

TURİZM İŞLETMELERİ YÖNETİCİLERİNİN 3+1 EĞİTİM MODELİ KAPSAMINDAKİ UYGULAMA ÖĞRENCİLERİNE YÖNELİK DÜŞÜNCELERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ: SAKARYA ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

Öğr. Gör. Recep YILDIRGAN* Yrd. Doç. Dr. Hümeyra Taşçioğlu BAYSAL**

Doç. Dr. Burhanettin ZENGİN***

Özet

Hizmet alanında faaliyet gösteren turizm işletmeleri, gelişmekte olan ülkeler için olduğu kadar, gelişmiş ülkeler için de oldukça önemli bir sektördür. Turizm sektörünün ülke ekonomisine olan katkısı göz önünde bulundurulduğunda, bu sektörde rekabetin acımasız olması kaçınılmazdır. Hizmet sektöründe rekabet edilebilirliğin en önemli şartlarından biri, nitelikli işgücüdür. İşletmeler nitelikli işgücüne sahip olabilmek için iyi eğitim almış ve iyi yetişmiş personelle çalışmak ister. İyi eğitim almış olmak için eğitim sürecinin önemi kadar, staj ve uygulama dönemleri de oldukça büyük bir önem arz etmektedir. Nitelikli öğrenci yetiştirmek amacıyla ilk kez Sakarya Üniversitesi tarafından oluşturulan 3+1 Eğitim Modeli kapsamında öğrencilerin, akademik takvim dönemi içerisinde işletmelerde çalışarak daha kaliteli bir eğitim almalarının sağlanması amaçlanmıştır. Araştırmada uygulamaya giden öğrenciler hakkında yöneticilerin bakış açılarını ve düşüncelerini anlamaya yönelik olarak bir çalışma yapılmış olup, mevcut durumun değerlendirilmesi, sorunların tespit edilerek çözüm önerilerinin sunulması amaçlanmıştır. Araştırmada nitel araştırma yöntemi seçilmiş olup, veriler betimsel analiz yöntemi kullanılarak analiz edilmiştir. 3+1 Eğitim Modeli kapsamında çeşitli illerde faaliyet gösteren işletme yöneticileri ile görüşülerek modele ve sürece ilişkin görüşleri değerlendirilmiştir. Yöneticilerin görüş ve önerileriyle model tekrar değerlendirilecek ve uygulama eksiklikleri giderilmeye çalışılacaktır.

Anahtar Kelimeler: Mesleki Turizm Eğitimi, 3+1 eğitim modeli, Turizm İşletmeleri, Sektör.

* Sakarya Üniversitesi, Kırkpınar Turizm MYO, recepy@sakarya.edu.tr

** Sakarya Üniversitesi, Kırkpınar Turizm MYO, htascioglu@sakarya.edu.tr

*** Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Turizm İşletmeciliği Bölümü, bzenjin@sakarya.edu.tr

EVALUATION OF TOURISM ENTERPRISES MANAGER'S THOUGHTS FOR THE STUDENTS IN TERMS OF 3+1 TRAINING MODEL: THE CASE OF SAKARYA UNIVERSITY

Abstract

Tourism establishments, which are active in the service industry, constitutes a very important sector for developed countries as well as for developing countries. Considering the contribution of tourism sector to the national economy, competition in this sector is inevitably fierce. One of the most important conditions for competitiveness in the service sector is qualified workforce. Establishments want to work with well trained staff in order to have qualified workforce. In order to be trained well, the process of education as well as periods of internship and practice are important. Within the scope of 3+1 Training Model, which has been set for the first time by Sakarya University, it is aimed that students get more qualified education by working in the establishments during the period of academic calendar. In the research, a study on understanding the perspectives and opinions of managers about the students undergoing the practice has been made and it is aimed to evaluate the current situation, to determine the problems and to propose solutions. In the research, qualitative research method has been chosen and the data are analyzed with descriptive analysis method. With regard to 3+1 Training Model, the managers of establishments which are active in various provinces are contacted and their opinions about the model and the process are evaluated. Using the opinions and the suggestions of the managers, the model will be reevaluated and its deficiencies with respect to practice will be tried to overcome.

Key Words: Vocational Tourism Education, 3+1 Education Model, Tourism Management.

Giriş

Turizm işletmelerini kalite yönünden değerlendirirken asla göz ardı edilmemesi gereken faktörlerin başında nitelikli işgücü gelmektedir. Turizm yatırımlarının başarı öykülerinde insan faktörü büyük rol oynar. İnsan gücünün nasıl işe alındığı, nasıl yönetildiği nasıl değerlendirildiği ve ödüllendirildiği sürekli öğrenme ve kariyer gelişim süreci ile nasıl desteklendiği bu başarıyla doğrudan ilintilidir (Baum, 2007: 1383).

İnsandan insana etkileşimin en yoğun yaşandığı turizm endüstrisinde iş gören seçimi, diğer pek çok endüstri dalından daha öncelikli bir konudur. Çünkü yapılan çok büyük fiziksel yatırımlar, geleceğe yönelik büyüme ve karlılık hedefleri ancak nitelikli bir işgücünün elinde şekillenecektir. Bu kapsamda söz konusu bu işletmeler, özellikle kalifiye personel bulma, işletmelerinde tutma ve nihayetinde de onlardan azami ölçüde

yararlanma noktasındaki politikalara daha fazla eğilme ihtiyacı duymaktadırlar (Emir vd., 2010: 142).

Turizm işletme yöneticileri ile turizm eğitimi alan öğrencilerin ilk buluşma adımı olan staj ya da pratik eğitim uygulamaları gerek yöneticilerin ileride çalışmak isteyeceği personeli tanıyabileceği, gerekse turizmde kariyer hedefleyen genç yönetici adayı olan öğrencilerin turizmcilik mesleğine dair ilk intibalarının oluşacağı bir süreç olması bakımından son derece önemlidir. Çünkü iş gören seçimi başlı başına uzmanlık gerektiren zor bir iştir. Yapılacak yanlış tercihler beraberinde birçok sorun doğuracaktır.

Aynı şekilde turizm sektöründeki zorlu çalışma koşulları, mesleğin toplum gözündeki olumsuz algılanış düzeyi bu mesleğe adım atacak öğrenciler üzerinde kararsızlığa yol açabilmektedir. Tüm bu olumsuz etkenlerin azaltılması ya da pozitif döndürülmesi bakımından öğrencilerin işletmelerdeki ilk iş deneyimleri olan stajlar ya da uygulama eğitimleri, üzerinde özenle durulması gereken süreçlerdir. İşgören bulma sürecinin başarılı yürütülmesi gereklidir. Çünkü işletmeye eleman bulmak gelişmiş güzel uygulamalarla da gerçekleştirilebilir. Fakat zor olan işletmeye eleman almak değil, işletmeden verimsiz elemanı uzaklaştırmaktır. Bu nedenle, en başında doğru seçimi yapmak, daha sonra bu tür zorluklarla karşılaşmayı engelleyecektir. Bu aşamada belirlenen niteliklere sahip insan gücünün nereden ve nasıl sağlanacağı sorusu yanıtlanmaya çalışılır. İç kaynaklar ve dış kaynaklara başvurulur (Akyüz, 2001: 105).

Bünyesinde turizm bölümleri olan üniversiteler turizm işletmeleri için iyi bir dış kaynak seçeneğidir. Bu seçeneğin değerlendirilmesinde staj ve pratik uygulama eğitimleri etkin bir deneme süreci olarak değerlendirilirse işletmelerin nitelikli personel seçimi konusunda başarılı olmaları mümkündür.

Unutmamak gerekir ki kaliteye önem verilirse daha uzun dönemli, sürekli ve yüksek karlılık kendiliğinden oluşmaya başlayacaktır. İşletmelerde kısa vadeli karlılığa yönelik olan düşük ücret ve eğitimsiz personel istihdam etme politikası, uzun süreli ve istikrarlı karlılık artışlarını engellediği gibi ülkemiz turizminin sağlıklı gelişimine de engel olmaktadır (Örücü, 2002: 131).

Çalışanın kendisi için öngördüğü bir kariyer gelişimi, işletme için de temel hareket noktasıdır. Bu süreçlerde, yöneticilerin hareket noktası, bir yandan işletmenin işgücü

ihtiyacını tatmin etmek iken, diğer yandan çalışanların kendi kişisel kariyer hedeflerini başarmalarına fırsat veren plan ve stratejileri tasarlamak ve uygulamaktır (Türkay-Eryılmaz, 2010: 181). Bu amaçların gerçekleştirilebilmesi için kariyer hedeflerinin henüz başlangıcındaki öğrencilere yeterli deneme ve uygulama olanağı verilmesi, alacakları kararlarda daha isabetli hareket etmelerine yardımcı olacaktır.

Turizmde staj konusunun, işletmeler ile eğitim kurumları ve öğrenciler açısından aynı şekilde algılanması mümkün değildir. Algılamada, beklentiler ve uygulama sonuçlarının birbirinden farklı olması gayet doğaldır (Demir, 2012: 292). Bu çalışmada içerik ve uygulama bakımından stajdan farklı bir uygulama eğitimi olan 3+1 eğitim modeli turizm işletmeleri yöneticilerinin görüşleri açısından değerlendirilecektir.

1. (3+1) Eğitim Modeli Kavramı

Meslek Yüksekokulu öğrencilerinin istihdama yönelik yetişmelerini sağlamak amacı ile Sakarya Üniversitesi bünyesindeki Meslek Yüksekokullarında yer alan 48 farklı programda eğitim öğretimin; 3 dönemi okulda ders, 1 dönemi işletmelerde tam zamanlı istihdam şeklinde yürütülerek öğrenciler iş ve meslek hayatına donanımlı mezunlar olarak hazırlanmaktadır. Bu yeni eğitim modeli ile özellikle Turizm bölümü öğrencileri sektörle daha uzun bir süre geçirebilmekte ve uygulamadan başarı ile ayrılan öğrencilerin büyük çoğunluğu mezuniyet sonrasında bu işletmelerde kadrolu olarak istihdam edilebilmektedir. Eğitim öğretim dönemi içinde yapılacak olan mesleki uygulama eğitimi, akademik takvime uygun olarak 3. veya 4. dönem süresince 16 hafta ve tam zamanlı olarak sürdürülmektedir.

Klasik staj uygulamalarından farklı bir içerik ve uygulamaya sahip olan 3+1 eğitim modeli gerek turizm öğrencilerinin mesleği tanımaları ve yeteneklerini keşfedebilmeleri, gerekse işletme yöneticilerinin çalışmak istediği personeli yakından tanıma ve yetiştirme noktasında güçlü bir argüman olarak değerlendirilebilmektedir. Üniversite-sektör işbirliği bu tür etkin ve yönetilebilir uygulamalarla daha sağlam biçimde gerçekleştirilebilir. Bu modelde staj eğitiminden farklı olarak öğrenciler akademik takvim dönemi içinde işletmelere yerleştirilmekte ve 18 AKTS'lik 2 ders karşılığında 16 hafta

boyunca istihdam edilmektedir. Ayrıca stajlara her öğrenci koşulsuz gönderilebilirken bu modelde belli bir not barajını geçen başarılı öğrenciler kabul edilmektedir.

Eğitim kurumlarında verilen eğitimle sektör beklentilerinin tam karşılanamaması sıkça dile getirilen bir sorundur. Eğitim kurumlarının gerek müfredat kısıtlılıkları, gerekse uygulamalı eğitim verebilecek yeterli fiziksel alanlara sahip olamamaları çoğunlukla öğrencilerin yeterli donanıma sahip olmadan mezun olmalarına ve dolayısı ile işe başladıklarında tecrübe eksikliğinin de etkisiyle çok zorlandıkları bir gerçektir. Üniversitelerin akademik zenginliği ile işletmelerin fiziksel ve teknik olanaklarının ortaklaşa kullanılmasını amaçlayan 3+1 eğitim modelinin eksikliği hissedilen konuları en aza indirdiği düşünülmektedir.

2. Yöntem

2.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı turizm işletmelerinde 3+1 eğitim modeli uygulaması kapsamında yöneticilerin uygulama ve uygulama öğrencilerine ilişkin bakış açısı ve düşüncelerini tespit etmek ve bu çerçevede mevcut durumu değerlendirerek çözüm önerileri sunmaktır.

2.2. Veri Toplama

Bu çalışmada nitel araştırma yöntemi seçilmiş olup çalışma, Eylül (2013)-Ocak (2014) döneminde Sakarya, Kocaeli, İstanbul, Ankara, Yalova, Bolu illerinde bulunan turizm işletme ve departman yöneticileriyle mülakatlar yapılmış, verilerin incelenmesinde ise betimsel analiz yöntemi kullanılmıştır.

Araştırmacılar tarafından hazırlanan görüşme formu çerçevesinde katılımcılara yarı yapılandırılmış sorular yöneltilmiştir. 20 katılımcıya ulaşılmış olup, katılımcı bilgileri Tablo 1’de yer almaktadır. Katılımcıların her biriyle yaklaşık 30 dakika süren görüşmede katılımcılara 10 soru yöneltilmiştir. Katılımcılardan alınan cevaplar, değerlendirilerek gruplandırılmıştır.

2.3. Araştırma Sınırlılıkları

Bu araştırma birtakım sınırlılıklar içerisinde yapılmıştır. Öncelikle tercih edilen yöneticilerin 3+1 Eğitim Modeli Uygulaması hakkında bilgi sahibi olmaları ve işletmeleri bünyesinde uygulama öğrencilerinin bulunması gerekmektedir. Bunun yanı sıra yöneticilerin yoğun iş temposuyla çalışmaları, randevu alma noktasında sıkıntı teşkil etmektedir.

3. Bulgular ve Değerlendirme

Araştırmada verilerin toplanmasında rol alan katılımcılardan 14'ü otel işletmelerinde, 3'ü seyahat acentesinde ücret karşılığında çalışan yöneticilerden oluşurken diğer katılımcıların 1'i otel, 2'si seyahat acentesi sahibidir. Turizm işletmelerinin 8' i Sakarya'da, 2'si Ankara'da, 4'ü İstanbul'da, 3'ü Kocaeli'nde, 2'si Yalova'da ve 1'ide Bolu'da faaliyet göstermektedir.

Tablo 1. Katılımcıların Görev, İşletme Türü ve Şehirlere Göre Dağılımı

Katılımcının Görevi	İşletme Türü	Şehir
Genel Müdür	Otel	Sakarya, Kocaeli, İstanbul
İşletme- Otel Müdürü	Otel	Sakarya, Kocaeli, İstanbul, Yalova,
Ön büro Müdürü	Otel	Sakarya, Bolu
Yiyecek İçecek Müdürü	Otel	Sakarya, Kocaeli, İstanbul, Yalova,
Operasyon Müdürü	Otel	Sakarya, Kocaeli, İstanbul
İnsan Kaynakları Müdürü	Otel	Sakarya, Yalova
Personel Şefi	Otel	Sakarya, Kocaeli
İşletme Sahibi	Otel	Sakarya, Kocaeli

Farklı kademelerdeki yöneticilerle yapılan mülakat sonucunda katılımcıların genel olarak birbirine yakın cevaplar vermiş olmaları, sektörde benzer sıkıntıların olduğunu ve yöneticilerin birbirine benzer düşüncelere sahip olduklarını göstermiştir.

Katılımcılar 'Sakarya üniversitesinin Meslek Yüksekokullarında uygulamakta olduğu 3+1 Eğitim Modeli hakkında bilginiz var mı?' sorusuna ağırlıklı olarak konu hakkında bilgi sahibi olduklarını, modeli tanıtan bir bilgilendirme toplantısıyla kendilerine model ve süreç hakkında bilgi verildiğini, kendilerinin de bu modeli desteklediklerini ifade

ettiler. Dönemin stajyer öğrenci bulma noktasında sıkıntılı bir dönem olduğunu ifade eden yöneticiler, lise stajyerleriyle iş sahiplenmeleri noktasında problem yaşadıklarını, bu nedenle üniversite stajyerleriyle çalışmalarının kendileri için daha avantajlı olduğunu belirtmişlerdir.

‘3+1 Eğitim Modeli kapsamında işletmenizde çalıştıracığınız öğrencileri seçerken dikkat ettiğinizde en önemli konu(lar) nedir?’ sorusuna katılımcıların verdiği cevaplar ağırlıklı olarak; öğrencilerin sorumluluk alabilecek nitelikte olmaları ve işlerini severek bunu yaptıkları işe yansımaları konusunda birleşmişlerdir. Bununla birlikte işletmelerde buldukları süreyi sadece zorunlu ders ortamı olarak görmeyip işletmede daha fazla zaman geçirme konusunda yine hemfikir olduklarını belirtmişlerdir. Öğrencilerin görev yapacağı departmanın da bu konuda belirleyici olduğunu ifade eden yöneticiler, turizmin hizmet alanında faaliyette bulunan bir sektör olmasından dolayı dış görünümün, fiziksel özelliklerin ve beşeri ilişkilerin de önemli bir seçim kriteri olduğunu ifade etmişlerdir.

Tablo 2. Araştırma Soruları

1	Sakarya Üniversitesi'nin Meslek Yüksekokullarında uygulamakta olduğu 3+1 Eğitim Modeli hakkında bilginiz var mı?
2	3+1 Eğitim Modeli kapsamında işletmenizde çalıştıracığınız öğrencileri seçerken dikkat ettiğinizde en önemli konu(lar) nedir?
3	Yaz dönemi stajyerleriyle, 3+1 kapsamında çalıştırılan öğrenciler arasında verimlilik ve yetkinlik bakımından farklılık olduğunu düşünüyor musunuz?
4	3+1 Eğitim Modeli kapsamında istihdam ettiğiniz öğrenciler genel olarak aradığımız niteliklere sahip midir? Sahipse bu nitelikleri sayar mısınız?
5	Diğer çalışanlar ile 3+1 Eğitim Modeli kapsamında çalışan öğrencilerin iş yükü, çalışma koşulları, vb. konularda farklılık var mıdır?
6	3+1 Eğitim Modeli kapsamında işletmenizde çalışan öğrencilerle ilgili yaşadığımız en önemli sıkıntılar nelerdir?
7	Sizce öğrencilerin okulda aldıkları teorik ve pratik eğitim 3+1 Eğitim Modeli kapsamındaki uygulama süreci için yeterli midir?
8	Koordinatör öğretim elemanlarının 3+1 Eğitim Modeli sürecinde öğrencileri denetimi ve sizinle iletişimi yeterli midir?
9	Çalıştıkları süre içerisinde öğrencilerin en önemli şikâyetleri nelerdir?
10	Departmanınızda çalıştırdığımız öğrencilerin mezuniyet sonrasında kadrolu olarak istihdam edilmesini ister misiniz?

‘Yaz dönemi stajyerleriyle, 3+1 kapsamında çalıştırılan öğrenciler arasında verimlilik ve yetkinlik bakımından farklılık olduğunu düşünüyor musunuz?’ sorusu katılımcılar tarafından sürenin uzun olmasının öğrencilerde aidiyet duygusunu oluşturması açısından tetikleyici bir faktör olması açısından olumlu bir katkı sağladığı açısından hemfikir

olduklarını belirtmişlerdir. Yaz dönemi stajlarının kısa süreli olması ve bu süre içerisinde öğrenciler tarafından izin ve rapor gibi işi sekteye uğratabilecek durumlarla karşılaşılabilindiğini ifade eden, ancak sürenin uzun olmasının tek başına yeterli olmadığını da ekleyen yöneticiler, öğrencilerin bireysel çabasının sürenin verimliliği açısından da büyük önem arz ettiği konusunda birleşmişlerdir.

‘3+1 Eğitim Modeli kapsamında istihdam ettiğiniz öğrenciler genel olarak aradığımız niteliklere sahip midir? Sahipse bu nitelikleri sayar mısınız?’ sorusu katılımcıların genel olarak farklı beklentiler içerisinde olsalar bile birtakım özellikler noktasında ortak görüş bildirdikleri görülmüştür. Yöneticiler öğrencilerin genel olarak deneyimsiz oldukları ancak öğrenmeye ve geliştirilmeye açık, yabancı dil bilen, güler yüzlü, başarılı iletişim kurabilme özelliklerine sahip olan kişilerin daha fazla tercih edildiğini belirtirken işletme sahipleri deneyimli olma ve yabancı dil konusunu daha fazla vurgulamışlardır. Yine yöneticilerin bir kısmı bu soruyu, “uygulama süresini öğrenciler iş hayatı ve kariyer için bir başlangıç kabul etmeli” şeklinde görüş bildirirken bir kısmı ise kişilik yapısının ekip çalışmasına ve problem çözme yetisine sahip olabilmesi noktasına değinmiştir. Yabancı dil ve kişilik yapısı tüm katılımcıların aradığı ortak özelliklerdendir.

‘Diğer çalışanlar ile 3+1 Eğitim Modeli kapsamında çalışan öğrencilerin iş yükü, çalışma koşulları, vb. konularda farklılık var mıdır?’ ifadesinde katılımcılar tarafından görüş ayrılığı bulunmaktadır. Katılımcıların bir kısmı özellikle özlük hakları (sigorta, ücret ve prim hariç), çalışma ortam ve koşulları, iş yükleri açısından herhangi bir farklılık olmadığını ifade ederken diğer bir kısmı ise özellikle iş yükleri açısından diğer çalışanlar ve uygulama öğrencileri arasında önemli farklılıklar olduğunu belirtmişlerdir. Çalışanların kendilerinin önemli bir kısmını öğrencilere yaptırdığını belirten yöneticiler, öğrencileri departmana yerleştirme noktasında bu ayrıntıyı göz önünde bulundurmaya özen gösterdikleri şeklinde görüş bildirmişlerdir.

3+1 Eğitim Modeli kapsamında işletmenizde çalışan öğrencilerle ilgili yaşadığınız en önemli sıkıntılar nelerdir? Sorusuna katılımcıların büyük bir çoğunluğu sıkıntı yaşamadıklarını bildirirken bir kısmı ise öğrencilerin ailelerinden kaynaklı sıkıntılar yaşandığını belirtmiştir. Bazı ailelerin, çocuklarının çalışma koşullarına ve bağlı olduğu departmana çok fazla müdahale ettiğini ifade eden yöneticiler öğrencilerin bu durumu

kullanarak yaşadıkları her türlü sıkıntıyı ailelerine aktardıklarını ve bu durumdan dolayı da sıkıntı yaşadıklarını şeklinde düşüncelerini ortaya koymuşlardır.

‘Sizce öğrencilerin okulda aldıkları teorik ve pratik eğitim 3+1 Eğitim Modeli kapsamındaki uygulama süreci için yeterli midir?’ sorusu katılımcılar tarafından iki farklı görüşle yanıtlanmıştır. Yöneticilerin çoğunluğu bu soruya öğrencilerin okulda edindikleri bilgilerin yeterli olduğu, öğrencilerin donanımlı geldiğini, pratik eksiklerini de uygulama ile giderdikleri şeklinde cevaplarırken, küçük bir yönetici grubu ise soruyu okuldan iyi bir altyapı oluşturmadan öğrencilerin uygulamaya geldiklerini, tüm bilgi ihtiyaçlarını uygulama aşamasında çalıştıkları işletme sayesinde giderdikleri şeklinde cevaplamıştır.

‘Koordinatör öğretim elemanlarının 3+1 Eğitim Modeli sürecinde öğrencileri denetimi ve sizinle iletişimi yeterli midir?’ sorusuna tüm katılımcılar ‘yeterlidir’ şeklinde ortak görüş bildirmişlerdir. Bu denetimlerle okul ve sanayi işbirliğinin daha başarılı yürütüleceğini ifade eden yöneticiler bu sayede sektörün beklentilerini daha net bir şekilde ifade edebildiklerini belirtmişlerdir.

‘Çalıştıkları süre içerisinde öğrencilerin en önemli şikâyetleri nelerdir?’ sorusu katılımcılar tarafından pozisyonlarına göre farklı şekillerde cevaplanmıştır. Genel Müdür pozisyonundaki katılımcılar kendilerine direk bir şikâyetin gelmediğini, ancak bazı öğrencilerin ücretle ilgili şikâyetleri dolaylı olarak kendilerine ilettiklerini ifade ederken, işletme sahipleri ise bu soruya öğrencilerin iş yükü, ücret ve çalışma süresi bakımından kendileriyle görüştükleri ve bunların iyileştirilmesiyle ilgili talepte buldukları şeklinde cevap vermişlerdir.

Ön büro Müdürü, Yiyecek İçecek Müdürü, Operasyon Müdürü ve İnsan Kaynakları Müdürü ise kendilerine en çok haftalık izin, iş yükü ve fazla çalışma şeklinde şikâyetlerin geldiğini belirtmişlerdir. Bu şikâyetlerin bir kısmı dikkate alınırken, bir kısmı için ise çözüm üretilemeyeceği belirtilmiştir.

‘Departmanınızda çalıştırdığınız öğrencilerin mezuniyet sonrasında kadrolu olarak istihdam edilmesini ister misiniz?’ sorusu ise katılımcıların büyük bir kısmı tarafından ihtiyaç olması durumunda öğrenciden memnun kalındıysa istihdam olanağının sağlanacağı şeklinde yanıtlanırken bir kısmı ise kadrolu personel ihtiyaçları olmadığını ifade etmişlerdir.

Sonuç ve Değerlendirme

Gün geçtikçe artan bir öneme sahip olan turizm sektörünün kalifiye personel ihtiyacı, gittikçe daha fazla öneme sahip olmaktadır. Burada turizm eğitimi veren eğitim kurumlarına ve sektörde faaliyet gösteren işletmelere büyük iş düşmektedir. Eğitimciler, turizm eğitimi alan öğrencileri yetiştirirken donanımlı öğrenci yetiştirmenin yanında, sektörün beklentilerine cevap verebilecek nitelikte öğrenci yetiştirmelidirler.

Hem nitelik hem donanım açısından sektörün beklentilerini karşılamak amacıyla geliştirilmiş olan 3+1 Eğitim Modeli sayesinde öğrenciler, eğitim döneminde tecrübe kazanarak, mezun olduklarında daha fazla iş bulma olanağına sahip olabilmektedirler.

Uygulama dönemi yöneticiler ve öğrenciler açısından değerlendirildiğinde farklı sonuçlar ortaya çıkabilmektedir. Yönetici algılarını anlamaya yönelik yapılmış olan bu çalışmadaki bulgular değerlendirildiğinde, yöneticilerin genel olarak uygulama hakkında olumlu bir görüşe sahip oldukları, stajyer öğrencilerden sorumluluk alabilme açısından farklılık gösteren uygulama öğrencileriyle çalışmaktan memnun oldukları görülmektedir.

Bunun yanında bu modelin gereği olarak takip ve kontrol mekanizmasının daha işlevsel olduğu görüşü de birçok yönetici tarafından paylaşılmaktadır. 3+1 eğitim modeli Sakarya Üniversitesinin taahhüdü ile yönetilen bir model olduğundan güvenilirlik ve ciddiyet bakımından da işletme yöneticileri nezdinde olumlu bir profil oluşturmaktadır.

Uygulamaya giden öğrencilerin performans değerlendirmesi öğretim elemanları ile işyeri sorumlusu tarafından ortaklaşa yapılıyor olması, işletme yöneticileri üzerine bir misyon yüklemekte, böylece model karşılıklı olarak paylaşılabilir.

Kaynaklar

Akyüz, F., (2001). *Stratejik İnsan Kaynakları Planlaması*, İstanbul: Sistem Yayıncılık.

Baum, T., (2007). "Progress in Tourism Management Human Resources in Tourism: Still Waiting for Change", *Tourism Management*, 28, 1383–1399.

Demir, M., Demir, Ş.Ş., (2012). “Turizm İşletmeleri Yöneticilerinin Staj ve Stajyerlere Yönelik Düşüncelerinin Değerlendirilmesi”, *Turizm Eğitimi Konferans Bildiriler Kitabı*, Ankara, ss. 291-302.

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

Örücü, E., (2002). “Turizm İşletmelerinde Orta ve Üst Kademe Yöneticilerin İşgören Seçme ve Değerlendirme Sürecindeki Eğilimleri: Marmaris ve Çevresindeki Üç Yıldızlı İşletmeler Örneği”, *D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt: 17, Sayı: 2, ss. 119-132.

Türkay, O., Eryılmaz, B., (2010). “Kariyer Değerleri ve Kariyer Yolu İlişkisi: Türk Turizm Sektöründen Örnekler”, *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi (İLKE)*, Sayı 24, ss. 179 – 199.