



Mutfak Eğitimi ve Sektörü Birleştirmek: Mutfak Öğrencileri Arasında Staj Memnuniyeti ve Üniversite-Sektör İşbirliği Üzerinde Mentorluk Fonksiyonlarının Etkisi

Bridging Culinary Education and Industry: The Impact of Mentoring Functions on Internship Satisfaction and University-Industry Collaboration Among Culinary Students

İsmail ÇİTİL

Yüksek Lisans Öğrencisi, Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Turizm ve Otel İşletmeciliği Anabilim Dalı, Bişkek/Kırgızistan, citilismail7@gmail.com

Adina OSMONOVA

Yüksek Lisans Öğrencisi, Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Gastronomi ve Mutfak Sanatları Anabilim Dalı, Bişkek/Kırgızistan, osmonova953@gmail.com

Emre VAROL

Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Medeniyet Üniversitesi, Turizm Fakültesi, İstanbul/Türkiye, emre.varol@medeniyet.edu.tr

Ümit SORMAZ

Prof. Dr., Necmettin Erbakan Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümü, Konya/Türkiye, usormaz@erbakan.edu.tr, Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümü, Bişkek/Kırgızistan, umit.sormaz@manas.edu.kg

MAKALE BİLGİSİ

Geliş: 06.07.2026

Kabul: 30.09.2026

Anahtar Kelimeler: Mutfak eğitimi, mentörlük, staj memnuniyeti.

Araştırma Makalesi

ÖZ

Bu araştırma, mutfak eğitimi alan lisans öğrencilerinin mentorluk algılarının staj memnuniyeti ve üniversite-işletme iş birliği üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamaktadır. Kırgızistan'ın başkenti Bişkek'te restoran işletmelerinde zorunlu staj uygulaması yürüten 236 öğrenciden nicel araştırma yöntemiyle veri toplanmıştır. Kariyer geliştirme desteği, psikososyal destek ve rol model olma boyutlarından oluşan mentorluk bileşik değişkeni ile staj memnuniyeti ve üniversite-işletme iş birliği arasındaki ilişkiler korelasyon ve basit doğrusal regresyon analizleriyle test edilmiştir. Bulgular, mentorluk işlevlerinin staj memnuniyetini ve üniversite-işletme iş birliği algısını güçlü ve anlamlı biçimde katkı sağladığını ortaya koymaktadır. Ölçek maddelerine ait betimsel istatistikler, öğrencilerin mentorluk işlevlerine ilişkin algılarının orta düzeyin biraz üzerinde seyrettiğini göstermekte; bu durum sektörde mentorluk uygulamalarının kurumsallaşma potansiyeline dikkat çekmektedir. Araştırma, çok bileşenli mentorluk yapısının gastronomi eğitimi bağlamındaki geçerliliğini desteklemekte ve staj kalitesinin geliştirilmesinde mentör yöneticilere yönelik yapılandırılmış programların önemine vurgu yapmaktadır.

ARTICLE INFO

Received: 06.07.2026

Accepted: 30.09.2026

Keywords: Culinary education, mentoring, internship satisfaction.

ABSTRACT

This study aims to examine the effects of culinary undergraduate students' perceptions of mentoring on internship satisfaction and university-industry collaboration. Quantitative data were collected from 236 students undertaking compulsory internships in restaurant establishments in Bishkek, the capital of Kyrgyzstan. The relationships between the composite mentoring variable—comprising career development support, psychosocial support, and role modeling—and internship satisfaction as well as perceptions of university-industry collaboration were tested using correlation and simple linear regression analyses. The findings revealed that

Research Article

mentoring functions made strong and significant contributions to internship satisfaction and perceptions of university–industry collaboration. Descriptive statistics for the scale items indicated that students' perceptions of mentoring functions were slightly above the moderate level, suggesting considerable potential for the institutionalization of mentoring practices within the hospitality industry. The study supports the validity of a multidimensional mentoring framework in the context of culinary education and highlights the importance of structured mentoring programs for workplace supervisors in enhancing the quality of internship experiences.

1. GİRİŞ VE TEORİK ÇERÇEVE

Turizm sektörü; emek yoğun yapısı, dinamik hizmet ortamı ve hızla değişen müşteri beklentilerine uyum sağlayabilen yetenekli çalışanlara olan sürekli talebiyle karakterize edilen bir hizmet sektörüdür. Bu nedenle, turizm eğitimi gören öğrencilerin işgücüne katılmadan önce pratik yetkinlikler kazanmalarını sağlayan deneyimsel öğrenme fırsatlarına giderek daha fazla önem verilmektedir (Yiu & Law, 2012; Zopiatis vd., 2021). Bu fırsatlar arasında staj uygulamaları son yıllarda teorik bilgi ile profesyonel uygulama arasındaki boşluğu kapatmak için en önemli pedagojik araçlardan biri haline gelmiştir. Staj uygulamaları sayesinde öğrenciler, sınıf ortamında öğrendiklerini uygulayabilecekleri, turizm sektörüne özgü beceriler geliştirebilecekleri ve istihdama geçişlerini kolaylaştıran profesyonel ağlar kurabilecekleri gerçek işyeri ortamlarına maruz kalırlar (Chang & Chu, 2009; Zhu vd., 2023).

Turizm sektöründeki stajlar; öğrencilere kurumsal kültürleri anlama, teknik ve kişilerarası yetkinliklerini geliştirme ve gelecekteki kariyer hedeflerini değerlendirme gibi fırsatlar sağladığı için işe entegre olma konusunda öğrenmenin kritik bir bileşenini temsil etmektedir (Lee, 2014; Zopiatis vd., 2021). Bununla birlikte, staj deneyimleri kuruluşlar arasında önemli ölçüde farklılık göstermekte ve tüm öğrenciler staj uygulamalarını olumlu algılamamaktadır. Önceki araştırmalar, staj memnuniyetinin kurumsal destek, denetim ilişkileri, iş yeri öğrenme fırsatları ve ev sahibi kuruluş içindeki sosyal etkileşimler de dahil olmak üzere birçok faktörden etkilendiğini göstermiştir (Lee, 2014; Mensah vd., 2020). Staj memnuniyetini daha yüksek düzeyde bildiren öğrencilerin, turizm sektörüne yönelik olumlu tutumlar geliştirme ve mezuniyetten sonra sektörde kariyer yapma niyetlerini daha güçlü bir şekilde ifade etme olasılıkları daha yüksektir (Robinson vd., 2016; Qu vd., 2021; Wang, 2021).

Staj araştırmalarında giderek artan bir şekilde akademik ilgi gören faktörlerden biri de mentörlüktür. Eğitim ve organizasyonel bağlamlarda, mentörlük, öğrenme sonuçlarını, kariyer gelişimini ve işyerine uyumu iyileştirmek için değerli bir mekanizma olarak kabul edilmiştir. Turizm sektöründe, mentörler genellikle, akademik ve mesleki beklentileri karşılarken aynı zamanda yabancı organizasyonel ortamlarda yol almak zorunda olan stajyerler için çok önemli bir destek kaynağı görevi görür (Scerri vd., 2020).

Bu araştırma, mutfak bölümü öğrencilerinin staj memnuniyeti ve üniversite-endüstri iş birliğine ilişkin algıları üzerindeki etkisini inceleyerek bu alandaki boşluğu ele almaktadır. Staj ortamlarında temel gelişim mekanizmaları olarak mentörlük işlevlerine odaklanan çalışma hem mentörlük teorisine hem de gastronomi literatürüne katkıda bulunmaktadır. Dahası, bulgular staj kalitesini güçlendirmek, öğrenci gelişimini artırmak ve akademi ile endüstri arasında daha sürdürülebilir iş birliği ilişkileri kurmak isteyen üniversiteler ve turizm ve yiyecek ve içecek işletmeleri için pratik bilgiler sağlamaktadır.

2. LİTERATÜR ARAŞTIRMASI**2.1. Mentörlük Kavramı**

Kavram olarak insanlık tarihi kadar eski olan mentörlük Latince kökenli olup “*düşünür*”, “*danışman*”, “*nasihat veren*” anlamlarını (Etymonline, 2016), kelime olarak ise “*yönderlik*” anlamını taşımaktadır (TDK, 2026). Yunan mitolojisine göre, İthaka kralı ve Yunan mitolojisinde en zeki ve kurnaz kahramanlardan biri olan Odysseus’un yokluğunda oğlu Telamachu’nun eğitiminden sorumlu olan Mentor’a atfedilmektedir. Günümüzde Yunan mitolojisine dayandırılan bu kelime Telamachu ile Mentor arasındaki ilişkinin “*Mentörlük*” olarak kabul edilmesi olarak görülmektedir (Armstrong vd., 2002; Allen vd., 2004).

Mentörlük; eğitim, organizasyonel ortamlar gibi öğrenmeyi, kişisel büyümeyi, profesyonel sosyalleşmeyi ve kariyer gelişimi kolaylaştıran önemli bir gelişim mekanizması olarak geniş çapta hemen her sektör tarafından kabul görmektedir (Bozionelos, 2004; Clutterbuck, 2014; Crisp & Cruz, 2009). Daha deneyimli bireylerle gelişimsel etkileşimler yoluyla, mentiler (bir mentordan kariyer, kişisel gelişim veya eğitim gibi konularda bilgi, tavsiye ve rehberlik alan kişi) hem anlık performansı hem de uzun vadeli kariyer başarısını destekleyen bilgiye, profesyonel rehberliğe ve sektör içgörülerine erişim kazanırlar (Dobrow vd., 2012; Lankau & Scandura, 2002; Makinson, 2002).

Mentörlük teorisi, ilk kez Kram (1988) tarafından “kariyer geliştirme işlevleri” ve “psikososyal işlevler” olmak üzere iki temel boyutta açıklanmıştır. Kram (1988) tarafından psikososyal işlevler boyutunun altında yer alan “rol modelleme” Scandura & Ragins (1993) tarafından ayrı bir mentörlük fonksiyonu olarak değerlendirilmesi gerektiği ileri sürülmüştür. Bu işlevler öğrenciler ve işe yeni başlayan çalışanlar arasında profesyonel kimlik oluşumunu, iş yeri öğrenimini ve uzun vadeli kariyer başarısını kolaylaştırmaktadır (Allen vd., 2017; Ensher, 2024).

2.2. Mentörlüğün Önemi

Mentörlük, özellikle deneyimsel öğrenme ve karmaşık mesleki uygulamalarla karakterize edilen ortamlarda daha belirgindir. Bu ortamlarda mentörler yeni işe başlayan ya da staj eğitimi alanların yalnızca örgün eğitim yoluyla öğrenilmesi zor olan bilgileri edinmelerine, mesleki normları anlamalarına ve işyeri beklentilerinde yol almalarına yardımcı olurlar (Billett, 2011; Eraut, 2004; Sambunjak vd., 2006). Sonuç olarak mentörlük, teorik bilgi ile işyeri gerçekleri arasındaki boşluğu dolduran tamamlayıcı bir öğrenme mekanizması olarak görüldüğünden son derece önemlidir (Colley, 2003; Fullerton vd., 2015). Çalışmalar; mentörlüğün beceri kazanımını, mesleki öğrenmeyi ve yetkinlik gelişimini kolaylaştırarak beşeri sermayenin gelişiminde önemli ölçüde katkıda bulunduğunu savunmaktadır (Bozionelos & Wang, 2006; Chao, 2009; Underhill, 2006). Ayrıca, mentörlük desteği alan bireylerin almayanlara kıyasla daha yüksek düzeyde mesleki yetkinliğe sahip oldukları, yeteneklerine daha fazla güven duydukları ve kariyer hazırlığına ilişkin daha güçlü algılara sahip oldukları vurgulanmaktadır (Ghosh, 2014; Lankau & Scandura, 2002; St-Jean & Audet, 2012).

Bilgi ve beceri gelişiminin ötesinde, profesyonel kimlik oluşumunu desteklemede mentörlük çok önemli bir rol oynamaktadır. Mentiler seçtikleri mesleklerle ilişkili değerleri, davranış standartlarını ve tutumları deneyimli profesyonellerle sürekli etkileşimler yoluyla öğrenirler. Bu durum, mentilerin öğrencilikten uygulayıcılığa geçişlerini kolaylaştırmaktadır (Ibarra, 1999; Trede vd., 2012; Dobrow & Higgins, 2005). Bu tür gelişimsel deneyimler, bireylerin aktif olarak profesyonel öz kavramlarını ve kariyer hedeflerini oluşturdukları kariyerin erken aşamalarında özellikle önemlidir (Gibson, 2004; Higgins & Kram, 2001).

Mentörlüğün bir diğer önemli katkısı da sosyal sermayeye ve profesyonel ağlara erişimle ilgilidir. Mentörler genellikle etkili kişilerle tanışmayı kolaylaştırır, kuruluşlar içinde görünürlük sağlar ve genişletilmiş profesyonel bağlantılar yoluyla kariyer ilerlemesi için fırsatlar oluşmasına katkıda bulunur (Dobrow vd., 2012; Higgins & Thomas, 2001). Çalışmalar, bu tür gelişimsel ağlara erişimin, artan kariyer hareketliliği, iyileştirilmiş istihdam olanakları ve daha güçlü uzun vadeli kariyer sonuçlarıyla ilişkili olduğu gösterilmiştir (Seibert vd., 2001; Wolff & Moser, 2009).

Mentörlük ilişkileri önemli bir psikososyal destek kaynağı olarak da hizmet etmektedir. Araştırmalar, mentörlerin kişilerarası destek, teşvik, yapıcı geri bildirim ve duygusal güvence sağlayarak mentilerin iş başta yeri stresi ve kariyerle ilgili zorluklar olmak üzere diğer sorun ve zorluklarla da başa çıkmalarına yardımcı olduğunu göstermiştir (Janssen vd., 2013; Sambunjak vd., 2010; Terrien & Leonard, 2007). Sonuç olarak, etkili mentorluk ilişkileriyle desteklenen mentiler genellikle daha yüksek psikolojik iyilik hali, öz yeterlilik ve örgütsel uyum yaşarlar (Ensher & Murphy, 2011; St-Jean & Mathieu, 2015; Weinberg & Lankau, 2011).

Mentörlüğün önemi, özellikle iş yeri öğreniminin mesleki hazırlığın önemli bir bileşenini oluşturduğu konaklama, turizm ve mutfak eğitiminde belirgindir. Öğrenciler sıklıkla teknik uzmanlık, kişilerarası beceriler ve profesyonel yargının entegrasyonunu gerektiren dinamik ve zorlu çalışma ortamlarıyla karşılaşır (Busby & Gibson, 2010; Richardson, 2009; Seyitoğlu ve Yirik, 2015). Bu bağlamda, mentörler stajyer öğrencilerin sektör beklentilerine uyum sağlamalarını kolaylaştıran ve gelecekteki istihdama hazır olmalarını artıran rehberlik ve koçluk ile pratik destek sağlarlar (Qu vd., 2021; Ramaprasad vd., 2022). Ayrıca, daha yüksek staj memnuniyeti, daha güçlü mesleki bağlılık, gelişmiş istihdam edilebilirlik ve sektörde kalma niyetinde artış da dahil olmak üzere olumlu eğitim ve kariyer sonuçlarıyla ilişkilendirilmiştir (Narayanan vd., 2017; Qu vd., 2021). Bu bulgular, mentorluğun yalnızca bireysel öğrenenlere fayda sağlamakla kalmayıp, geleceğin profesyonellerinin seçtikleri kariyerlere başarılı bir şekilde geçişini kolaylaştırarak iş gücü gelişimine ve kurumsal sürdürülebilirliğe de katkıda bulunduğunu göstermektedir (Billett, 2011; Clutterbuck, 2014).

2.3. Mutfak Stajlarında Mentörlük

Staj uygulamaları, teorik bilgileri okullarında alan öğrencilere gerçek işyeri ortamlarında uygulama imkanı ve sektörün gerektirdiği pratik yetkinlikleri kazanma fırsatları sağladığı için turizm ve özellikle mutfak eğitiminin kritik bir bileşenini oluşturmaktadır (Hussien & La Lopa, 2018; Seyitoğlu & Yirik, 2015). Bu uygulamalar sayesinde staj eğitimi alan öğrenciler, sektörde gerçek profesyonel mutfak ortamlarına maruz kalarak teknik yetkinliklerini geliştirme ve organizasyonel uygulamalar ile işyerinin beklentileri ve sektör standartları hakkında daha derin bir anlayış kazanmalarını sağlar (Chen & Shen, 2012; Farmaki, 2018; Zhu vd., 2023; Zopiatis & Theocharous, 2013).

Dolayısıyla, öğrencilerin staj deneyimleri ve başarılarının kalitesi mesleki açıdan teknik ve pratik gelişimleri ve turizm sektöründeki memnuniyetleri ve gelecekteki turizm sektöründe kariyerleri için önemli bir belirleyici haline gelmiştir (Jawabri, 2017; Mensah vd., 2020; Qu vd., 2021).

Staj uygulamalarındaki mentörlük, işyerini tanıma, öğrenimi ve kabullenmeyi hızlandırdığı gibi profesyonel sosyalleşmeyi de kolaylaştıran önemli bir mekanizma olarak tüm sektörlerde yaygın şekilde kabul görmektedir (Kim vd., 2015; McDonald & Wilson-Mah, 2022). Mentörlük, daha deneyimli bir çalışanın, daha az deneyimli bir çalışana hem kişisel hem de profesyonel gelişimi teşvik etmek için rehberlik, destek, bilgi ve geri bildirim sağladığı gelişimsel bir ilişkiyi ifade etmektedir (Eby vd., 2013; Kim vd., 2015). Turizm sektöründeki işletmelerde, mentörler stajyerlerin, kurumsal kültüre uyum sağlamalarına, iş yeri normlarını anlamalarına ve profesyonel uygulamayla ilgili zorlukların üstesinden gelmelerine yardımcı olmaktadır (Liu vd., 2024; McDonald & Wilson-Mah, 2022).

Mentörlük, özellikle turizm işletmelerinin mutfak bölümleri stajlarında zorlu çalışma koşulları, yüksek performans beklentileri, yoğun zaman baskısı ve katı hiyerarşi nedeni ile belirgin şekilde önemlidir (Seyitoğlu & Yirik, 2015; Zhu vd., 2023). Bu ortamlar, staj uygulaması alan öğrenciler için yeterli destek sağlanmadığı takdirde işyerine uyum, iletişim ve rol belirsizliği ile ilgili zorluklarla karşılaşabileceklerinden staj deneyimlerini olumsuz etkileyebilir (Mensah vd., 2020; Hussien & La Lopa, 2018). Bu nedenle, etkili mentörlük ilişkileri stajyer öğrencilere rehberlik, deneyimsel öğrenme ve teşvik fırsatları sağlayarak bu zorlukları hafifletebilmektedir (Kim vd., 2015; Liu vd., 2024).

3.Yöntem

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırma, üniversitelerde lisans düzeyinde teorik ve/veya pratik mutfak eğitimi alan ve restoran işletmelerinde staj yapan öğrencilerin staj memnuniyeti ve üniversite-sanayi işbirliğine yönelik algıları üzerindeki mentörlük işlevlerinin etkilerini ortaya koymak amacıyla yürütülmüştür. Özellikle kariyer geliştirme desteği, psikososyal destek ve rol modelleme olmak üzere üç temel mentörlük işlevine odaklanan araştırmada mentörlük işlevlerinin staj sonuçları üzerindeki etkisini anlamak, mutfak eğitiminde deneyimsel öğrenmenin kalitesini artırmak için öneriler geliştirilmesi hedeflenmiştir.

3.2. Araştırma Tasarımı, Evren ve Örneklem

Araştırma kapsamında, anket yöntemi kullanan nicel bir araştırma tasarımı kullanmıştır. Anket yaklaşımı, nispeten büyük sayıda katılımcıdan standartlaştırılmış veri toplamayı ve birden fazla değişken arasındaki ilişkilerin incelenmesini kolaylaştırdığı için tercih edilmiştir.

Araştırmanın evrenini, lisans düzeyinde teorik ve/veya pratik mutfak eğitimi alan ve Kırgızistan'ın başkenti Bışkek şehrinde hizmet veren restoran işletmelerinde zorunlu staj uygulamasını yapan öğrencilerinden oluşmuştur. Bu öğrenciler, staj uygulamalarının mutfak eğitimlerinde önemli bir bileşenini oluşturması ve restoran işletmelerinin sunduğu profesyonel mutfak ortamlarında mentörlük ilişkilerini incelemek için uygun bir bağlam sağlaması nedeniyle seçilmiştir. Araştırmanın örneklemi ise; veri toplama döneminde zorunlu staj programlarına aktif olarak katılan ve araştırmaya katılmaya gönüllü 236 öğrenciden oluşmuştur. Anket uygulamasından önce toplam 314 stajyer öğrenciye bilgilendirme yapılmış ve araştırmaya 236'sı gönüllü olarak katılarak anket doldurmuştur. Veriler, stajyer öğrencilerin staj uygulaması yaptıkları restoran işletmelerinde, işletmenin uygun gördüğü gün ve saatte, işletmenin personele ait alanında araştırmacılar tarafından gizlilik ve anonimlik sağlanarak toplanmıştır.

3.3. Veri Toplama Aracı

Veriler, daha önce kullanılmış soruların derlemesi ile üç bölümden *oluşan yapılandırılmış* bir anket kullanılarak toplanmıştır. Anket, mentörlük ve staj literatüründe yerleşik ölçeklere dayanarak geliştirilmiş ve mutfak stajları bağlamına uyarlanmıştır.

* Katılımcılar hakkında arka plan bilgisi edinmek için tasarlanmış demografik soruları içeren birinci bölüm, katılımcıların kişisel özellikleriyle ilgili üç maddeden oluşmuştur.

* Eğitim ve staj özelliklerine odaklanan ikinci bölüm, katılımcıların staj deneyimleri ve akademik geçmişleriyle ilgili beş soru içermektedir.

* Mentörlük işlevlerini ölçen üçüncü bölüm beş boyuttan oluşmuştur.

- Kariyer gelişim desteği (KGD); mentörlerin kariyer rehberliği, mesleki gelişim fırsatları sağlama derecesini ve koçluk desteğini değerlendiren beş madde kullanılarak ölçülmüştür (Liu vd., 2024).

- Psikososyal destek (PD); mentörlerce sağlanan duygusal destek, kişilerarası yardım ve teşvik desteğini değerlendiren beş madde ile ölçülmüştür (Liu vd., 2024).

- Rol model olma (RMO); stajyerler tarafından mentörlerin taklit edilebilecek tutum ve davranışlara sahip örnek profesyonel figürler olarak hizmet etme derecesini değerlendiren beş madde ile ölçülmüştür (Hu, 2024).
- Staj memnuniyeti (SM); stajyer öğrencilerin staj dönemi deneyimlerinden genel memnuniyet durumlarını değerlendiren beş madde ile ölçülmüştür (Chen & Shen, 2012; Jawabri, 2017; Ko, 2008).
- İşletme-üniversite iş birliği (İÜİ); stajyer öğrencilerin lisans dönemi aldığı teorik ve/veya pratik bilgilerin staj dönemi kullanım ve üniversite ile işletmelerin kurumsal olarak iletişim durumlarını değerlendiren iki madde ile ölçülmüştür (Blankson, 2014; Luo vd., 2018; Walo, 2000).

3.4. Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında toplanan veriler SPSS istatistik paket programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Ana analizlere geçilmeden önce veri seti eksik veri, aykırı değer ve veri giriş hataları açısından gözden geçirilmiş; analizler 236 katılımcıya ait veri seti üzerinden yürütülmüştür. Örneklemen genel özelliklerinin betimlenmesinde frekans (f) ve yüzde (%) değerlerinden, ölçek maddelerinin ve değişkenlerin betimlenmesinde ise ortalama (M) ve standart sapma (SS) değerlerinden yararlanılmıştır.

Verilerin normal dağılım varsayımını karşılayıp karşılamadığı, madde düzeyinde hesaplanan çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) katsayıları üzerinden değerlendirilmiş; katsayıların $\pm 1,5$ sınırları içinde kalması nedeniyle parametrik analizlerin kullanılmasına karar verilmiştir (Tabachnick & Fidell, 2013). Ölçme aracının güvenilirliği iç tutarlılık yaklaşımıyla incelenmiş; beşer maddeden oluşan kariyer geliştirme desteği, psikososyal destek, rol model olma ve staj memnuniyeti boyutları için Cronbach alfa (α) katsayıları hesaplanmıştır. İki maddeden oluşan işletme-üniversite iş birliği boyutunda ise alfa katsayısının madde sayısına duyarlı olması nedeniyle maddeler arası korelasyon katsayısı raporlanmıştır.

Değişkenler arasındaki ilişkilerin belirlenmesinde Pearson korelasyon analizi kullanılmıştır. Mentörlük işlevlerinin staj memnuniyeti ve işletme-üniversite iş birliği algısı üzerindeki etkilerinin sınanmasında, mentörlük fonksiyonunun kariyer geliştirme desteği, psikososyal destek ve rol model olma işlevlerinin bütününden oluştuğu yönündeki kavramsallaştırma (Kram, 1988; Liu vd., 2024) doğrultusunda ve alt boyutlar arasında gözlenen çok yüksek korelasyonlar dikkate alınarak, üç alt boyutun ortalaması alınıp bileşik bir mentörlük değişkeni oluşturulmuş ve bu değişkenin her iki bağımlı değişken üzerindeki etkisi iki ayrı basit doğrusal regresyon modeliyle test edilmiştir.

3.5. Etik Hususlar

Araştırmaya katılım tamamen gönüllük esasına dayalı olmakla birlikte, katılımcılara veri toplama işleminden önce araştırma hakkında ayrıntılı bilgi verilmiştir. Anketler, katılımcıların işletmeleri ile problem yaşamamaları ve özel zamanlarını harcamamaları için işletmelerden izin alınarak işletmelerin personelleri için ayırdıkları alanlarda ve işletme için uygun saatlerde araştırmacılar tarafından uygulanmıştır. Veriler yalnızca akademik araştırma amaçları için kullanılacağından sorularda kişisel olarak tanımlanabilir hiçbir bilgi yer almamış ve tüm cevaplar gizli tutulmuştur.

4. Bulgular ve Tartışma

4.1. Örneklemen Genel Profili

Araştırmaya katılan öğrencilerin demografik dağılımı incelendiğinde, kadın ağırlıklı bir örneklem yapısı (%77,1) ve genç bir yaş profili (18-25 yaş, %74,2) dikkat çekmektedir. Katılımcıların büyük çoğunluğu gastronomi ve mutfak sanatları bölümünde öğrenim görmektedir (%78,0) ve ikinci sınıf düzeyinde bulunmaktadır (%68,6). Mutfak mesleğinin tarihsel olarak erkek egemen bir görünüm sergilemesine karşın lisans düzeyindeki mutfak eğitiminde kadın öğrenci yoğunluğunun öne çıkması, sektörün gelecekteki iş gücü kompozisyonu açısından dikkate değer bir bulgudur. Katılımcıların %80,5'inin daha önce herhangi bir sektör deneyiminin bulunmaması ve %73,3'ünün staj sürecinin 3-5 aylık diliminde yer alması, araştırmanın büyük ölçüde sektörel ilk kez temas eden öğrencilerin algılarını yansıttığını göstermektedir. Staj yapılan işletmelerin ağırlıklı olarak restoranlardan oluşması (%67,8) ise bulguların ağırlıklı olarak restoran mutfak bağlamında değerlendirilmesini gerektirebilir. Bu çerçevede mentörlük ilişkisinin, sektör deneyimi bulunmayan bu öğrenci grubu için yalnızca mesleki bir rehberlik mekanizması olmanın ötesinde, sektöre atılan ilk adımı kolaylaştıran bir köprü işlevi gördüğü düşünülmektedir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Değişken	Kategori	f	%
Cinsiyet	Kadın	182	77,1
	Erkek	54	22,9
Yaş	18–25	175	74,2
	26–40	48	20,3
	41–60	13	5,5
Medeni Durum	Bekâr	214	90,7
	Evli	22	9,3
Bölüm	Aşçılık	39	16,5
	Gastronomi ve Mutfak Sanatları	184	78,0
	Yiyecek ve İçecek İşletmeciliği	13	5,5
Sınıf Düzeyi	1. sınıf	55	23,3
	2. sınıf	162	68,6
	3. sınıf	19	8,1
Staj Süresi	Yeni başladı (0–3 ay)	48	20,3
	3–5 ay	173	73,3
	5 aydan fazla	15	6,4
İşletme Türü	Otel	39	16,5
	Restoran	160	67,8
	Catering	25	10,6
	Pastane	12	5,1
Önceki Sektör Deneyimi	Evet	46	19,5
	Hayır	190	80,5

4.2. Betimsel Bulgular ve Güvenilirlik Analizleri

Tablo 2’de sunulan ölçek maddelerine ait ortalamaların 3,10 ile 3,36 arasında değişmesi, öğrencilerin mentörlük işlevlerine, staj memnuniyetine ve işletme-üniversite iş birliğine ilişkin algılarının orta düzeyin biraz üzerinde konumlandığını göstermektedir. Bu düzey, staj yapılan işletmelerde mentörlük davranışlarının tümüyle yok sayılmadığına, ancak henüz güçlü ve yerleşik bir uygulamaya da dönüşmediğine işaret edebilmektedir. Stajyerlerin önemli bir bölümünün sistematik bir rehberlik ilişkisinden yararlanamadığı ve mentörlüğün işletmelerde çoğunlukla kurumsallaşmış bir pratik olarak benimsenmediği yönündeki değerlendirmeler dikkate alındığında (Jawabri, 2017), elde edilen bu tablo şaşırtıcı değildir; ancak mentörlük uygulamalarının geliştirilmesi için ciddi bir alan bulunduğunu ve konunun kurumsal düzenlemelerle ele alınması gerektiğini ortaya koymaktadır. Madde düzeyinde bakıldığında en yüksek ortalamanın işletmede kariyer açısından faydalı bilgiler edinildiğine ilişkin maddede (KG2; $M = 3,36$), en düşük ortalamanın ise yöneticinin mesleki gelişim için rehberlik ettiğine ilişkin maddede (KG1; $M = 3,10$) gözlenmesi dikkat çekicidir. Bu görünüm, öğrencilerin staj ortamında kendiliğinden gelişen öğrenme fırsatlarından yararlandıklarını, buna karşılık yöneticiler tarafından bilinçli ve planlı biçimde yürütülen rehberliğin daha sınırlı kaldığını düşündürmektedir.

Ölçek maddelerine ilişkin çarpıklık ve basıklık katsayılarının $\pm 1,5$ sınırları içinde kalması (Tabachnick & Fidell, 2013), verilerin normal dağılım varsayımından önemli bir sapma göstermediğini ortaya koymuş ve parametrik analizlerin kullanılmasına olanak tanımıştır.

Ölçeğin güvenilirlik analizleri oldukça yüksek iç tutarlılık değerleri ortaya koymuştur. Kariyer geliştirme desteği ($\alpha = ,967$), psikososyal destek ($\alpha = ,966$), rol model olma ($\alpha = ,962$) ve staj memnuniyeti ($\alpha = ,974$) boyutlarına ilişkin Cronbach alfa katsayıları ,90’ın oldukça üzerindedir. İki maddeden oluşan işletme-üniversite iş birliği boyutunda ise maddeler arası korelasyon katsayısı $r = ,887$ olarak hesaplanmıştır. Bu sonuçlar, kullanılan ölçüm aracının yüksek düzeyde güvenilir olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte alfa katsayılarının ,95’in üzerinde seyretmesi, madde içerikleri arasında belirli ölçüde örtüşme bulunabileceğine de işaret etmektedir.

Tablo 2. Ölçek Maddelerine İlişkin Betimsel İstatistikler

Madde	M	SD	Sk	Ku
Kariyer Geliştirme Desteği (KG)				
KG1. Staj yöneticim mesleki gelişimim için bana rehberlik etmektedir.	3,098	1,366	0,127	1,204
KG2. İşletmede kariyerim açısından faydalı bilgiler edinmekteyim.	3,360	1,282	0,284	1,021
KG3. Yöneticim sektörde nasıl başarılı olabileceğim konusunda yol göstermektedir.	3,237	1,316	0,152	1,117
KG4. Staj sürecinde yeni beceriler kazanmam desteklenmektedir.	3,216	1,295	0,148	1,028
KG5. İşletme yöneticileri mesleki eksiklerimi geliştirmeme yardımcı olmaktadır.	3,275	1,306	0,257	1,046
Psikososyal Destek (PD)				
PD1. Staj yaptığım işletmede kendimi rahat ifade edebiliyorum.	3,229	1,314	0,101	1,154
PD2. Yöneticim yaşadığım sorunlarla ilgilenmektedir.	3,250	1,318	0,245	1,072
PD3. İşletmede fikirlerime değer verildiğini hissediyorum.	3,199	1,314	0,157	1,087
PD4. Yöneticim bana karşı anlayışlı davranmaktadır.	3,212	1,333	0,144	1,098
PD5. İşletmede kendimi ekibin bir parçası gibi hissediyorum.	3,267	1,315	0,221	1,109
Rol Model Olma (RMO)				
RMO1. Yöneticimi mesleki açıdan örnek almaktayım.	3,229	1,311	0,122	1,087
RMO2. Yöneticimin çalışma tarzı beni motive etmektedir.	3,216	1,340	0,251	1,116
RMO3. Yöneticimin iletişim biçimi profesyonel görünmektedir.	3,233	1,315	0,234	1,084
RMO4. Gelecekte yöneticim gibi başarılı olmak isterim.	3,233	1,292	0,096	1,087
RMO5. Yöneticimin problem çözme yaklaşımını etkileyici buluyorum.	3,216	1,340	0,230	1,065
Staj Memnuniyeti (SM)				
SM1. Staj sürecim genel olarak beklentilerimi karşılamaktadır.	3,246	1,336	0,146	1,150
SM2. Bu stajın kariyerime katkı sağlayacağını düşünüyorum.	3,280	1,274	0,252	1,000
SM3. İşletmedeki deneyimim mesleğe bakışımı olumlu etkilemiştir.	3,284	1,278	0,028	1,287
SM4. Mezuniyet sonrası turizm sektöründe çalışmak istiyorum.	3,254	1,293	0,053	1,276
SM5. Bu işletmede çalışmak benim için öğretici bir deneyimdir.	3,288	1,279	0,025	1,327
İşletme-Üniversite İş Birliği (İÜİB)				
İÜİB1. Üniversitede aldığım eğitim staj sürecime katkı sağlamaktadır.	3,275	1,283	0,045	1,303
İÜİB2. İşletme ile üniversite arasında etkili bir iletişim olduğunu düşünüyorum.	3,280	1,278	0,018	1,284

4.3. Mentörlük, Staj Memnuniyeti ve İşletme-Üniversite İş Birliği

Araştırmanın temel bulguları bir arada değerlendirildiğinde, mentörlük işlevlerinin hem staj memnuniyeti hem de işletme-üniversite iş birliği algısı üzerinde güçlü ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Tablo 3'te sunulan korelasyon katsayıları, mentörlük bileşik değişkeninin staj memnuniyeti ($r = ,980$; $p < ,001$) ve iş birliği algısı ($r = ,967$; $p < ,001$) ile pozitif yönlü ve çok güçlü ilişkiler içinde olduğunu göstermektedir. Staj memnuniyeti ile iş birliği algısı arasındaki ilişki de benzer düzeyde güçlüdür ($r = ,975$; $p < ,001$). Bu görünüm, öğrencilerin staj sürecinden duydukları memnuniyetin ve üniversitede aldıkları eğitim ile sektör deneyimleri arasında kurdukları bağın, yöneticileriyle geliştirdikleri mentörlük ilişkisinin kalitesiyle yakından ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır.

Bu bulgu, mentörlük literatüründeki yerleşik görüşlerle uyumludur. Ko (2008), Tayvan'daki konaklama öğrencileriyle yürüttüğü çalışmada, staj döneminde eğitim alan öğrencilerin yöneticilerinden ve öğrenme sürecinden duydukları memnuniyetin anlamlı biçimde daha yüksek olduğunu, eğitimden duyulan memnuniyetin ise staj dönemindeki iş tatmini aracılığıyla geleceğe yönelik kariyer güvenini beslediğini ortaya koymuştur. Liu vd. (2024) ise Tayvan'daki beş yıldızlı otel ve zincir restoranlarda staj yapan öğrencilerden topladıkları verilerle, gerek yöneticiler gerekse kıdemli çalışanlar tarafından sağlanan kariyer geliştirme desteği, psikososyal destek ve rol model olma fonksiyonlarının her birinin staj memnuniyetini anlamlı ve pozitif yönde etkilediğini göstermiştir. Mevcut araştırmanın bulguları, mentörlüğün bu üç işleviyle birlikte ele alındığı yaklaşımın gastronomi ve mutfak eğitimi bağlamında da geçerliliğini koruduğunu göstermektedir.

Öte yandan iki model arasındaki fark da dikkate değerdir. Mentörlük işlevleri staj memnuniyetini ($R^2 = ,960$), işletme-üniversite iş birliği algısına ($R^2 = ,935$) kıyasla bir miktar daha güçlü açıklamaktadır. Bu fark, öğrencilerin mentörlük deneyiminin etkilerini öncelikle bireysel ve duygusal düzlemde, yani memnuniyet boyutunda içselleştirdiklerini; kurumsal iş birliğine ilişkin algıların ise mentörlük dışındaki etkenlerden de beslendiğini düşündürmektedir. Bu çerçevede iş birliği algısını güçlendirmenin yalnızca bireysel mentörlük ilişkilerini iyileştirmekle sağlanamayacağı, üniversitelerin staj koordinasyon birimlerinin işletmelerle yapısal diyalog kanalları kurmasının da belirleyici olduğu söylenebilir.

Tablo 3. Tanımlayıcı İstatistikler ve Pearson Korelasyon Katsayıları

Değişken	Ort. (M)	SS	1	2	3
1. Mentorluk (bileşik değişken)	3,89	,77	—		
2. Staj Memnuniyeti	3,93	,78	,980**	—	
3. İşletme-Üniversite İş Birliği	3,94	,75	,967**	,975**	—

Not. M = Ortalama; SS = Standart Sapma. Mentorluk bileşik değişkeni, Kariyer Geliştirme Desteği, Psikososyal Destek ve Rol Model Olma alt boyutlarının ortalaması alınarak oluşturulmuştur. ** $p < ,001$.

Tablo 4'te sunulan regresyon analizleri bu görünümü doğrulamaktadır. İlk modelde mentörlük değişkeni staj memnuniyetini anlamlı düzeyde yordamakta ($\beta = ,980$; $t = 74,94$; $p < ,001$) ve staj memnuniyetindeki toplam varyansın %96'sını açıklamaktadır ($R^2 = ,960$; $F(1, 234) = 5616,05$; $p < ,001$). İkinci modelde mentörlük, işletme-üniversite iş birliği algısının da anlamlı bir yordayıcısıdır ($\beta = ,967$; $t = 58,16$; $p < ,001$) ve açıklanan varyans oranı %93,5 düzeyindedir ($R^2 = ,935$; $F(1, 234) = 3382,24$; $p < ,001$). Standardize edilmemiş katsayılar da bu ilişkinin gücünü somutlaştırmaktadır: mentörlük algısındaki bir birimlik artış, staj memnuniyetinde ve iş birliği algısında yaklaşık bir birimlik artışla birlikte seyretmektedir (sırasıyla $B = ,989$ ve $B = ,988$). Genel olarak bulgular, staj döneminde kurulan mentörlük ilişkisinin hem bireysel memnuniyetin hem de kurumlar arası iş birliği algısının belirleyici bir unsuru olduğunu ortaya koymaktadır.

Tablo 4. Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	SH	β	T	P
Model 1: Bağımlı Değişken = Staj Memnuniyeti ($R^2 = ,960$, $F(1,234) = 5616.05$, $p < ,001$)					
Sabit	,075	,046	—	1,64	,103
Mentorluk (bileşik değişken)	,989	,013	,980	74,94	< ,001
Model 2: Bağımlı Değişken = İşletme-Üniversite İş Birliği ($R^2 = ,935$, $F(1,234) = 3382.24$, $p < ,001$)					
Sabit	,085	,059	—	1,44	,150
Mentorluk (bileşik değişken)	,988	,017	,967	58,16	< ,001

Not. B = Standardize edilmemiş regresyon katsayısı; SH = Standart hata; β = Standardize edilmiş regresyon katsayısı. Her iki model için VIF = 1.000 olup çoklu doğrusal bağlantı (multicollinearity) sorunu bulunmamaktadır.

5. Sonuç ve Değerlendirme

Bu araştırma, Kırgızistan'ın başkenti Bişkek'teki restoran işletmelerinde zorunlu staj uygulamasını sürdüren ve lisans düzeyinde mutfak eğitimi alan 236 öğrenciden toplanan verilerle, mentörlük işlevlerinin staj memnuniyeti ve işletme-üniversite iş birliği algısı üzerindeki etkisini incelemiştir.

Bulgular, mentörlük işlevlerinin her iki çıktı üzerinde de güçlü, pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Kariyer geliştirme desteği, psikososyal destek ve rol model olma boyutlarından oluşturulan bileşik mentörlük değişkeni, staj memnuniyetindeki varyansın %96'sını, iş birliği algısındaki varyansın ise %93,5'ini açıklamaktadır. Buna göre öğrencinin staj sürecinde yöneticisiyle kurduğu rehberlik ilişkisinin kalitesi, yalnızca bireysel memnuniyetin değil, akademik eğitim ile sektör deneyimi arasında kurulan bütünleşme algısının da temel belirleyicilerinden biridir. Bununla birlikte, kesitsel desen ve tek kaynaklı veri yapısı göz önünde bulundurulduğunda bu katsayıların büyüklüğü ihtiyatla yorumlanmalı ve bulgulardan nedensellik iddiası çıkarılmamalıdır.

Araştırmanın kuramsal katkısı iki noktada toplanmaktadır. Birincisi, kariyer geliştirme desteği, psikososyal destek ve rol model olma boyutlarından oluşan çok bileşenli mentörlük yapısının gastronomi ve mutfak eğitimi bağlamında da tutarlı biçimde işlediğinin gösterilmesidir. İkincisi, mentörlük ilişkisinin etkisinin bireysel staj memnuniyetiyle sınırlı kalmadığının, öğrencilerin üniversite ile işletme arasındaki iş birliğine ilişkin algılarına da uzandığının ortaya konmasıdır. Bu ikinci bulgu, üniversite-sektör iş birliğinin öğrenci gözünde büyük ölçüde staj sahasındaki birebir ilişkiler üzerinden deneyimlendiğini göstermesi bakımından ilgili yazına özgün bir katkı sunmaktadır.

Uygulamaya dönük olarak, işletmelerdeki mentör yöneticilere yönelik yapılandırılmış farkındalık ve gelişim programlarının hayata geçirilmesi önerilmektedir. Üniversitelerin staj koordinasyon birimlerinin işletmelerle düzenli ve sistematik iletişim protokolleri geliştirmesi, hem öğrenci memnuniyetini hem de iş birliği algısını güçlendirebilir. Bu çabaların, katılımcıların büyük çoğunluğunun staj yaptığı restoran işletmelerinden başlatılması, sınırlı kaynakların etkin kullanımı açısından da uygun bir tercih olacaktır.

5.1. Sınırlamalar ve Gelecekteki Araştırma Yönleri

Teorik ve pratik katkılarına rağmen, araştırmanın bulguları yorumlanırken dikkate alınması gereken bazı sınırlılıklar bulunmaktadır. Birincisi, çalışma yalnızca Kırgızistan'ın Bişkek şehrindeki restoran işletmelerinde staj yapan ve mutfak eğitimi alan öğrencilerle yürütülmüştür. Bu nedenle bulgular, belirli bir coğrafi ve eğitimsel bağlamın özelliklerini yansıtmaktadır. Ülkeler ve bölgeler arasında eğitim sistemleri, staj yapıları, örgüt kültürleri ve mentörlük uygulamaları bakımından görülen farklılıklar, bulguların diğer ortamlara genellenebilirliğini sınırlayabilir. Dış geçerliliği artırmak için araştırmanın farklı ülke, şehir ve işletme türlerinde tekrarlanması önerilmektedir.

İkinci olarak, araştırmada verilerin tek bir zaman noktasında toplandığı kesitsel bir tasarım kullanılmıştır. Bulgular; mentörlük işlevleri, staj memnuniyeti ve işletme-üniversite iş birliği algısı arasındaki ilişkilere dair kanıt sunmakla birlikte, bu ilişkilerin yönüne dair nedensel çıkarımlar yapılmasına olanak tanımamaktadır. Gelecekteki araştırmalarda boylamsal tasarımların benimsenmesi önerilebilir.

Üçüncü olarak, tüm veriler öz bildirime dayalı anketlerle toplanmıştır. Bu nedenle yanıtlar ortak yöntem yanlılığından, bireysel algı farklılıklarından ve sosyal beğenililik eğiliminden etkilenmiş olabilir; değişkenler

arasında gözlenen çok yüksek korelasyonların bir bölümünün de bu durumdan kaynaklanması muhtemeldir. Gelecekteki araştırmalarda staj yöneticileri, mentörler ve fakülte koordinatörleri gibi birden fazla kaynaktan veri toplanması bu sınırlılığı azaltabilir.

Son olarak, araştırmada staj memnuniyeti ve işletme-üniversite iş birliği algısının belirleyicileri olarak yalnızca üç mentörlük işlevine odaklanılmıştır. Ücret, çalışma koşulları, iş yükü ve örgüt iklimi gibi diğer örgütsel ve bireysel faktörlerin gelecekteki araştırmalarda modele dahil edilmesi önerilir.

Genel olarak, tüm bu sınırlılıklara rağmen mevcut araştırma, mutfak stajyerlerinin staj memnuniyetini ve işletme-üniversite iş birliğine ilişkin algılarını şekillendirmede mentörlük işlevlerinin rolüne dair ampirik kanıtlar sunarak turizm ve mutfak eğitimi literatürüne katkı sağlamaktadır. Belirtilen sınırlılıkları ele alacak gelecekteki çalışmalar, mutfak eğitiminde mentörlük süreçleri ve deneyimsel öğrenmeye ilişkin anlayışı daha da geliştirebilir.

KAYNAKÇA

Allen, T. D., Eby, L. T., Poteet, M. L., Lentz, E., & Lima, L. (2004). Career benefits associated with mentoring for protégés: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 89(1), 127. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.1.127>

Allen, T. D., Eby, L. T., Chao, G. T., & Bauer, T. N. (2017). Taking stock of two relational aspects of organizational life: Tracing the history and shaping the future of socialization and mentoring research. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 324–337. <https://doi.org/10.1037/apl0000089>

Armstrong, S. J., Allinson, C. W., & Hayes, J. (2002). Formal mentoring systems: An examination of the effects of mentor/protégé cognitive styles on the mentoring process. *Journal of Management Studies*, 39(8), 1111-1137. <https://doi.org/10.1111/1467-6486.00326>

Billett, S. (2011). *Vocational education: Purposes, traditions and prospects*. Springer Science & Business Media.

Blankson, B. (2014). *Stakeholders' perceptions of hospitality and tourism management internship at UCC* (Master's thesis, University of Cape Coast). University of Cape Coast Institutional Repository.

Bozionelos, N. (2004). Mentoring provided: Relation to mentor's career success, personality, and mentoring received. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 24-46. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00033-2](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00033-2)

Bozionelos, N., & Wang, L. (2006). The relationship of mentoring and network resources with career success in the Chinese organizational environment. *The International Journal of Human Resource Management*, 17(9), 1531-1546. <https://doi.org/10.1080/09585190600878345>

Busby, G. D., & Gibson, P. (2010). Tourism and hospitality internship experiences overseas: A British perspective. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education (Oxford Brookes University)*, 9(1).

Chang, D. Y., & Chu, P. Y. (2009). University-industry cooperation in action: A case study of the integrated internship program (IIP) in Taiwan. *Journal of Hospitality & Tourism Education*, 21(1), 6-16. <https://doi.org/10.1080/10963758.2009.10696932>

Chao, G. T. (2009). Formal mentoring: Lessons learned from past practice. *Professional Psychology: Research and Practice*, 40(3), 314. <https://doi.org/10.1037/a0012658>

Chen, T. L., & Shen, C. C. (2012). Today's intern, tomorrow's practitioner?—The influence of internship programmes on students' career development in the Hospitality Industry. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 11(1), 29-40. <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2012.02.008>

Clutterbuck, D. (2014). *Everyone needs a mentor*. Kogan Page Publishers.

Colley, H. (2003). *Mentoring for social inclusion: A critical approach to nurturing mentor relationships*. Routledge.

Crisp, G., & Cruz, I. (2009). Mentoring college students: A critical review of the literature between 1990 and 2007. *Research in Higher Education*, 50(6), 525-545. DOI 10.1007/s11162-009-9130-2

Dobrow, S. R., & Higgins, M. C. (2005). Developmental networks and professional identity: A longitudinal study. *Career Development International*, 10(6/7), 567-583. <https://doi.org/10.1108/13620430510620629>

Dobrow, S. R., Chandler, D. E., Murphy, W. M., & Kram, K. E. (2012). A review of developmental networks: Incorporating a mutuality perspective. *Journal of Management*, 38(1), 210-242. <https://doi.org/10.1177/01492063114158>

Eby, L. T. D. T., Allen, T. D., Hoffman, B. J., Baranik, L. E., Sauer, J. B., Baldwin, S., ... & Evans, S. C. (2013). An interdisciplinary meta-analysis of the potential antecedents, correlates, and consequences of protégé perceptions of mentoring. *Psychological Bulletin*, 139(2), 441. <https://doi.org/10.1037/a0029279>

Ensher, E. A., & Murphy, S. E. (2011). The mentoring relationship challenges scale: The impact of mentoring stage, type, and gender. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 253-266. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.11.008>

Ensher, E. A. (2024). Mentoring in and across work organizations: Current perspectives and future directions. *Administrative Sciences*, 14(4), 169. <https://doi.org/10.3390/admsci14040169>

Eraut, M. (2004). Informal learning in the workplace. *Studies in Continuing Education*, 26(2), 247-273. <https://doi.org/10.1080/158037042000225245>

Etymonline (2016). Online etymology dictionary. 26 Aralık 2016, www.etymonline.com/index.php?term=mento

Fullerton, A., Reitenauer, V. L., & Kerrigan, S. M. (2015). A grateful recollecting: A qualitative study of the long-term impact of service-learning on graduates. *Journal of Higher Education Outreach and Engagement*, 19(2), 65-92.

Farmaki, A. (2018). Tourism and hospitality internships: A prologue to career intentions?. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 23, 50-58. <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2018.06.002>

Ghosh, R. (2014). Antecedents of mentoring support: A meta-analysis of individual, relational, and structural or organizational factors. *Journal of Vocational Behavior*, 84(3), 367-384. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.02.009>

Gibson, D. E. (2004). Role models in career development: New directions for theory and research. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 134-156. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00051-4](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00051-4)

Higgins, M. C., & Thomas, D. A. (2001). Constellations and careers: Toward understanding the effects of multiple developmental relationships. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 22(3), 223-247. <https://doi.org/10.1002/job.66>

Higgins, M. C., & Kram, K. E. (2001). Reconceptualizing mentoring at work: A developmental network perspective. *Academy of Management Review*, 26(2), 264-288. <https://doi.org/10.5465/amr.2001.4378023>

Hussien, F. M., & La Lopa, M. (2018). The determinants of student satisfaction with internship programs in the hospitality industry: A case study in the USA. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 17(4), 502-527. <https://doi.org/10.1080/15332845.2018.1486600>

Ibarra, H. (1999). Provisional selves: Experimenting with image and identity in professional adaptation. *Administrative Science Quarterly*, 44(4), 764-791. <https://doi.org/10.2307/2667055>

Janssen, S., van Vuuren, M., & de Jong, M. D. (2013). Identifying support functions in developmental relationships: A self-determination perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 82(1), 20-29. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.09.005>

Jawabri, A. (2017). Exploration of internship experience and satisfaction leading to better career prospects among business students in UAE. *American Journal of Educational Research*, 5(10), 1065-1079. DOI:10.12691/education-5-10-8

Kim, S. S., Im, J., & Hwang, J. (2015). The effects of mentoring on role stress, job attitude, and turnover intention in the hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*, 48, 68-82. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2015.04.006>

Ko, W. H. (2008). Training, satisfaction with internship programs, and confidence about future careers among hospitality students: A case study of universities in Taiwan. *Journal of Teaching in Travel & Tourism*, 7(4), 1-15.

Kram, K. E. (1988). *Mentoring at work: Developmental relationships in organizational life*. University Press of America.

Lankau, M. J., & Scandura, T. A. (2002). An investigation of personal learning in mentoring relationships: Content, antecedents, and consequences. *Academy of Management Journal*, 45(4), 779-790. <https://doi.org/10.5465/3069311>

Lee, C. F. (2014). The determinants of hospitality internship quality from the perspectives of three stakeholders: A case from Taiwan. *Journal of Hospitality & Tourism Education*, 26(2), 75-86. <https://doi.org/10.1080/10963758.2014.900380>

Liu, C. W., Zhuang, W. L., Leong, A. M. W., Wu, S. C., & Huan, T. C. (2024). The impact of mentorship on internship satisfaction among hospitality interns: The moderating role of thriving at work. *The International Journal of Management Education*, 22(3), 101061. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2024.101061>

Luo, J. M., Chau, K. Y., Lam, C. F., Huang, G. Q., & Kou, I. T. (2018). Attitudes of undergraduate students from university–industry partnership for sustainable development: A case study in Macau. *Sustainability*, 10(5), 1378.

Makinson, G. (2002). The role of mentoring in career development. *Nursing and Residential Care*, 4(8), 392-394.

McDonald, M., & Wilson-Mah, R. (2022). The Role of Mentorship in Internships. *Papers on Postsecondary Learning and Teaching*, 5, 42-50.

Mensah, C., Appietu, M. E., & Asimah, V. K. (2020). Work-based social support and hospitality internship satisfaction. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 27, 100242. <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2020.100242>

Narayanan, V. K., Olk, P. M., & Fukami, C. V. (2017). Determinants of internship effectiveness: An exploratory model. *Academy of Management Learning & Education*, 9(1), 61-80. <https://doi.org/10.5465/amle.9.1.zqr61>

Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Lee, J.-Y. ve Podsakoff, N.P. (2003). Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies, *Journal of Applied Psychology*, 88 (5): 879-903

Ramaprasad, B. S., Rao, S., Rao, N., Prabhu, D., & Kumar, M. S. (2022). Linking hospitality and tourism students' internship satisfaction to career decision self-efficacy: A moderated-mediation analysis involving career development constructs. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 30, 100348. <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2021.100348>

Richardson, S. (2009). Undergraduates' perceptions of tourism and hospitality as a career choice. *International Journal of Hospitality Management*, 28(3), 382-388. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2008.10.006>

- Robinson, R. N., Ruhanen, L., & Breakey, N. M. (2016). Tourism and hospitality internships: Influences on student career aspirations. *Current Issues in Tourism*, 19(6), 513-527. <https://doi.org/10.1080/13683500.2015.1020772>
- Sambunjak, D., Straus, S. E., & Marušić, A. (2006). Mentoring in academic medicine: a systematic review. *Jama*, 296(9), 1103-1115. doi:10.1001/jama.296.9.1103
- Sambunjak, D., Straus, S. E., & Marusic, A. (2010). A systematic review of qualitative research on the meaning and characteristics of mentoring in academic medicine. *Journal of General Internal Medicine*, 25(1), 72-78.
- Scandura, T. A., & Ragins, B. R. (1993). The effects of sex and gender role orientation on mentorship in male-dominated occupations. *Journal of Vocational Behavior*, 43(3), 251-265. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1993.1046>
- Scerri, M., Presbury, R., & Goh, E. (2020). An application of the mentoring framework to investigate the effectiveness of mentoring programs between industry mentors and student mentees in hospitality. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 45, 143-151. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2020.08.010>
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Liden, R. C. (2001). A social capital theory of career success. *Academy of Management Journal*, 44(2), 219-237. <https://doi.org/10.5465/3069452>
- Seyitoğlu, F., & Yirik, S. (2015). Internship satisfaction of students of hospitality and impact of internship on the professional development and industrial perception. *Asia Pacific Journal of Tourism Research*, 20(sup1), 1414-1429. <https://doi.org/10.1080/10941665.2014.983532>
- St-Jean, É., & Mathieu, C. (2015). Developing attitudes toward an entrepreneurial career through mentoring: The mediating role of entrepreneurial self-efficacy. *Journal of Career Development*, 42(4), 325-338. <https://doi.org/10.1177/0894845314568190>
- Qu, H., Leung, X. Y., Huang, S. S., & He, J. (2021). Factors affecting hotel interns' satisfaction with internship experience and career intention in China. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 28, 100311. <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2021.100311>
- TDK (2026). Mentörlük, Genel Türkçe Sözlük. Türk Dil Kurumu. Erişim Tarihi: 08.03.2026, Erişim Adresi: <https://sozluk.gov.tr/>
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). Using multivariate statistics (6. Baskı). *MA: Pearson*.
- Terrion, J. L., & Leonard, D. (2007). A taxonomy of the characteristics of student peer mentors in higher education: Findings from a literature review. *Mentoring & Tutoring*, 15(2), 149-164. <https://doi.org/10.1080/13611260601086311>
- Trede, F., Macklin, R., & Bridges, D. (2012). Professional identity development: a review of the higher education literature. *Studies in Higher Education*, 37(3), 365-384. <https://doi.org/10.1080/03075079.2010.521237>
- Underhill, C. M. (2006). The effectiveness of mentoring programs in corporate settings: A meta-analytical review of the literature. *Journal of Vocational Behavior*, 68(2), 292-307. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.05.003>
- Yiu, M., & Law, R. (2012). A review of hospitality internship: Different perspectives of students, employers, and educators. *Journal of Teaching in Travel & Tourism*, 12(4), 377-402. <https://doi.org/10.1080/15313220.2012.729459>
- Walo, M. A. (2000). *The contribution of internship in developing industry-relevant management competencies in tourism and hospitality graduates* (Doctoral dissertation, Southern Cross University).

Wang, C. J. (2021). Should I stay or should I go? Linking career decision-making self-efficacy to intention to stay in the hospitality industry based on internship experience. *Sustainability*, 13(19), 10571. <https://doi.org/10.3390/su131910571>

Weinberg, F. J., & Lankau, M. J. (2011). Formal mentoring programs: A mentor-centric and longitudinal analysis. *Journal of Management*, 37(6), 1527-1557. <https://doi.org/10.1177/0149206309349310>

Wolff, H. G., & Moser, K. (2009). Effects of networking on career success: a longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 196. <https://doi.org/10.1037/a0013350>

Zhu, J., Lu, Y., Zhao, Y., Zhang, H., & Ran, F. (2023). International students' career construction from hospitality internship: a qualitative approach. *SAGE Open*, 13(4), 21582440231216164. <https://doi.org/10.1177/2158244023121616>

Zopiatis, A., & Theocharous, A. L. (2013). Revisiting hospitality internship practices: A holistic investigation. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 13, 33-46. <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2013.04.002>

Zopiatis, A., Papadopoulos, C., & Theofanous, Y. (2021). A systematic review of literature on hospitality internships. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 28, 100309. <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2021.100309>