadır.

Eskişehir Osmangazi Üniversitesi bünyesinde yer alan uygulama oteli de SKS tarafından yönetilmektedir. Ancak uygulama otelinin operasyonel süreçleri akademisyenler tarafından sürdürülmektedir. Bu durum öğrencilerin aldıkları teorik eğitimi pratiğe dökme aşamasında bazı avantajlar sağlamaktadır. Sektör beklentilerine uygun çalışanların yetiştirilmesi amacıyla işletilen otelin öğrenci perspektifinden değerlendirilmesi verilen eğitimin amacına ulaşıp ulaşmadığının belirlenmesi açısından önem arz etmektedir.

YÖNTEM

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Turizm eğitimi alıp sektörde çalışan personelin bazı konularda eksik oldukları yapılan çalışmalarla ortaya konulmuştur. Bu eksiklikler genel olarak bilgi eksikliği, yeterli pratik yapmamış olmak, sektörü tanımamak, sorumluluk sahibi olamama, özgüveninin ve diksiyonunun yeterli olmaması, ekip çalışmasına uyumsuzluk, yönetimsel becerileri gelişmemiş, iletişim becerilerinin eksik olması ve sektörde kullanacağı araç-gereci tanımaması olarak sıralanmıştır. Bu eksikliklerin giderilmesinin en önemli yolu ise sektör gerçeklerine uygun uygulamalı eğitim verilmesidir (Çimen & Akbaba, 2006:245-246; Dayıoğlu, 2010:68-70; Olcay ve ark., 2017:15-16; Üzümcü, 2015:144; Zhang & Wu, 2004). Bu kapsamda, verilen turizm eğitiminin özellikle uygulama kısmında yetersiz kaldığı ve bu durumun turizm eğitiminin verimini düşüren bir sorun olduğu görülmektedir. Bu noktadan hareketle çalışmanın amacı, söz konusu eksiklikleri gidermek amacıyla işletilen uygulama otelinin turizm lisans eğitimi alan öğrenciler perspektifinden değerlendirilip memnuniyetlerinin belirlenmesidir. Bu doğrultuda, ülke ekonomisi açısından hayati öneme sahip turizm sektörünün en önemli sorunlarından biri olan nitelikli insan kaynağının yetiştirilebilmesine katkı sağlayacak öneriler geliştirilmesi amaçlanmıştır.

Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Çalışmada, araştırma modeli olarak tanımlayıcı (betimsel) araştırma modeli kullanılmıştır. Betimsel araştırma modelinde, tanımlayıcılık ve izah edicilik söz konusudur ve bu bir durumun veya koşulun açıklığa kavuşturulmasına karşılık gelir (Erdoğan, 2003: 138).

Araştırma kapsamında uygulama otelinde uygulamalı meslek eğitimi alan öğrencilerin memnuniyet

düzeylerinin demografik değişkenlere göre değişiklik gösterip göstermediğinin tespiti için bazı hipotezler geliştirilmiştir. Hipotezler geliştirilirken benzer çalışmalarda geliştirilen hipotezlerden esinlenilmiştir (Cervera-Taulet & Ruiz-Molina, 2008; Tutan, 2010:55-56; Türkseven, 2012) ve şu hipotezler kurulmuştur.

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

Araştırmanın Evren ve Örneklemi

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

Örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde genellikle %5'lik bir belirlilik düzeyinde çalışıldığı belirtilmektedir (Altunışık, Coşkun, Yıldırım & Bayraktaroğlu 2001: 70). %5'lik belirlilik düzeyi, örneklem özelliklerinin evren özelliklerinden %5'ten fazla değişme göstermeyeceği ve %95'lik bir güven düzeyi elde edileceği anlamını taşır (Balci, 2001: 105-106). %5'lik belirlilik düzeyindeki örneklem büyüklüklerine ilişkin doğru kestirim olasılıklarına bakıldığında (Erdoğan, 2003: 440); Evrendeki birim sayısının 800'ün üzerinde olması durumunda örneklem büyüklüğü 267 kişi, evrendeki birim sayısının 900 olması durumunda ise örneklem büyüklüğünün 277 kişi olması gerekmektedir. Bu çalışmada %5'lik belirlilik düzeyi için yukarı doğru yuvarlama tekniğiyle örneklem en az 277 kişiden oluşması gerektiği görülmektedir. Araştırma evreninin

821 kişilik bir nüfusa sahip olması nedeniyle analizlerden sağlıklı sonuçlar elde edilebilmesi için 277 ve üzeri bir sayıda katılımcının araştırılmaya dâhil olmasının yeterli olacağı sonucuna varılmıştır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılan veri toplama aracı üç basamakta oluşturulmuştur. Öncelikle turizm eğitimi ve uygulama otellerine ilişkin alan yazın detaylı bir şekilde incelenmiştir. Yapılan alan yazın araştırması sonucu uygulama otelleri konusunda yapılan çalışmaların sınırlı sayıda olması ve bu konuda geliştirilen herhangi bir ölçeğe rastlanılamamasından dolayı ölçek geliştirme yoluna gidilmiştir. Bu kapsamda, turizm eğitimini kapsayan, turizm öğrencilerinin uygulamalı eğitimden duydukları memnuniyeti ölçmeyi hedefleyen çalışmalar incelenmiştir. Anket formu dizayn edilirken öğrencilerin uygulama alanında ki beklentileri ve sektörün öğrencilerden beklediği niteliklerin kazandırılması hususları göz önünde bulundurulmuştur (Çimen & Akba, 2006:245-246; Dayıoğlu, 2010:68-70; Olcay ve ark., 2017:15-16; Üzümcü, 2015:144; Zhang & Wu, 2004).

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

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

ANALİZ VE BULGULAR

Çalışma kapsamında elde edilen verilerin normal dağılım gösterip göstermediğinin tespiti için Skewness ve Kurtosis (Çarpıklık-Basıklık) değerlerine bakılmış ve değerlerin -1 ile +1 arasında olduğu belirlenmiştir. Skewness değerlerinin -1 ile +1, Kurtosis değerlerinin ise -2 ile +2 arasında olması durumunda verilerin normal dağılım gösterdiği kabul edilir (Thompson, 2002). Ölçek güvenilirliği için Cronbach Alfa, verilerin homojenliği için ise Levene test değerleri ölçülmüştür. Ayrıca uygulama otelinde mesleki uygulama eğitimi alan öğrencilerin mevcut eğitimden memnuniyetlerinin cinsiyet,

sınıf, mezun olunan lise türü, turizm sektöründe çalışma durumları ve uygulama otelinde çalışma değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi için T-test ve One-Way ANOVA testleri yapılmıştır.

Çalışmada kullanılan ölçeğin ilk kez test edilmesi sebebiyle öncelikle Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) ve devamında Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. Açıklayıcı faktör analizi (AFA), değişkenlerin ilişkilerinden faktör özelliklerini anlamaya ilişkin bir işlem olup veri toplama aracının yapı geçerliliğini belirlemede sık tercih edilen bir analizdir.

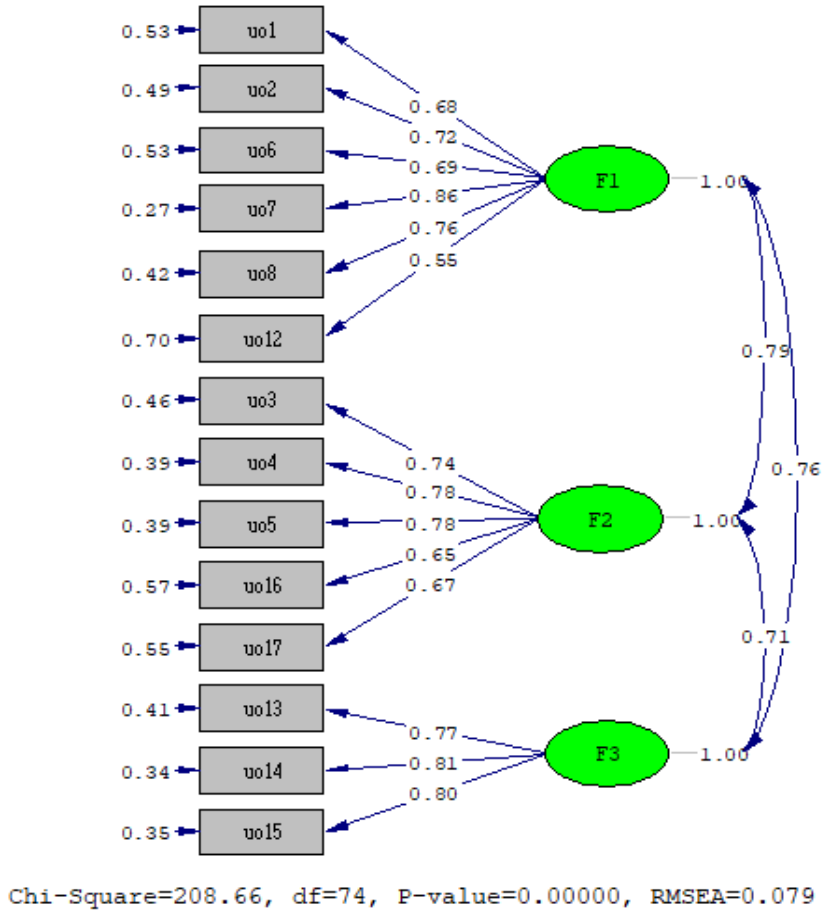
Tablo 1: Açıklayıcı Faktör Analizine Yönelik Bulgular

İFADELER	Faktör Yüğü	Açıklanan Ortak Varyans %	Faktör Güvenilirliği	Özdeğer
Eğitim İmkanları				
8. Uygulama otelinde çalışmak mesleki terimleri öğrenmem konusunda faydalı olur	0,734			
9. Uygulama otelinde çalışmak meslek hayatımda kullanacağım yazılım/donanım/ekipmanı tanımamı sağlar	0,699			
1. Fakülte/Yüksekokulumuza bağlı bir uygulama otelinin olmasını isterim	0,683			
12. Uygulama otelinde çalışmak mesleğim hakkındaki teorik bilgimi pekiştirmemi sağlar	0,676			
11. Uygulama otelinde çalışmak sektörel hiyerarşiyi tanımamı sağlar	0,667	49,10	0,783	8,34
2. Turizm fakülte/Yüksekokul öğrencilerine uygulama otelinde staj yapma imkanı verilmelidir	0,659			
7. Uygulama otelinde çalışmak mesleki becerilerimi geliştirmemi sağlar	0,657			
6. Uygulama derslerinin uygulama otelinde yapılması dersi daha iyi anlamamı sağlar	0,593			
10. Uygulama otelinde çalışmak iş hayatına uyum sağlamamı kolaylaştırır	0,515			
Mesleki Gelişim				
5. Uygulama otelinde staj yapma imkânının bulunması staj yeri bulma konusundaki kaygımı ortadan kaldırır	0,750			
16. Başka bir işletmede staj yaptıktan sonra uygulama otelinde staj yapmayı tercih ederim	0,735			
3. Mezun olabilmek için uygulama otelinde belirli bir süre çalışma zorunluluğumun olması öğrenme sürecime katkı sağlar	0,716	8,707	0,921	1,48
4. Öğrenim hayatı boyunca uygulama otelinde çalışmak mesleki deneyim kazanmam açısından faydalı olur	0,700			
17. Fakülteye bağlı bir uygulama otelinin olması fakültenin öğretim kalitesini olumlu etkiler	0,597			
Profesyonelleşme				
14. Uygulama otelinde çalışmak iletişim becerilerimin gelişmesini sağlar	0,800			
15. Uygulama otelinde çalışmak yönetsel becerilerimin gelişmesini sağlar	0,742			
13. Uygulama otelinde çalışmak turizm sektöründe çalışmaya yönelik özgüvenimi olumlu etkiler	0,632	6,316	0,877	1,07
Toplam Açıklanan Varyans				64,124

Faktör analizi ile belirlenen faktör gruplarının toplam varyansın yüzde kaçını açıklayabildiği de tespit edilir (Büyüköztürk, 2011: 123). Bu belirlemeden hareketle araştırmada, yapı geçerliliğinin sınanması, sınıflandırılması ve temel faktörler yapısının anlaşılması için açıklayıcı faktör analizi kullanılmıştır. Faktör analizine başlamadan önce faktör analizi için verilerin uygunlukları kontrol edilmiştir. Faktör analizi için verilerin uygunluğu değerlendirilirken, Örneklem Yeterliği Testi için (*Kaiser-Meyer-Olkin*) ve değişkenler arasındaki korelasyonların seviyesinin belirlenebilmesi için Bartlett Küresellik Testi'nden (*Bartlett's Test of Sphericity*) yararlanılmıştır. Örneklem yeterliliği için KMO değerinin 0,5'ten yüksek olması gerekmektedir.

min AFA için yeterli olduğu ve veriler arasında faktör analizi yapılabilecek derecede korelasyonların olduğu tespit edilmiş ve faktör analizi yapılmıştır.

Yapılan faktör analizi sonrasında ölçeğin üç faktörlü bir yapıda olduğu görülmektedir. Bu faktörler, toplam varyansın %64,124'ünü açıklamaktadır. Faktörlerin adlandırılmasında faktör yükü ağırlıklı olan maddeler esas alınmıştır. Tablo 1'den anlaşılacağı üzere, toplam varyansın % 49,101'ini birinci faktör olan "Eğitim imkânları" adlı faktörle, % 8,707'si ikinci faktör olan "Mesleki Gelişim" adlı faktörle, % 6,316'sı ise üçüncü faktör olan "Profesyonelleşme" adlı faktörle açıklanmıştır. Tek faktörlü ölçeklerde açıklanan



Şekil 1: Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Değerin yüksekliği veri setinin faktör analizi yapmak için o uygunluğunun derecesine karşılık gelmektedir. Bartlett küresellik testinde ise, değişkenler arasında yüksek korelasyonların varlığı gereklidir (Kalaycı, 2010: 321). Araştırmada elde edilen verilere ait KMO testi ve Bartlett Küresellik Testi sonuçlarına bakıldığında KMO değerinin 0,92, Bartlett test değerinin ise $p=0,000$ olduğu belirlenmiştir. Test sonuçlarından hareketle örnekle-

varyansın %30 ve daha fazlası kabul görebilirken, çok faktörlü ölçeklerde açıklanan varyansın daha fazla olması beklenmektedir. Açıklanan toplam varyans değeri ne kadar yüksek olursa ilgili yapıyı o denli iyi ölçtüğü söylenebilir (Büyüköztürk, 2011: 125). Sosyal bilimlerde gerçekleştirilen analizlerde toplam varyans değerinin % 40 ile % 60 arasında değişen aralıklarda olmasının yeterli kabul edilebileceği belirtilmektedir

(Tavşancıl, 2006: 48). Çalışmada açıklanan toplam varyans değerinin % 64,124 olduğu ve yeterli sayılabilecek düzeye olduğu söylenebilir. Faktörlerin Cronbach Alpha katsayılarına bakıldığında ise; birinci faktör için 0,783, ikinci faktör için 0,921, üçüncü faktör için ise 0,877 değerlerine sahip olduğu görülmektedir. Faktörlere ait tüm güvenilirlik katsayılarının, kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu görülmektedir. Gerçekleştirilen açıklayıcı faktör analizi sonrasında doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Ölçek geliştirme aşamasında açıklayıcı faktör analizi (AFA) yapıldıktan sonra, Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılması zorunludur. Bu analiz AFA ile elde edilen faktörlerin uygunluğunun denetlenmesine imkân tanımaktadır (Thompson, 2002: 5-7). Şekil 1'de doğrulayıcı faktör analizi sonuçları gösterilmektedir.

DFA sonucunda, standartlaştırılmış çözümlenme değerleri ve t değerleri istenilen seviyede olmadığı belirlenen 9, 10 ve 11. ifadeler ölçekten çıkarılmıştır. Bu ifadeler, Uygulama oteli ölçeğinde; "eğitim imkânları" faktörü altında yer alan ifadelerdir. "Mesleki gelişim" ve "profesyonelleşme" faktörlerinde ise herhangi bir soruna rastlanılmamıştır. Bu çalışmalar doğrultusunda elde edilen ölçüm modeli Şekil 1'e ilişkin uyum değerleri ve standart uyum ölçütleri karşılaştırması (Çelik & Yılmaz, 2016) Tablo 2'de yer almaktadır.

Tablo 2: Doğrulayıcı Faktör Analizine Yönelik Standart Uyum Ölçütleri

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

Tablo 2'de yer alan ölçüm modeline ilişkin değerler ve standart uyum ölçütleri incelendiğinde, χ^2 değerinin serbestlik derecesine oranının yaklaşık 2,81 olması, kabul edilebilir uyumu göstermektedir. Ayrıca RMSEA değeri 0,07'dir ve kabul edilebilir değere sahiptir. NNFI, RFI, CFI, GFI ve AGFI değerleri kabul edilebilir değerlere sahipken, NFI ve IFI değerleri ise oldukça iyi uyuma sahiptir.

Demografik dağılımlar

Ankete katılan öğrencilerin cinsiyetlerine bakıldığında, 161 tanesi erkek (%54,9), 132 tanesi (%45,1) kadındır. Mezun olunan lise türü incelendiğinde ise, 49 tanesi (%16,7) turizm lisesinden, 244 tanesi (%83,3) ise

diğer liselerden mezun olmuştur. Herhangi bir turizm işletmesinde çalışma durumlarına göre personel olarak çalışan öğrenci sayısı 56 (%19,1), staj yapan öğrenci sayısı 69 (%23,5), hem çalışıp hem de staj yapan öğrenci sayısı 85 (%29,0) ve hiç çalışmayan öğrenci sayısının ise 83 (%28,3)'tür. Sınıf değişkenine göre bakıldığında; 1. Sınıf 92 (%31,4), 2. Sınıf 49 (%16,7), 3. Sınıf 75 (%25,6) ve 4. Sınıf sayısı ise 77 (%26,3) 'dir. Öğrencilerin uygulama otelinde herhangi bir sebeple çalışma durumlarına yönelik soruya 'Evet, Çalıştım' diyenlerin sayısı 220 (%75,1), 'Hayır, Çalışmadım' diyenlerin sayısının ise 73 (%24,9) olmuştur.

Cinsiyete göre yapılan T-Test sonuçları; her üç faktör için de, anlamlı bir farklılık olduğunu ortaya çıkarmıştır. Faktörler ortalamalarına bakıldığında, Kadınların erkeklere göre tüm faktörler için daha yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Bu durum kadınların erkeklere göre uygulama otellerine yönelik daha olumlu algılara sahip olduğunu göstermektedir. Tutan (2010), stajyer öğrencilerin yaşadıkları sorunları belirlemeye yönelik yaptığı çalışmada, iş yerinde psikolojik ve fiziksel tacize maruz kalma durumunun kadınlarda erkeklere göre daha yüksek olduğunu saptamış ve bu durumun kadınlarda bazen psikolojik sorunlar yaşanmasına sebebiyet verdiğini belirlemiştir (Tutan, 2010).

Bu kapsamda düşünüldüğünde kadınların uygulama otellerinde eğitmenlerinin gözetiminde çalışması veya staj yapması kendilerini daha güvende hissetmelerine olanak sağlamaktadır yorumu yapılabilir.

Mezun olunan lise türüne yapılan T-Test sonuçlarında; Faktör 1 ve Faktör 3 için gruplar arasında anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir. Faktör 1 için, Turizm lisesinden mezun olan öğrencilerin ortalamaları diğer lise türlerinden mezun olan öğrencilerin ortalamasından daha yüksektir. Aynı şekilde Faktör 3 için de Turizm lisesinden mezun olan öğrencilerin ortalaması diğer liselerden mezun olan öğrencilerin ortalamasına göre daha yüksektir. Bu durum turizm liselerinden mezun olan öğrencilerin memnuniyet düzeylerinin daha

Tablo 3: T-Test ve Varyans Analizi Sonuçları

Faktörler	Cinsiyet	n	\bar{x}	s.s	t	p
Faktör 1 (Eğitim imkânları)	Kadın	132	4,22	0,69	-4,51	0,000*
	Erkek	161	3,89	0,87		
Faktör 2 (Mesleki Gelişim)	Kadın	132	4,09	0,88	-3,57	0,002*
	Erkek	161	3,82	0,97		
Faktör 3 (Profesyonelleşme)	Kadın	132	4,14	0,59	-4,81	0,002*
	Erkek	161	3,84	0,88		
Lise Türü						
Faktör 1 (Eğitim imkânları)	Turizm Lisesi	49	4,09	0,87	-1,75	0,004*
	Diğer	244	3,79	0,43		
Faktör 2 (Mesleki Gelişim)	Turizm Lisesi	49	3,96	0,96	-0,15	0,765
	Diğer	244	4,02	0,89		
Faktör 3 (Profesyonelleşme)	Turizm Lisesi	49	4,11	0,78	-1,65	0,002*
	Diğer	244	3,85	0,98		
Turizm İşletmelerinde Çalışma Durumu						
Faktör 1 (Eğitim imkânları)	Personel Olarak Çalıştım	56	4,17	,535	2,32	0,127
	Staj Yaptım	69	4,04	,812		
	Hem Çalıştım Hem Staj Yaptım	85	4,01	,988		
	Hiçbirini Yapmadım	83	4,09	,853		
Faktör 2 (Mesleki Gelişim)	Personel Olarak Çalıştım	56	4,03	,696	1,72	0,235
	Staj Yaptım	69	3,92	,854		
	Hem Çalıştım Hem Staj Yaptım	85	3,89	1,21		
	Hiçbirini Yapmadım	83	3,94	,750		
Faktör 3 (Profesyonelleşme)	Personel Olarak Çalıştım	56	4,15	,612	3,51	0,021*
	Staj Yaptım	69	3,72	1,12		
	Hem Çalıştım Hem Staj Yaptım	85	3,94	,861		
	Hiçbirini Yapmadım	83	3,99	,834		
Sınıf						
Faktör 1 (Eğitim İmkânları)	1	92	4,01	,712	,765	0,489
	2	49	4,09	,756		
	3	75	4,11	,892		
	4	77	4,06	,843		
Faktör 2 (Mesleki Gelişim)	1	92	3,82	,823	,512	0,653
	2	49	3,89	,896		
	3	75	3,87	1,15		
	4	77	3,81	1,02		
Faktör 3 (Profesyonelleşme)	1	92	3,83	,765	3,52	0,007*
	2	49	3,81	,715		
	3	75	3,74	,886		
	4	77	4,19	,791		
Uygulama Otelinde Çalışma Durumu						
Faktör 1 (Eğitim İmkânları)	Evet	220	4,18	0,56	-3,83	0,000*
	Hayır	73	3,79	0,92		
Faktör 2 (Mesleki Gelişim)	Evet	220	4,19	0,81	-3,54	0,000*
	Hayır	73	3,88	0,96		
Faktör 3 (Profesyonelleşme)	Evet	220	4,23	0,68	-4,32	0,001*
	Hayır	73	3,95	0,87		

* %95 güven aralığında yapılan T-test ve Anova testi sonuçlarına göre;

yüksek olduğunu göstermektedir. Bu durumun iki sebebi olabilir. Birincisi, lise yıllarından beri sektörde çalışan ve sektörü iyi tanıyan öğrencilerin profesyonelleşmelerine imkân sağlayacak yeterli imkâna sahip olmamaları, ikincisi ise uygulama otellerinde çalışma imkânı olanların bu yetiyi kazanmış olmalarıdır.

Turizm işletmelerinde çalışma durumlarına göre yapılan Varyans analizi sonucunda, Faktör 3 için anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Bu farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığının belirlenmesi için Post Hoc (Tukey HSD) testi yapılmış ve farklılığın “personel olarak çalışanlar” ile “staj yapanlar” arasında olduğu tespit edilmiştir. Yapılan testler sonucu sektörde personel olarak çalışanların ortalaması staj yapanlara oranla daha yüksek çıkmıştır. Bu durum personel olarak çalışan kişilere daha fazla sorumluluk yüklenmesi varsayımıyla açıklanabilir. Stajyer öğrencilere fazla sorumluluk verilmemesi onların sektör gerçeklerini tam olarak öğrenememelerine sebebiyet verebilmektedir. Ancak personel olarak çalışan kişilerin sorumluluklarını yerine getirebilmek için profesyonelce davranmaları gerekir. Bu durum, öğrencilere eğitim hayatları boyunca profesyonel bir yaklaşımın kazandırılması gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Sınıf değişkenine göre yapılan Varyans analizi sonucunda, Faktör 3 için anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Yapılan Post Hoc testi sonucunda, 4. Sınıf öğrencilerinin diğer sınıflara göre daha olumlu bir algıya sahip oldukları görülmüştür. Özellikle sektörde yeni yeni çalışmaya başlamış olanlar ile sadece stajyer olarak çalışan öğrencilere fazla sorumluluk verilmemesi bu kişilerin iş hayatının gerektirdiği profesyonelliği kazanmalarına engel olabilmektedir. Ancak eğitim

hayatlarının sonuna gelmiş ve büyük kısmı sektörde çalışmış olan öğrencilerin sektörü diğer sınıflarda okuyan öğrencilere göre daha iyi tanımaları normal bir durum olarak karşılanabilir.

Uygulama otelinde çalışma durumlarına göre yapılan analiz sonuçlarında, üç faktör için de, uygulama oteline yönelik memnuniyet düzeyleri anlamlı bir farklılık sergilemektedir. Uygulama otelinde herhangi bir sebeple çalışan öğrencilerinin ortalamaları uygulama otelinde çalışmayan öğrencilerin ortalamalarına göre daha yüksektir. Bu verilerden hareketle uygulama otelinde çalışan öğrencilerin, uygulama otelinde çalışmamış öğrencilere oranla mesleki anlamda daha iyi bir eğitim aldıkları sonucuna ulaşılabilir. Var olan eğitim imkânlarının öğrencilere daha verimli bir eğitim ortamı hazırladığı ve bu ortamın öğrencilerin hem mesleki gelişmelerine hem de profesyonelleşmelerine zemin hazırladığı yorumu yapılabilir.

Ayrıca, uygulama otelinin öğrencilere sunduğu avantajları belirlemeye yönelik sorulan soruda; çalışmaya katılan öğrencilerin 114 tanesi (%38,9) ‘Derslerin uygulama kısımlarını gerçekleştirebilecek imkânlar sunması’ cevabını vermiştir. ‘Staj yapma imkânı sunması’ cevabını veren öğrenci sayısı 91 (%31,1), ‘Maddi kazanç sağlama imkanı sunması’ cevabı veren öğrenci sayısı 56 (%19,1) ve ‘Mezuniyet sonrası uygulama otelinde personel olarak çalışma imkânı sağlanması’ cevabını veren öğrenci sayısı ise 32 (%10,9) olmuştur. Bu veriler ışığında uygulama otelinin en önemli avantajının ‘uygulama olanağı sunması’ olduğu söylenebilir. Bir diğer önemli avantaj ise ‘staj yapma imkânı sunmasıdır’. ‘Maddi kazanç sağlama imkanı sunması’ da yine önemli avantajlar arasındadır.

Tablo 4: Hipotezlerin Kabul/Red Durumları

Hipotezler	Kabul/Red Durumu
H ₁ Lisans eğitimi alan turizm öğrencilerinin uygulama oteline yönelik memnuniyet düzeyleri arasında cinsiyete göre anlamlı bir farklılık vardır.	Kabul Edildi
H ₂ Lisans eğitimi alan turizm öğrencilerinin uygulama oteline yönelik memnuniyet düzeyleri arasında mezun olunan lise türüne göre anlamlı bir farklılık vardır.	Kabul Edildi
H ₃ Lisans eğitimi alan turizm öğrencilerinin uygulama oteline yönelik memnuniyet düzeyleri arasında turizm işletmelerinde çalışma durumlarına göre anlamlı bir farklılık vardır.	Kabul Edildi
H ₄ Lisans eğitimi alan turizm öğrencilerinin uygulama oteline yönelik memnuniyet düzeyleri arasında okudukları sınıflara göre anlamlı bir farklılık vardır.	Kabul Edildi
H ₅ Lisans eğitimi alan turizm öğrencilerinin uygulama oteline yönelik memnuniyet düzeyleri arasında uygulama otelinde çalışma durumlarına göre anlamlı bir farklılık vardır.	Kabul Edildi

'Mezuniyet sonrası iş imkânı sağlaması' ise en düşük yüzdeye sahip olmuştur.

Yapılan analizler sonucunda, çalışma kapsamında kurulan hipotezlerin kabul/red durumları tablo 4'te verilmiştir.

Tablodan da anlaşılacağı üzere uygulama otelinde eğitim gören öğrencilerin memnuniyet düzeylerinin tüm hipotezlerde farklılaştığı görülmüş ve tüm hipotezler kabul edilmiştir. Bu kapsamda değerlendirildiğinde öğrencilerin memnuniyet düzeyleri cinsiyet, mezun olunan lise türü, turizm işletmelerinde çalışma durumları, sınıf ve uygulama otelinde çalışma durumları değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar sergilemiştir

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Yapılan araştırma sonucunda Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim ve uygulama Otelinin öğrencilerin uygulamalı meslek eğitimi konusunda önemli bir eksikliğini giderdiği sonucuna varılmıştır. Gerek sağladığı imkânlar, gerek mesleki gelişime katkısı ve gerekse öğrencilerin iş hayatında ihtiyaçları olan profesyonelleşmelerine yaptığı katkılar sebebiyle uygulama otelinin birçok konuda öğrencilere avantaj sağladığı görülmüştür. Uygulama otelinde herhangi bir sebeple (Staj, Uygulamalı ders, personel olarak çalışma) eğitim gören öğrencilerin memnuniyetlerine bakıldığında çeşitli farklılıklara ulaşılmıştır. Özellikle cinsiyete göre memnuniyet oranının kadınlarda daha fazla olması kadınların sektörde yaşadıkları sorunlardan kaynaklı olduğu düşünülmektedir. Tutan (2010) yaptığı çalışmada çalışma sonuçlarına benzer şekilde, turizm sektöründe çalışan kadınların cinsel taciz ve mobbinge daha fazla maruz kaldıklarını tespit etmiştir. Ayrıca yine turizm eğitimi alan öğrencilerin yaşadıkları en büyük sorunlardan olan staj yeri bulma konusunda önemli bir eksiği giderdiği tespit edilmiştir. Uygulama otelinin öğrencilere sağladığı en büyük avantajlar sıralamasında "uygulama olanağı sunması" ve "staj yapma imkânı sunması" seçeneklerinin ilk iki sırada yer alması bu verileri destekler niteliktedir. Turizm sektöründe çalışmış öğrencilerin ve turizm liselerinden mezun olup sektöre görece daha erken tanıma fırsatına sahip öğrencilerin memnuniyet oranlarının yüksek olması uygulama otelinin bu kişilere yaptığı katkıyı ortaya koymaktadır. Çünkü sektörde ihtiyaç duydukları mesleki bilgi ve beceriyi kazanma yolunda uygulama otelinde mesleğe hazırlık eğitimi almaları önemli bir yer tutmaktadır. Öğrencilerin okudukları sınıf değişkenine bakıldığında 3. ve 4. sınıf öğrencilerin memnuniyet düzeyleri daha yüksektir. Turizm sektöründe çalışmış veya staj yapmış bu kişilerin mesleki anlamda eksikliklerini görebilme şansına sahip olmaları ve bu eksiklikleri uygulama otelinin sunduğu imkânlarla gidermeleri bu

memnuniyetin en önemli göstergesidir. Ayrıca uygulama otelinde uygulamalı derslerin yapılması, staj yeri bulma konusunda sıkıntı yaşayan öğrencilerin otelde staj yapabilmeleri, öğrencilerin kısmi zamanlı öğrenci olarak çalışıp maddi kazanç elde etmeleri ve mezuniyet sonrası uygulama otelinde personel olarak çalışma imkânı sağlaması da otelin öğrencilere sunduğu önemli kazanımlardır. Araştırma sonuçlarından yola çıkılarak uygulama otelinde yapılan uygulamalı eğitim ve stajların öğrencilerin mesleki gelişimlerine ciddi katkılar sağladığı söylenebilir. Türkiye'de turizm eğitimi veren lisans bölümlerinin uygulama imkânlarının farklılık göstermesi ise standart bir eğitimin verilmesi önünde bir engel olarak durmaktadır. Farklı işletim modellerine sahip uygulama otellerinin eğitim memnuniyetlerine ilişkin herhangi bir çalışmanın literatürde yer almaması işletim modelleri arasında kıyas yapma olanağını engellemektedir. Üniversitelerde uygulanan farklı uygulama düzeylerinde eğitim alan öğrencilerin memnuniyet düzeylerinin karşılaştırılabileceği çalışmaların yapılması turizm eğitimi alanında literatüre katkı sağlayabilecektir. Ayrıca uygulamalı eğitim imkânı olan turizm eğitim kurumlarında öğrenim gören öğrencilerin uygulamalı eğitime başlamadan önceki beklentilerinin belirlenmesi ve uygulamalı eğitim sonrası memnuniyetlerinin karşılaştırılması ile ilgili yapılacak çalışmalar da literatüre katkı sağlayacaktır.

KAYNAKLAR

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

AKTOB, Akdeniz Turistik Otelciler Birliği (2017) . <https://aktob.org.tr/yillara-gore-tesis-ve-yatak-sayisi/> (18.12.2017)

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

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

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

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

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

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

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

Baum, T. & Szivas, E. (2008). HRD in Tourism: A Role for Government?, Tourism Management, 29 (4), 1-12.

Bayraktaroğlu, E. (2013). Türkiye'de Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Veren Kurumların Uygulama Olanakları, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.

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

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

Cervera-Taulet, A. & Ruiz-Molina, M. E. (2008). Tourism Education: A Strategic Analysis Model, Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education, 7 (2), 59-70.

Cho, M. H. & Kang, S. K. (2008). Past, Present, and Future Of Tourism Education, Journal Of Teaching In Travel & Tourism, 5 (3), 225-250.

Çelik, H.E., & Yılmaz, V. (2016). Yapısal Eşitlik Modellemesi. Anı yayıncılık, Ankara.

Çimen, H. & Akbaba, A. (2006). Otel Yöneticilerinin Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Almış İşgörenleri İle İlgili Değerlendirmeleri: Ankara'daki Dört Ve Beş Yıldızlı Otellerde Bir Araştırma, Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 6 (12), 245-246

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

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

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

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

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

Hayes, K. D. & Ninemier, D. J. (2009). Human Resources Management in the Hospitality Industry, John Wiley & Sons, New Jersey.

Kızıloğlu, T. & Macit, M. (2002). Turizm Yöneticilerinde Kendini Geliştirme, Turizm Bakanlığı Turizm Eğitimi Konferansı Workshop, Ankara.

Kuşlivan, S. & Kuşlivan, Z. (2000). Perception And Attitudes Of Undergraduate Tourism Students Towards Working In The Tourism Industry In Turkey, Tourism Management, 21 (3), 251-269.

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

Lipman, G. (1997). Human Capital in the Tourism Industry, Human Capital in the Tourism Industry of the 21st Century (First Edition), Published by The World Tourism Organization. Madrid, Spain.

Lohmann, M. & Jafari, J. (1996). Tourism Education and Training, *Annals of Tourism Research*, 23 (2), 490-492.

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

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

Ritchie, B. R. J. (2000). Education, *Encyclopedia of Tourism* (Ed. Jafari, J.), Routledge, London and New York.

Ross, D.L. & Pryce, J. (2010). Human Resources and Tourism, Channel Wiew Publication, Toronto.

Singh, S. (1997). Developing Human Resource for The Tourism Industry With Reference to India, *Tourism Management*, 18 (5), 299-306.

Solnet, D. (2007). Employee-Customer Linkages: A Social Identification Perspective in A Hotel Industry Context, *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 14 (2), 129-143.

Temizkan, S. P. Temizkan, R. & Tokay, S. (2013, 5-8 December). Turist Rehberliği Meslek Kanunu Ve Turist Rehberi Eğitiminde Yeni Bir Paradoks, 14. Ulusal Turizm Kongresi, Kayseri.

Tesone, V. D. (2004). Development of A Sustainable Tourism Hospitality Human Resources Management Module: A Template For Teaching Sustainability Across The Curriculum, *International Journal of Hospitality Management*, 23 (3), 207-237.

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

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

Türkay, O. & Yağcı, K. (2007). Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Okulda ve Turizm Sektöründe Öğrenmelerinin Sektörden Ayrılma Eğilimlerine Etkisi, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9 (4), 219-246.

Üzümcü, T.P. (2015). Otel Yöneticilerinin Turizm Eğitimine Yönelik Algıları: Kocaeli İli Otel Yöneticileri Üzerinde Bir Araştırma, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi KOSBED*, 30, 123-150.

Veijola, S. (2010). Introduction: Tourism as Work, *Tourism Studies*, 9 (2), 83-87.

Winberg, M. (2002). Official Inauguration, *Human Resources in Tourism: Towards A New Paradigm*, Published by The World Tourism Organization. Madrid, Spain.

Yeşiltaş, M., Öztürk, Y. & Hemmington, N. (2010). Tourism Education İn Turkey And Implications For Human Resources, *Anatolia: An İnternational Journal Of Tourism And Hospitality Research*, 21 (1), 55-71.

Yüksek Öğretim Kurulu (2018). <https://istatistik.yok.gov.tr/> (08.02.2018)

Zagonari, F. (2009). Balancing Tourism Education and Training, *International Journal of Hospitality Management*, 28, 2-9.

Zhang, H.Q. & Wu, E. (2004). Human Resources İssues Facing The Hotel And Travel İndustry İn China, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 16 (7), 424-428.

Destek Bilgisi:

Bu çalışma Eskişehir Osmangazi Üniversitesi BİLİMSSEL Araştırma Projeleri Birimi tarafından desteklenmiştir. (Proje No: 2017-1573)

Çıkar Çatışması:

Çıkar çatışması yoktur

Etik Onayı:

Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara riayet edildiğini yazar(lar) beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde Turizm Akademik Dergisinin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk makale yazarlarına aittir

Bilgilendirilmiş Onam Formu:

Çalışmaya katılan tüm bireysel katılımcılar kendi rıza ve istekleriyle araştırmaya dahil olmuştur

Etik Kurul Onayı:

Çalışma 2018 yılında yapıldığı için Etik Kurul Onayı gerekmemektedir

Araştırmacıların Katkı Oranı:

1. yazar katkı oranı : % 50

2. yazar katkı oranı : %50

Extensive Summary

Training Hotel Satisfaction Levels of Tourism Bachelor Degree Students: The Case of Eskisehir Osmangazi University

Saadet Pınar TEMİZKAN, Özel KILIÇ*

INTRODUCTION

The growing and developing tourism sector makes various contributions to the national economy in many ways. The tourism sector, which has many benefits such as foreign exchange input, its role in closing the current account deficit and its employment-generation effect, is growing rapidly throughout the world. In terms of tourist attraction centers and human resources, Turkey is becoming a country which has a say in the world. However, despite the fact that it is a rich country in terms of human resources, Turkey has various problems regarding qualified human resources. Especially with the absence of qualified tourism graduates in the sector, keeping service quality at the desired level is getting harder and harder. The fact that the majority of the employees in the tourism sector are not tourism graduates or graduates who have insufficient practical skills are considered as the biggest obstacles to maintain a certain level of service quality. Although serious investments have been made in tourism education in recent years, the desired effect has not been achieved. One of the most important reasons for this inefficiency is that tourism education differs and there are not enough professional practice possibilities for students. Practice hotels within the tourism faculties are of great importance in order to provide practical vocational education.

In recent years, Turkey has made huge investments in tourism education. The efficacy of these investments which are made in order to solve the qualified human resources problem in the tourism sector is still questionable. Criticisms' focus on this subject is sub employed tourism graduates in the tourism sector. 55 state universities in Turkey offers tourism education. Every year, tens of thousand students graduate from these 58 different tourism education programs and other private universities' tourism programs. However, most of the tourism graduates seek work in other sectors. Very few tourism graduates are employed in the tourism sector and they mostly work at low-level jobs and have limited career opportunities. These individuals mostly lack the adequate skills for tourism

jobs since education institutions do not attach enough importance to practical training in tourism education.

Tourism professionals' expectations from students, in general, at least an active foreign language skills, smooth diction, strong communication skills, developed technical skills, being familiar with the sector, taking responsibility, able to live like a professional and most importantly, a high level of professional knowledge and skills. The main problems with bachelor degree tourism students are limited practice opportunities and finding a place for an internship. In addition, low wages, long working hours, harassment and mobbing are the other problems that students experience during their internship processes.

METHODOLOGY

The aim of this study is to determine the satisfaction level of students during their internship or/and worklife. The study adopts quantitative method. A questionnaire was used to collect data. However, due to the lack of research related to the practice hotels in the relevant literature, a scale is developed satisfaction level of the students is measured with this scale. The universe of research consisted of 895 students in Eskisehir Osmangazi University Tourism Faculty. The adequate number of participants is calculated 270 according to the research universe. Data was collected from a total of 293 students. Before starting the analysis process data was checked for normal distribution. Skewness and Kurtosis values which indicate that data was distributed normal were significant and between acceptable ranges. Thus, parametric tests were used during the data analysis process. The analysis that used are descriptive and confirmatory factor analysis, T-test and One Way ANOVA tests were used as analysis methods. Since the survey was developed for the first time, Explanatory factor analysis (EFA) and then Confirmatory Factor Analysis (CFA) were performed. As a result of the tests, the scale reliability was calculated as 0,92, and the total variance explanation ratio was 64,12 and a 3-factor structure was obtained. These factors are named according to related literature. The factors that determined are physical attributes, vocational development and professionalism.

FINDINGS

Findings indicate that the current research model is significant. Thus, it is possible to say that students are satisfied with their internship at Eskisehir Osmangazi University Tourism Faculty's Hotel in general. The most important aspect of their satisfaction occur from hotel's physical attributes. Vocational development is the second most valued aspect of students' satisfaction. And finally professionalism is the third aspect of their

*Corresponding author at: Eskişehir Osmangazi University, Tourism Faculty, Tourism Management Department
E-Mail: ozelkili@hotmail.com

satisfaction. Findings related to gender shows that especially female students felt safer in their internship and education processes. This means women's satisfaction level is higher than men's satisfaction level. Tutan (2010), in his study that attempts to identify the problems trainee students experienced, found that the exposure to psychological and physical harassment at work was higher in women than men, and this situation sometimes may cause psychological problems in women. Another positive result is the fact that the hotel has significantly improved the difficulties experienced in finding an internship placement. The opportunity to do internship at practice hotel made students' life much easier. This also contributed to their satisfaction. The contribution of the practice hotel to tourism education, to help students' professional development and to the professionalization required by the business shows that they have a positive effect on all variables. Particularly, students with prior experience in the sector have realized their lacking skills and this is considered as an important reference point. Analysis of the answers given by the students working in the sector shows that they have made significant progress after the practice hotel. Therefore, it is fair to say that practice hotels have an important effect on students' development in terms of professionalism. In addition, the research model's contribution to tourism education is significant since students mostly give positive answers to the "providing practicing opportunities" and "providing internship opportunities" statements. The other benefits provided by the hotel are working as a part-time student and thus financial benefits and post-graduation jobs. In addition, a question was asked to determine the advantages of the application hotel and the answers were classified. Based on these answers it can be said that the most important advantage of the application hotel is that it offers "application opportunity". Another important advantage is that it offers an 'internship opportunity'. 'Providing financial gain opportunity' is also among the important advantages. 'Providing job opportunities after graduation' had the lowest percentage.

CONCLUSION

Finally, the success of a occupational group is mostly rely on well educated and specialized manpower in that industry. Tourism industry is one of those industries. Applied courses and practice facilities play an important role for students to gain vocational experience, knowledge and development. Study results point out that students who works at Eskişehir Osmangazi University Tourism Faculty's Hotel Practice and Implementation. Hotel are satisfied with their education experiences. This is mostly because students can reinforce their vocational knowledge through this experience and they do not have to make too much

effort to find a place for internship. All these contribute to tourism schools' ability to provide qualified work force for the tourism industry. Future studies may focus on comparing the satisfaction level of the students with different implementation opportunities. In addition, studies on determining the expectations of students studying in tourism education institutions with applied education opportunities before starting education and comparing their satisfaction after applied education will also contribute to the literature.

