



**ORTAÖĞRETİM YİYECEK-İÇECEK
HİZMETLERİNE YÖNELİK MESLEKİ EĞİTİM VE
İŞLETMELERDE BECERİ EĞİTİMİNİN ÖRGÜTE
UYUMA ETKİSİ**

Ahmet AKDAĞ
Yüksek Lisans Tezi
Danışman: Doç. Dr. Özcan ZORLU
Haziran, 2023
Afyonkarahisar

T.C.
AFYON KOCATEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TURİZM İŞLETMECİLİĞİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

ORTAÖĞRETİM YİYECEK-İÇECEK HİZMETLERİNE
YÖNELİK MESLEKİ EĞİTİM VE İŞLETMELERDE
BECERİ EĞİTİMİNİN ÖRGÜTE UYUMA ETKİSİ

Hazırlayan
Ahmet AKDAĞ
200659114

Danışman
Doç. Dr. Özcan ZORLU

AFYONKARAHİSAR, 2023

ETİK VE BİLİMSEL İLKELER SORUMLULUK BEYANI

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “**Ortaöğretim Yiyecek-İçecek Hizmetlerine Yönelik Mesleki Eğitim ve İşletmelerde Beceri Eğitiminin Örgüte Uyuma Etkisi**” adlı çalışmanın, tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Kaynakça’ da gösterilen eserlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

07/06/2023

Ahmet AKDAĞ

İmza

T.C.
AFYON KOCATEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ENSTİTÜ ONAYI

Öğrencinin	Adı- Soyadı	Ahmet AKDAĞ
	Numarası	200659114
	Anabilim Dalı	Turizm İşletmeciliği
	Programı	Turizm İşletmeciliği
	Program Düzeyi	☒ Yüksek Lisans ☐ Doktora ☐ Sanatta Yeterlik
Tezin Başlığı	Ortaöğretim Yiyecek-İçecek Hizmetlerine Yönelik Mesleki Eğitim ve İşletmelerde Beceri Eğitiminin Örgüte Uyuma Etkisi	
Tez Savunma Sınav Tarihi	07.06.2023	
Tez Savunma Sınav Saati	11:30	

Yukarıda bilgileri verilen öğrenciye ait tez, Afyon Kocatepe Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği'nin ilgili maddeleri uyarınca jüri üyeleri tarafından değerlendirilerek ☐oy birliği – ☐oy çokluğu ile kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Elbeyi PELİT
MÜDÜR

Bu tez, Enstitü Müdürlüğünce kontrol edilerek, elektronik imza kullanılarak onaylanmıştır.

ÖZET

ORTAÖĞRETİM YIYECEK-İÇECEK HİZMETLERİNE YÖNELİK MESLEKİ EĞİTİM VE İŞLETMELERDE BECERİ EĞİTİMİNİN ÖRGÜTE UYUMA ETKİSİ

Ahmet AKDAĞ

AFYON KOCATEPE ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

TURİZM İŞLETMECİLİĞİ ANABİLİM DALI

Haziran, 2023

Danışman: Doç. Dr. Özcan ZORLU

Bu çalışmanın amacı ortaöğretim yiyecek içecek hizmetleri alanında öğrenim gören öğrencilerin almış oldukları mesleki eğitim ve işletmelerde beceri eğitiminin örgüte uyum üzerindeki etkilerini araştırmaktır. Araştırma kapsamında ilk olarak literatür taraması gerçekleştirilmiştir. Bu bağlamda araştırmanın birinci bölümünde mesleki eğitim, işletmelerde beceri eğitimi ve örgütsel uyum kavramı ile ilgili teorik bilgilere yer verilmiştir. Araştırmanın ikinci bölümünde ise hipotezlerin geliştirilmesi amacı ile değişkenler arasındaki ilişkiler kavramsal olarak açıklanmıştır. Araştırmanın son bölümünde ise, mesleki eğitim ve işletmelerde beceri eğitiminin örgüte uyum üzerindeki etkileri istatistiksel analizler ile test edilerek çeşitli öneriler geliştirilmiştir. Afyonkarahisar ilinde gerçekleştirilen bu araştırmanın evrenini ilde bulunan Emir Murat Özdilek Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, İhsaniye Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi ve Sandıklı Hüdayi Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi'nde bulunan yiyecek içecek bölümü öğrencilerinden oluşmaktadır. Bu kapsamda tam sayım yöntemi ile üç okulda öğrenim gören 258 öğrenciden veri elde edilmiştir. Araştırma bulguları doğrultusunda ilk olarak mesleki eğitim ve örgüte uyum arasında orta düzeyde anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Benzer işletmelerde beceri eğitimi ile örgüte uyum arasında orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunduğu belirlenmiştir. Değişkenler arası anlamlı ilişkilerin tespiti sonrasında gerçekleştirilen hipotez testlerinde hem mesleki eğitim hem de işletmelerde beceri eğitiminin örgüte uyumu anlamlı bir şekilde etkilediği belirlenmiştir. Bununla birlikte mesleki eğitimin alt boyutunu teşkil eden olumlu tutum ve beklentiler ile kariyere katkı boyutlarının da örgüte uyumu artıran unsurlar olduğu gözlenmiştir. Buradan hareketle araştırma hipotezleri kabul edilerek, son aşamada çeşitli önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Mesleki Eğitim, Yiyecek İçecek Hizmetleri Alanı, Örgüte Uyum, Beceri Eğitimi

ABSTRACT

THE EFFECTS OF SECONDARY SCHOOL FOOD AND BEVERAGE SERVICES VOCATIONAL AND SKILL TRAINING ON ORGANIZATIONAL ADAPTATION

Ahmet AKDAĞ

AFYON KOCATEPE UNIVERSITY

INSTITUTE OF SOCIAL SCIENCES

DEPARTMENT OF TOURISM MANAGEMENT

June, 2023

Advisor: Assoc. Prof. Dr. Özcan ZORLU

The aim of this study is to investigate the effects of vocational training and skills training in businesses on the organizational adaptation of secondary school students of food and beverage services. Within the scope of the research, a literature review was carried out first. In this context, theoretical information about vocational education, skill training in enterprises, and organizational adaptation is given in the first part of the research. In the second part of the research, the relations between the variables are explained conceptually to develop hypotheses. In the last part of the research, the effects of vocational and skills training in enterprises on organizational adaptation were tested with statistical analyses, and various suggestions were developed. The population of this research, which was carried out in Afyonkarahisar province, consists of students from Emir Murat Özdilek Vocational and Technical Anatolian High School, İhsaniye Vocational and Technical Anatolian High School and Sandıklı Hüdai Vocational and Technical Anatolian High School in the province. In this context, data were obtained from 258 students studying in three schools with the total population sampling method. In line with the research findings, firstly, it was determined that there was a significant relationship between vocational training and organizational adaptation. Similarly, it was determined that there is a significant relationship between skill training and organizational adaptation. The hypothesis tests carried out after determining the significant relationships between the variables determined that both vocational and skills training in enterprises significantly affected organizational adaptation. In addition, it has been observed that positive attitudes and expectations, and career contributions as the sub-dimensions of vocational training increase organizational adaptation. Based on these findings, research hypotheses were accepted, and various suggestions were made in the last stage.

Key Words: Vocational Education, Food and Beverage Services Area, Organizational Integration, Skill Training

ÖN SÖZ

Bu çalışma sırasında ve eğitim sürecim boyunca, benden hiçbir konuda yardımını esirgemeyen, büyük bir anlayış ve ilgi ile bana yol gösteren, ayrıca bu çalışmayı sonuçlandırmamda görüşleri ile katkıda bulunan tez danışmanım sayın Doç. Dr. Özcan ZORLU'ya sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Ayrıca anketlerin hazırlanmasında ve uygulanmasında görüş ve emeği geçen herkese teşekkür ederim. Çalışmalarımın her aşamasında yanımda olan, her türlü durumun üstesinden gelebileceğime beni inandıran ve sabrı ile bana güç veren eşim Gonca AKALIN AKDAĞ'a, çocuklarım Çağan AKDAĞ ve Nehir AKDAĞ' a teşekkür ederim.

Ahmet AKDAĞ
2023, Afyonkarahisar



İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
ETİK VE BİLİMSEL İLKELER SORUMLULUK BEYANI.....	ii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
ÖN SÖZ	vi
İÇİNDEKİLER.....	vii
TABLOLAR LİSTESİ	ix
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ.....	x
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

MESLEKİ EĞİTİM ve ÖRGÜTE UYUM

1. MESLEKİ EĞİTİM TANIMI VE KAPSAMI	3
2. TÜRKİYE’DE MESLEKİ EĞİTİME İLİŞKİN ÖRGÜTLENME	4
3. MESLEKİ EĞİTİM KAPSAMINDA YİYECEK-İÇECEK HİZMETLERİ ALANI.....	9
3.1. YİYECEK-İÇECEK HİZMETLERİ ALANI KAPSAMI VE ÖNEMİ	9
3.2. YİYECEK-İÇECEK HİZMETLERİ ALANI EĞİTİM ÖĞRETİM MÜFREDATININ GENEL İŞLEYİŞİ.....	11
3.3. YİYECEK-İÇECEK HİZMETLERİ ALANI İSTİHDAM OLANAKLARI	16
4. ÖRGÜTE UYUM	17
5. ÖRGÜTE UYUM İLE İLİŞKİLİ KAVRAMLAR.....	18
6. ÖRGÜTE UYUMUN BELİRLEYİCİLERİ	22
7. ÖRGÜTE UYUM SÜRECİ	23
8. ÖRGÜTE UYUMUN ÇIKTILARI.....	25

İKİNCİ BÖLÜM

ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİNİN GELİŞTİRİLMESİ

1. MESLEKİ EĞİTİM VE ÖRGÜTE UYUM İLİŞKİSİ	29
2. İŞLETMELERDE BECERİ EĞİTİMİ VE ÖRGÜTE UYUM İLİŞKİSİ	31

III. BÖLÜM

YİYECEK-İÇECEK HİZMETLERİ ALANINDAKİ MESLEKİ EĞİTİM VE BECERİ EĞİTİMİNİN ÖRGÜTSEL UYUMA ETKİSİNİ BELİRLEMeye YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

1. ARAŞTIRMA AMACI VE ÖNEMİ	33
2. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI	34
3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	35
3.1. EVREN VE ÖRNEKLEM	35
3.2. VERİ TOPLAMA TEKNİĞİ	35
3.3. VERİ ANALİZİ	36
4. ARAŞTIRMA VERİLERİNİN ANALİZİ	37
5. ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİNİN TESTİ	45

TARTIşMA VE SONUÇ	50
KAYNAKÇA.....	54
EKLER.....	61



TABLÖLAR LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
Tablo 1. Yiyecek İçecek Hizmetleri Alanı Haftalık Ders Çizelgesi	7
Tablo 2: Bir Bakışta Mesleki ve Teknik Eğitim	8
Tablo 3: Karşılaştırmalı Öğrenmeler Tablosu	11
Tablo 4. Örgüt İkliminin Etkilediği ve Etkilendiği Unsurlar.....	20
Tablo 5. Mesleki Eğitim Ölçeği Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri	38
Tablo 6. Beceri Eğitimi Ölçeği Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri.....	39
Tablo 7. Örgüte Uyum Ölçeği Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri	40
Tablo 8. Katılımcılara Ait Tanımlayıcı Bilgiler	41
Tablo 9. Mesleki Eğitim Algısına İlişkin Tanımlayıcı Bilgiler	42
Tablo 10. Beceri Eğitimi Algısına İlişkin Tanımlayıcı Bilgiler	43
Tablo 11. Örgüte Uyum Algısına İlişkin Tanımlayıcı Bilgiler.....	44
Tablo 12. Normallik testi sonuçları	44
Tablo 13. Mesleki Eğitim, Beceri Eğitimi ve Örgüte Uyum Arasındaki İlişkiler	45
Tablo 14. Mesleki Eğitimin Örgüte Uyuma Etkisi	46
Tablo 15. Mesleki Eğitim Alt Boyutlarının Örgüte Uyuma Etkisi	47
Tablo 16. Beceri Eğitiminin Örgüte Uyuma Etkisi	48
Tablo 17. Mesleki Eğitim ve Beceri Eğitiminin Örgüte Uyuma Etkisi.....	49

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

- MEÖ:** Mesleki Eğitim Örgütü
MEB: Millî Eğitim Bakanlığı
MEGEP: Mesleki Eğitim ve Öğretim Sistemini Güçlendirme Projesi
TBMM : Türkiye Büyük Millet Meclisi
MTEGM: Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü
TUGEV: Turizmi Geliştirme ve Eğitim Vakfı
BE: Beceri Eğitimi
KK: Kariyere Katkı
OT: Olumsuz Tutumlar
K: Karşıt Görüşler
BE: Beceri Eğitimi
ÖU: Örgüte Uyum
%: Yüzde işareti
p: İstatistiksel güven aralığında anlamlılık değeri
r: Pearson korelasyon katsayısı
R²: Bağımsız değişkenin, bağımlı değişkeni açıklama oranı
Sig.: Significance
t: p değeri ile birlikte katsayıların anlamlılığını belirten değer
 $\bar{x}$: Aritmetik ortalama
 β : Regresyon modelinde beta katsayısı

GİRİŞ

Son yıllarda ülke ekonomisine yaptığı önemli katkılar ile ön plana çıkan turizm sektörü insana hizmetin ve misafir memnuniyetinin esas olduğu emek-yoğun bir yapıdadır. Ulaştırma, konaklama, rekreasyon hizmetleri gibi çok sayıda temel bileşeni barındıran turizm sektöründe ana bileşenlerden birisi de yiyecek-içecek hizmetleridir. Bağımsız işletmeler ya da otel işletmeleri içerisinde temel hizmet birimlerinden birisi olarak karşımıza çıkan yiyecek-içecek hizmetleri işin doğası gereği stresli ve yoğun bir çalışma ortamı ile karakterize edilmektedir. Yiyecek-içecek hizmetlerinde üretim ve servis olmak üzere iki temel alan bulunmaktadır. Özellikle yiyecek üretimi bağlamında önem taşıyan mutfaklar ortaöğretim düzeyinde mesleki turizm eğitimi alan öğrenciler için potansiyel kariyer alanlarından birisidir. Buna bağlı olarak Türkiye’de çeşitli eğitim kurumlarında orta öğretim düzeyinde yiyecek-içecek hizmetleri alanı eğitim verilmektedir. Bu alanda eğitim alan öğrenciler mesleki eğitim kapsamında öğrenimlerinin bir bölümünü eğitim kurumlarında, bir bölümünü ise işletmelerde almaktadırlar. Eğitim kurumlarındaki öğretim faaliyeti teorik öğretim ve uygulamalı eğitimi (laboratuvarlar vb.) kapsamakta iken, işletmelerde sunulan eğitimler, işletmelerde beceri eğitimi ve staj uygulaması olarak gerçekleştirilmektedir.

Yiyecek-içecek hizmetleri alanında ortaöğretim düzeyinde eğitim veren kamu kurum ve kuruluşları, gerek okulda eğitimi içeren mesleki eğitim ve gerekse mesleki eğitimde pekiştirici rol oynayan işletmelerde beceri eğitimi ile öğrencileri sektöre ve iş yaşamına hazırlamaktadırlar. Bu bağlamda mesleki eğitim ve işletmelerde beceri eğitiminin olumlu çıktılarından birisinin örgüte uyum sürecini kolaylaştırma olduğu varsayılmaktadır. Buradan hareketle bu çalışmada ortaöğretim yiyecek içecek eğitim alanı mesleki eğitim ve işletmelerde beceri eğitiminin örgüte uyum üzerindeki etkileri araştırılmıştır.

Veri elde edilmesi için nicel veri toplama tekniklerinden anket tekniğinin kullanıldığı araştırma temel olarak üç bölümden oluşmaktadır. Araştırmanın ilk bölümünde mesleki eğitim, mesleki eğitim kapsamında yiyecek-içecek hizmetleri alanı ve örgüte uyum ile ilgili kavramsal açıklamalara yer verilmiştir. Araştırmanın ikinci bölümünde araştırma hipotezlerinin geliştirilmesi kapsamında değişkenler arasındaki ilişkiler kavramsal olarak açıklanmıştır. Bu bağlamda ilk olarak mesleki eğitim ve örgüte uyum ilişkisi, sonrasında da işletmelerde beceri eğitimi ve örgüte uyum ilişkisi ele

alınmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkilere dayalı olarak araştırma hipotezlerine yer verilmiş ve araştırma modeli oluşturulmuştur.

Araştırmanın son bölümünde yiyecek-içecek hizmetleri alanında eğitim alan ve işletmelerde beceri eğitimine katılan öğrencilerin örnekleme oluşturduğu araştırma bulgularına yer verilmiştir. Bu bölümde araştırmanın amacı ve önemi açıklandıktan sonra, sınırlılıklar ve araştırma yöntemi hakkında bilgiler verilerek kurulan hipotezler doğrultusunda araştırma verilerinin analizi testi gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgular ile bulgulara dayanılarak yapılan önerilerin, ülke turizm sektörüne katkıda bulunması, bu önerileri kullanacak kişiler ve bundan sonraki çalışmalar için örnek olması hedeflenmiştir. Böylece mevcut durumun daha iyi anlaşılması sağlanarak sistemin geliştirilmesine dönük öneriler sunulabilecektir. Ayrıca bu çalışma sayesinde çalışanların işletmeye uyumu arttırılarak iş tatmini düzeylerinin daha da yükseltilebileceği düşünülmektedir. Böylece işe geç gelme, devamsızlık ve işten ayrılma gibi istenmeyen sonuçların da azaltılması hedeflenmektedir.

BİRİNCİ BÖLÜM

MESLEKİ EĞİTİM ve ÖRGÜTE UYUM

1. MESLEKİ EĞİTİM TANIMI VE KAPSAMI

Genel olarak bir ülkenin gelişimini etkileyen iki ana öge bulunmaktadır. Bu öğelerden ilki doğal kaynaklardır. Diğeri ise insan gücüdür. Bu iki kaynaktan en üst seviyede faydalanabilmek için eğitime önem verilmek zorundadır (Alkan vd., 1998: 7). Eğitim, bir ülkede bulunan insanları istenilen bilgi, beceri ve donanımlara sahip olmasını sağlayacak amaçlı veya amaçsız süreçlerin tümünü oluşturmaktadır. Bu süreç sonunda insanların kişilikleri, donanımları, değerleri ve tutumları değişir. Amaçlı olarak yapılan eğitim türüne ‘örgün’ eğitim, amaçsız ve plansız bir biçimde gerçekleşen eğitim türüne ise ‘yaygın’ eğitim adı verilir (Fidan, 2012: 4).

Türkiye’deki eğitim sistemi incelendiğinde, eğitimin 1973 yılında sınıflandırıldığı görülmektedir. Bu sınıflandırma 1739 sayılı “Milli Eğitim Temel Kanunu” ile yapılmıştır. Bu kanuna göre eğitim örgün ve yaygın eğitim olarak ikiye ayrılmaktadır. Örgün eğitim okullar tarafından planlı ve amaçlı şekilde gerçekleştirilir. Yaygın eğitim ise hayatın içinde kendiliğinden oluşan bir süreçtir. Türkiye eğitim sisteminde, 1986 yılında 3308 sayılı “Mesleki Eğitim Kanunu” ile mesleki eğitimde de düzenleme yapılmış ve mesleki eğitim örgün ve yaygın eğitim olacak şekilde sınıflandırılmıştır. Bu sınıflandırma ile mesleki ve teknik eğitim, Türkiye eğitim sisteminin çok önemi bir kısmını oluşturmaya başlamıştır (Alkan vd., 2001: 4).

Mesleki eğitim, bireylere iş hayatında yaptıkları işle ilgili bilgi, beceri ve çalışma alışkanlıkları kazandıran ve becerilerini çeşitli yönlerden geliştiren bir eğitim şeklidir (Alkan vd., 1998: 5). Mesleki eğitim; teknik okullardan kurumsal kurs ve seminerlere, İŞKUR tarafından düzenlenen işbaşı eğitim faaliyetlerine kadar geniş bir yelpazede mesleki bilginin geliştirilmesi için yürütülen eğitim faaliyetleridir (Zaim, 1972: 76). Mesleki eğitim, insanların belirli bir mesleğe veya belirli bir çalışma alanına yetenek odaklı bir şekilde girmelerini sağlamaya yönelik eğitim içeriği olarak anlaşılmaktadır. Mesleki Eğitim Örgütü (MEÖ)’nün temel yapısı, bireylere mesleki bilgi, uygulama, beceri ve alışkanlıklar kazandırmak ve çeşitli yollarla mesleklerinde becerilerini geliştirmeye çalışmaktır. Mesleki eğitim, bireyin kişisel gelişim ve profesyonelleşmeye olan bağlılığını destekleyen bir eğitim sürecidir (Ulus vd., 2015: 168). MEÖ’ nün temel

amacı teorik bilgiyi test etmek ve davranış değişikliği sağlamaktır. Eğitimin kalitesi için elbette pratik strateji ve teknikler önemlidir (Yıldırım ve Işıldak, 2018: 2).

Mesleki eğitim; insanlara bir faaliyeti veya bir faaliyet grubunu yürütmek için gerekli olan bilgi, beceri ve yetenekleri kazandırmayı amaçlayan, resmi niteliklere sahip olsun veya olmasın, az çok organize veya yapılandırılmış bir eğitim türü olup, işlenmiş tüm faaliyetleri içerir. Genel eğitimin unsurlarını da içerebilen mesleki eğitim ve öğretim, çok çeşitli meslekleri kapsayabilir. Mesleki eğitim ve öğretim, ülkeden ülkeye ve şehirden şehre farklı biçimler alabilmektedir. Örneğin, bazı ülkelerde gençleri lise seviyesindeki mesleki programlara hazırlayan meslek öncesi kuruluşlar olabilir. Bu okul tabanlı mesleki eğitim, yükseköğretime erişim sağlamayı amaçlamaktadır. Mesleki ve teknik eğitim, yaygın olarak kullanıldığı şekliyle “belirli bir meslek için gerekli olan bilgi, beceri ve pratik uygulama becerilerinin entelektüel, duygusal, kişisel, sosyal ve ekonomik boyutlarla donatılması için geliştirilmesi” olarak tanımlanmaktadır. Mesleki ve teknik eğitim dengeli bireyler oluşturmak için, kişisel ve toplumsal yaşam için gereklidir (Alkan vd., 2001: 3). Mesleki ve teknik eğitim, kalkınmayı hızlandırmak, daha fazla istihdam yaratmak ve bir ülkeyi daha rekabetçi kılmak için olmazsa olmazdır. Bununla birlikte mesleki ve teknik eğitimin başarısı için toplumun tüm kesimlerinin mesleki ve teknik eğitimin önemi ve amacını anlaması beklenmektedir (Sezgin, 1999: 195-196).

2. TÜRKİYE’DE MESLEKİ EĞİTİME İLİŞKİN ÖRGÜTLENME

Mesleki eğitim, bireylere daha iyi iş güvencesi, daha yüksek gelir, mesleki ilerleme gibi pek çok fayda sağlar, birey için kendi işini kurmanın yolunu açar, özgüven ve özsaygıyı artırır ve en önemlisi yoksulluğun üstesinden gelme fırsatı yaratır (Altuncı vd., 2014: 315). Toplumsal boyutuyla bakıldığında, mesleki ve teknik eğitimin önemsenmesinin nedeni, bireyin toplumsal etkinliklere katılmasının doğal bir sonucu ya da toplumsal bir varlık içgüdüğü olarak değerlendirilmelidir. Sosyo-psikolojik açıdan bakıldığında meslekler, bireylerin ve grupların mesleki yeterliliklerini artırmak ve toplumsal iş birliğine katılımlarını sağlamak için önemli bir öğrenme aracıdır. Bu bağlamda mesleki eğitim, gençlerin sosyal başarılarında ve sahiplenmelerinde etkin rol oynamaktadır (Özsoy, 2007: 111).

Türkiye’de mesleki eğitim tarihi incelendiğinde Cumhuriyet öncesi ve Cumhuriyet dönemi olarak iki başlık ortaya çıkmaktadır. Mesleki eğitimin eski Türk toplumlarında da önemli olduğu görülmektedir. Eski Türk toplumlarına bakıldığında

mesleki eğitimle ilgili ilk ciddi girişimlerin ahilik sistemiyle Anadolu Selçukluları döneminde olduğu görülmektedir (Akyüz, 2013: 5). Ahilik, gençlere usta-çırak ilişkisini öğreten ve bu kurallar çerçevesi içinde uygulanan bir eğitim sistemidir. Bu eğitim sistemi, geleneksel modellere dayalı, net kuralları olan ve lonca sistemine göre daha kapalı gayriresmi bir eğitim sistemidir. Mevcut iş ahlakı ve mesleki eğitimin temelleri bu kurallar ışığında oluşturulur. Ancak Osmanlı Devleti'nin içinde bulunduğu ekonomik sıkıntılar ahilik sisteminin devam etmesine izin vermemiştir. Bu sistem yerini daha modern ve profesyonel lonca teşkilatına bırakmıştır (Hezer, 2008: 2-26). Usta-çırak ilişkisi, lonca teşkilatının temel biçimidir. Küçük yaşta çırak ustanın yanında işe başlar ve mesleğinin inceliklerini öğrenir. Bir çırağın kalfa olabilmesi için loncanın onayı gerekir. Kalfalığa geçiş ise törenlerle kutlanır. Bir lonca örgütünde hiyerarşik yapı loncanın temelini oluşturmaktadır ve bu yapı loncanın her kademesine yansıtılır. Bir lonca organizasyonundaki her birlik lonca kurallarını ve devletle ilişkileri denetlemek ve alan ustaları icra etmek için kethüdayı seçerler. Alan ustasın gözetimine tabi olan gruplar loncadan ayrılarak yeni bir lonca kurmak isterlerse Kethüda'yı seçebilirler. Bunun için yerel hukuk işlerinden sorumlu kadiya başvurulmalıdır. Ayrıca her loncanın başında bir şeyh vardır ve o şeyh, loncanın dini temsilcisidir ve idari konularla ilgilenmez (Pamuk, 2007: 58).

Cumhuriyet dönemi, mesleki ve teknik eğitimde önemli değişiklik ve reformların yapıldığı dönemdir. Bu reformların en önemli olanı “Tevhid-i Tedrisat Kanunu” dur (Yıldırım ve Çarıkçı, 2017: 206). Mustafa Kemal Atatürk, mesleki ve teknik eğitimin yaygınlaştırılmasına özel ilgi göstermiş, motivasyon ve destek faaliyetleri düzenlemiştir. Mustafa Kemal Atatürk, 1 Mart 1922'de Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM)'nin 3. yasama yılının açılış konuşmasında “Bir yandan cahilliğin kaldırılması ile uğraşırken diğer yandan da memleket çocuklarını sosyal hayat ve ekonomide fiilen etkili ve yararlı kılabilmek için gereken basit bilgileri uygulamalı bir biçimde vermek yöntemi eğitimimizin temelini oluşturmaktadır” sözleri ile mesleki ve teknik eğitimin önemini vurgulamıştır. Aynı konuşmasında Mustafa Kemal Atatürk ortaöğretimin amacının ülkenin ihtiyaç duyduğu çeşitli hizmet ve sanat emekçilerini yetiştirmek olduğunu vurgulamış ve halk eğitimini mesleki ve teknik eğitim olarak yönlendirmiştir (Yıldırım ve Şahin, 2015: 81).

Türkiye Cumhuriyeti'nin ilk dönemlerinde eğitime çok büyük önem verilmiştir. O dönem ülkenin içerisinde bulunduğu büyük sıkıntılara rağmen eğitimle ilgili çalışmalar

kesintisiz olarak yapılmaya devam edilmiştir. 16 Temmuz 1921'de düşman askerlerinin Polatlı'ya yaklaşması esnasında dahi, I. Maarif Kongresi toplanmıştır. 1924 yılında ise Tevhid-i Tedrisat Kanunu ile öğretim birleştirilmiş ve merkezi bir yapılanma elde edilmiştir. Ekonomik sorunlar göz önüne alınarak sanayi devlet fonlarıyla oluşturulmuş ve çıraklık ihtiyacı o dönemde artmıştır (Dülger, 1989: 21-22). Dönemin Milli Eğitim Bakanı'nın daveti üzerine yurt dışından gelen John Dewey, 19 Temmuz-10 Eylül 1924 tarihleri arasında bir rapor hazırlamıştır. Bu rapor doğrultusunda 1927 yılında Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü kurulmuştur (Alkan vd., 1998: 97).

Türkiye'de mesleki ve teknik eğitimde üç farklı eğitim modeli kullanılmaktadır. Bunlardan ilki tümü okul içinde olmak üzere tam zamanlı mesleki eğitime odaklanan "okul merkezli" modeldir. Şu anda uygulandığı şekliyle işletmelerde tam zamanlı uygulanan "iş merkezli" modeller ve “Dual Sistem” olarak da bilinen okul-iş ortaklığına dayalı işbirlikçi modeller de bulunmaktadır. Türkiye Mesleki ve Teknik Eğitim Sistemi'nde her üç eğitim modeli de kullanılmaktadır (Adıgüzel ve Berk, 2009: 221). Mesleki eğitim ve özellikle çıraklık programları, mesleki beceriler kazandırdıkları için gençlerin işgücü piyasasına hızla girmelerine yardımcı olmaktadır. Mesleki eğitim almış gençlerin iş dünyasına girmeleri daha kolay olsa da kariyerleri daha düşüktür (Shavit ve Müller, 1998'den akt. Korber ve Oesch, 2019: 1).

Türkiye'de mesleki eğitim ortaöğretim, ön lisans, lisans ve yüksek lisans seviyelerinde örgün ve yaygın eğitim şeklinde yapılmaktadır. Örgün bir biçimde yapılan mesleki eğitim, sekizinci sınıfın sonunda yapılan merkezi sınav sonucuna göre öğrencilerin gönderildiği okulların bir parçası olarak mesleki ve teknik liselerde verilmektedir. Millî Eğitim Bakanlığı'nın Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği'ne göre tüm mesleki eğitim okullarında 9. sınıf programları ortaktır. Mesleki ve teknik liselerde öğrenciler 10. sınıfta bir ana dal seçmekte; 11. ve 12. sınıflarda seçtikleri branşa göre uzmanlık eğitimi almaktadırlar (MEB, 2013). Çerçeve Öğretim Programı'nda uygulanan ortak programın yiyecek içecek hizmetleri alanı haftalık ders çizelgesi Tablo 1'de gösterildiği şekildedir (MEB, 2020).

Tablo 1. Yiyecek İçecek Hizmetleri Alanı Haftalık Ders Çizelgesi

MESLEKİ VE TEKNİK ANADOLU LİSESİ ANADOLU MESLEK VE ANADOLU TEKNİK PROGRAMI YİYECEK İÇECEK HİZMETLERİ ALANI (YİYECEK İÇECEK HİZMETLERİ DALI) HAFTALIK DERS ÇİZELGESİ						
DERS KATEGORİLERİ	DERSLER	9. SINIF	10. SINIF	11. SINIF	12. SINIF	
					AMP	ATP
ORTAK DERSLER	TÜRK DİLİ VE EDEBİYAT (*)	5	5	5	5	
	DİN KÜLTÜRÜ VE AHLAK BİLGİSİ	2	2	2	2	
	TARİH	2	2	2	-	
	T.C. İNKILÂP TARİHİ VE ATATÜRKÇÜLÜK	-	-		2	
	COĞRAFYA	2	2	-	-	
	MATEMATİK	6	5	-	-	
	FİZİK	2	2	-	-	
	KİMYA	2	2	-	-	
	BİYOLOJİ	2	2	-	-	
	FELSEFE	-	2	2	-	
	YABANCI DİL	5	2	2	2	
	BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR/GÖRSEL SANATLAR/MÜZİK	2	2	2	-	
	SAĞLIK BİLGİSİ VE TRAFİK KÜLTÜRÜ	-	-	1	-	
TOPLAM		30	28	16	11	
MESLEK DERSLERİ	MESLEKİ GELİŞİM ATÖLYESİ	2	-	-	Akademik Destek Dersleri	
	BESLENME İLKELERİ VE HİJYEN	2	-	-		
	TEMEL YİYECEK ÜRETİMİ VE SERVİS ATÖLYESİ (*)	7	-	-		
	MESLEKİ YABANCI DİL	-	3	-		
	AŞÇILIK VE SERVİS ATÖLYESİ (*)	-	11	15		
	YİYECEK İÇECEK HİZMETLERİNDE ORGANİZASYON	-	-	2		
	İŞLETMELERDE MESLEKİ EĞİTİM (*)	-	-	-	24	
AKADEMİK DESTEK DERS SAATİ TOPLAMI			-	-	-	31
MESLEK DERS SAATİ TOPLAMI		11	14	17	24	-
SEÇMELİ MESLEK DERS SAATİ TOPLAMI (**)		-	-	9	7	-
SEÇMELİ DERS SAATİ TOPLAMI (**)		2	-		-	
REHBERLİK VE YÖNLENDİRME		-	1	1	1	
TOPLAM DERS SAATİ		43	43	43	43	
NOT:						
(*) Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği uyarınca yılsonu başarı puanı ile başarılı sayılamayacak derslerdir.						
(**) Seçmeli meslek dersleri ve seçmeli dersler ile ilgili açıklamalar Çerçeve Öğretim Programı'nın Uygulama Esasları'nda yer almaktadır.						

Kaynak: MEB, 2020.

2016 yılında yürürlüğe giren 6764 sayılı Millî Eğitim Bakanlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile Bazı Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına dair kanuna göre ortaokuldan sonra örgün eğitime devam etmek istemeyen veya okuldan ayrılan öğrenciler, mesleki açık öğretim veya açık öğretim lisesine devam etmektedirler. Mesleki açık öğretime devam eden öğrenciler, mesleki ve teknik liselerde mesleki eğitim derslerini yüz yüze alırlar. Yaygın eğitim kurumları olan mesleki eğitim merkezlerinde de çıraklık, kalfalık ve ustalık eğitimi verilmektedir. Mesleki eğitim merkezlerinin faaliyetleri 3308 sayılı Mesleki Eğitim

Kanunu'nda düzenlenmiştir. Buna göre bir çırak için yaş sınırı 14-19'dur. Bununla birlikte, 19 yaşını doldurmuş kişiler de daha önce çıraklık yapmamışlarsa çıraklık eğitimlerine katılabilmektedirler. 2012 yılında zorunlu eğitimin 12 yıla çıkarılması ile örgün eğitime devam etmek istemeyenlerin çıraklık zorunlu olduğundan açık öğretime veya açık meslek lisesine kayıt yaptırımları gerekmektedir (Resmî Gazete, 2016).

Mesleki ve teknik eğitimde 2017 yılsonu itibarıyla önemli bir sayısal büyüklüğe ulaşılmıştır. Tablo 2'de mesleki ve teknik eğitime ilişkin temel istatistikler yer almaktadır. Buna göre 3.581 okulda, 1,6 milyon öğrenciye 54 alan ve 200 dal çerçevesinde mesleki ve teknik eğitim verilmektedir. Mesleki ve teknik eğitimdeki öğrencilerin %6,5'i özel meslek liselerinde öğrenim görmektedir. Özel meslek liselerinin toplam meslek liseleri içindeki payı ise yüzde 10,6'dır.

Tablo 2: Bir Bakışta Mesleki ve Teknik Eğitim

Gösterge	Düzey
Öğrenci sayısı	1.668.660
Öğretmen sayısı	132.054
Okul/Kurum sayısı	3.581
Mesleki eğitimin ortaöğretimdeki payı (%)	% 42
Özel meslek lisesi sayısı	381
Özel meslek lisesi öğrenci sayısı	109.121
OSB'lerde açılan resmi meslek lisesi sayısı	32
Desteklerden yararlanılarak OSB içi ve dışında açılan özel meslek lisesi	71 (35 tanesi OSB içi)
Eğitim yapılan alan ve dal sayısı	54 Alan – 200 Dal

Kaynak: MTEGM, 2018: 10.

Mesleki ve teknik eğitim kapsamında eğitim faaliyetlerinin sürdürüldüğü alanlar içerisinde yiyecek-içecek hizmetleri alanı da bulunmaktadır. Yiyecek-içecek hizmetleri alanına ilişkin olarak Türkiye'de ilk açılan kurum, Bolu'nun Mengen ilçesindeki aşçılık okuludur. Kurum 1985 yılında eğitim öğretim faaliyetine başlamıştır (Şengün, 2017). Ülkemizde ortaöğretim düzeyinde mesleki eğitim veren kurumlar Mesleki Eğitim Merkezleri ve Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'dir. 2020 yılı itibarı ile mesleki ve teknik ortaöğretim, 2.485 Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, 783 Çok Programlı Anadolu Lisesi ve 328 Mesleki Eğitim Merkezi olmak üzere toplam 3.596 okul ve kurumda verilmektedir. Mesleki ve teknik ortaöğretimde okuyan öğrenciler toplam öğrenci sayısının yaklaşık %35'ini oluşturmaktadır. Mesleki eğitimde bulunan öğrenciler ise mesleki ve teknik ortaöğretimde okuyan öğrencilerin %10'unu oluşturmaktadır (Özer ve Suna, 2020).

2014-2015 öğretim yılından itibaren Millî Eğitim Bakanlığı 81 ile bir genelge göndermiştir. Bu genelge ile Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü'ne bağlı okul türleri “Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi” ve “Çok Programlı Anadolu Lisesi” olarak yapılandırılmıştır (MEB, 2014). Bir meslek lisesinin 12. sınıfındaki öğrenciler haftada iki gün okulda eğitim görürken, üç gün işyerlerinde mesleki eğitim almaktadırlar. Otelcilik eğitimi alan meslek lisesi öğrencileri, eğitim-öğretim yılının Ekim-Nisan ayları arasında okulda teorik, yaz aylarında ise 10. ve 11. sınıfların sonunda iş yerlerinde uygulamalı eğitim almaktadırlar. Teknik lisede okuyan öğrenciler yaz tatilinde ve hafta sonlarında toplam 300 saat staj yapmak zorundadır. Programların her birinin ayrı amaçları olmakla birlikte, hepsinin genel amacı, yiyecek ve içecek üreten ve sunan kuruluşlar için çeşitli niteliklerde insan kaynağının yetiştirilmesi olarak tanımlanabilir. Çünkü saha eğitiminin saha çalışanlarının mesleki bilgi ve deneyimlerini artırmak ve yeni eleman yetiştirmek gibi iki önemli sorunu vardır (Aymanık vd., 2013: 107).

3. MESLEKİ EĞİTİM KAPSAMINDA YİYECEK-İÇECEK HİZMETLERİ ALANI

Mesleki eğitimde temel alanlardan biri konumundaki yiyecek-hizmetleri, özellikle turizm sektörü için istihdam olanakları ve istihdamın sürekliliği bağlamında önem arz etmektedir. Gerek araştırma konusu gerekse de konunun sektörel önemi doğrultusunda bu başlık altında yiyecek-içecek hizmetleri alanının kapsamı ve önemi, ilgili alandaki müfredatın işleyişi ve son olarak istihdam olanakları ele alınmaktadır.

3.1. YİYECEK-İÇECEK HİZMETLERİ ALANI KAPSAMI VE ÖNEMİ

Yemek, birçok toplumda refah, zenginlik ve statü sembolü olarak görülmüş, birçok ritüelde başrol oynamış ve insanların uygarlık çabalarının bir kanıtı olarak toplumlarda yer almıştır. Yemek sosyallikten oluşur ve sosyallik kaçınılmaz olarak kurallar üretir. Çünkü kişilerinin birbirileri ile kuralsız iş yapmaları mümkün değildir ve kuralsızlık problem yaratır. Kurallar kültürler arasında farklılık gösterir. Yemek aynı zamanda bir kimlik göstergesidir ve tarih boyunca siyasi bir unsur olarak kullanılmıştır (Sarıışık, 2013: 2). Dolayısıyla yemek alışkanlıkları, yemek tüketim kalıpları ulusların kimliklerini yansıtan önemli bir kültür öğesidir. Dahası yemek kültürü birçok durumda o kültüre ait bireyler hakkında üçüncü taraflara önemli bilgiler sunan kültürel bir veri kaynağıdır. Bu bağlamda neredeyse her ulus yüzyıllardır yemek kültürünü sahiplenme ve yemek kültürünü iyi bilen genç bireyler yetiştirme çabası içerisinde. Türkiye zengin

yemek kültürü ve geçmişten gelen birikimi ile yiyecek-içecek hazırlama ve tüketimi konusunda dünyanın sayılı ülkeleri arasında yer almaktadır. Bu durum Türkiye’de yemek kültürü ve bu kültürün tanıtım-pazarlaması kapsamında yiyecek-içecek hizmetleri alanının önemini daha da pekiştirmektedir.

Türkiye'nin turizm eğitim sistemindeki en önemli alanlarından birisi yiyecek-içecek hizmetleri alanı olup, bu alandaki eğitimler genellikle ortaöğretimden başlamaktadır. Bu alanda doktora eğitiminin örgün eğitim piramidinin en tepesinde yer aldığı, alanla ilgili çalışma sayısı sınırlı olmakla birlikte bu alanın eğitim yapısının ciddi bir derinliğe ulaştığı görülmektedir. Günümüzde ortaöğretim yiyecek-içecek eğitimi, aşçılık, servis, pasta ve tatlı yapımı ve hosteslik vb. alanlarda verilmektedir (MEGEP, 2018). Diğer yandan üniversitelerde Aşçılık, Gastronomi ve Mutfak Sanatları, Yiyecek İçecek İşletmeciliği adı altında ön lisans ve lisans eğitim programları bulunmakta ve bu alanlarda lisansüstü çalışmalar yapılmaktadır. Yiyecek-içecek hizmetleri alanında eğitim yapılanmasının oluşumunda hiç şüphesiz endüstriyel istihdam ihtiyacı önemli rol oynamaktadır. 2017 yılında Türkiye yiyecek içecek hizmetinde çalışan kişi sayısının yaklaşık 655 bin olduğu tahmin edilmektedir (Turizm Gazetesi, 2017). 2021 İşgücü Piyasası Araştırması verilerine göre, konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetlerinde 641.346 erkek, 301.924 kadın çalışan olmak üzere toplam 943.270 kişinin çalıştığı belirtilmiştir.

Okullardaki mesleki eğitimin önemi çok yüksek olup, turizm endüstrisinin ana bileşenlerinden biri olan yiyecek içecek alanının, uygulamalı alanlarda beceri eğitimi için önemli bir fırsat olduğu söylenebilir. Bu bağlamda teorik bilgilerin uygulama, işyeri beceri eğitimi, staj gibi destek unsurlarla pekiştirilmesi gerekmektedir. Nitekim eğitim sürecindeki bireyler beceri eğitimi ve staj gibi uygulamalar ile eğitim aldıkları okulların dışında gerçek çalışma ortamını deneyimlemekte, beceri eğitim sunan öğretmenlerden daha etkin dönütler alabilmektedirler. Tablo 3’te beceri eğitiminde öğrenme ile okulda öğrenmenin bir karşılaştırması yapılmıştır. Tablo 3’e göre etkili, yaratıcı ve etkileşimli bir öğrenme modeli için beceri eğitimi öncelikli hedef durumunda olmalıdır. Turizm ve yiyecek-içecek alanlarında da beceri eğitiminin kazanımları çok önemlidir. Örneğin, bir yiyecek ve içecek servisi öğrencisi, birçok şeyi aynı anda hızlı ve kısa sürede yapmayı, doğaçlama yapmayı, proaktif olarak akıl yürütmeyi, deneyimleyerek öğrenmeyi öğrenmelidir. Bu noktada beceri eğitimi ön plana çıkmaktadır.

Tablo 3: Karşılaştırmalı Öğrenmeler Tablosu

Beceri Eğitiminde Öğrenme	Okulda Öğrenme
-Uygulamalı ve anlamlıdır -Hızlı ve verimli çalışma gerektirir -Zaman kısıtlıdır ve baskı içerir -Gözleme dayalıdır -Çalışırken ayrıntılara girme baskısı oluşturabileceğinden ayrıntılı öğrenmeyi desteklemeyebilir -Öğrenme asistanlara bağlıdır -Yaratıcılık, doğaçlama ve muhakeme yeteneği gerektirir -Etkili ve verimli çalışma yöntemlerini destekleyin, ancak bu mevcut yöntemin doğru olması anlamına gelmeyebilir -En son araçları ve yöntemleri kullanma imkânı sağlar -İnteraktif metotları kullanır (izle ve yap) -Kişiye bağlı ve hata yaparak öğrenmeyi içerir -İşin yapıldığı ana odaklanır, bu nedenle öğrenme gerçekleşmelidir	-Teorik, ayrıntılı ve nedene dayalıdır -Zaman sınırı ve baskı yok -Düşünme ve soru sorma fırsatı verir -Gözleme değil, anlatıma ve açıklamaya dayalıdır -Ayrıntılı ve yavaştır -Formal öğreticiler tarafından sağlanır -Önceden tahmin edilebilir bir ortam içinde kurgulanmış görevleri içerir -Ayrıntıları kitaplardan öğrenme olanağı sağlar -Genellikle eski ve güncel olmayan araç ve metotları içerir -Genellikle pasif öğrenmeyi içerir (dinle ve öğren) -Grup ve işbirlikçi öğrenmeyi içerir -Uzun döneme odaklıdır, bilgilerin ileride gerekli olacağı düşüncesiyle öğrenilir

Kaynak: Harris vd., 2001: 271.

3.2. YIYECEK-İÇECEK HİZMETLERİ ALANI EĞİTİM ÖĞRETİM MÜFREDATININ GENEL İŞLEYİŞİ

Mesleki ve teknik eğitim sistemi içerisinde, diploma veren örgün eğitim kurumları ile sertifika veren yaygın eğitim kurumları bulunmaktadır. Mesleki Teknik Eğitimin Güçlendirilmesi Projesi bünyesinde geliştirilen programlar ve modüller Türkiye’de mesleki ve teknik eğitim veren tüm eğitim kurumlarında uygulanmaktadır. Bu mesleki ve teknik eğitim kurumlarında ortak bir çerçeve programı bulunmaktadır. Bu program modüllerden oluşmaktadır. Modüller ise derslerde öğrenme materyali olarak kullanılmaktadır (MEGEP, 2006).

Mesleki ve teknik eğitim kapsamında yer alan yiyecek-icecek hizmetleri alanında, değişikliklere hızlı cevap verebilen esnek bir yapıya sahip olduğu için modüler program yaklaşımı tercih edilmektedir. Modüler programlarda modül, başlangıcı ve sonu olan, bireyselleştirilmiş öğretime dayalı, bütünlük gösteren ve sistematik bir çerçevede düzenlenen öğrenme deneyimlerinden oluşur. Öğrencilerin belirli bir amaca ulaşmaları için tasarlanan her modül, birbiri ile uyum içinde çalışan belirli bölümlerden oluşmaktadır. Modül sayesinde öğrenci kendi hızında ilerleyebilmekte ve başarısı hakkında anında bilgi alabilmektedir. Geleneksel yaklaşımda yer alan dersler konu, ünite, ders gibi içerik sıralamasına sahipken; modüller yaklaşımda içerik modüllerden

oluşmaktadır (Doğan, 1997: 291-292). Yiyecek İçecek Hizmetleri Alanı, Çerçeve Öğretim Programı doğrultusunda işlenen modülleri şu şekilde sıralayabiliriz;

9. Sınıf Ders Modülleri;

- Beslenme İlkeleri ve Hijyen Dersi Modülleri: Bu derste öğrenciye; iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri doğrultusunda beslenmede temel ilkeler ve hijyen ile ilgili bilgi ve becerilerin kazandırılması amaçlanmaktadır.

- Mesleki Gelişim Atölyesi Dersi Modülleri: Ahilik ve meslek etiği, iş sağlığı ve güvenliği, teknolojik gelişmeler ve endüstriyel dönüşüm, çevre koruma, girişimci fikirler, iş kurma ve yürütme, fikri ve sınai mülkiyet hakları vb. kazandırılması amaçlanmaktadır.

- Temel Yiyecek Üretimi ve Servis Atölyesi Dersi Modülleri: Bu derste öğrenciye; iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri doğrultusunda temel yiyecek üretimi ve servisi ile ilgili bilgi ve becerilerin kazandırılması amaçlanmaktadır.

10. Sınıf Ders Modülleri;

- Aşçılık ve Servis Atölyesi Dersi Modülleri: Bu derste öğrenciye; iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri doğrultusunda yiyecek içecek hizmetleri alanında aşçılık ve servis yapma ile ilgili bilgi ve becerilerin kazandırılması amaçlanmaktadır.

- Mesleki Yabancı Dil Dersi Modülleri: Bu derste öğrenciye; yiyecek içecek hizmetleri alanında temel düzeyde mesleki yabancı dili kullanma ile ilgili bilgi ve becerilerin kazandırılması amaçlanmaktadır.

11. Sınıf Ders Modülleri;

- Aşçılık ve Servis Atölyesi Dersi Modülleri: Bu derste öğrenciye; iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri doğrultusunda yiyecek içecek hizmetleri alanında aşçılık ve servis yapma ile ilgili bilgi ve becerilerin kazandırılması amaçlanmaktadır.

- Yiyecek İçecek Hizmetlerinde Organizasyon Dersi Modülleri: Bu derste öğrenciye; iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini alarak pastane organizasyonu ve konuk ilişkileri ile ilgili bilgi ve becerilerin kazandırılması amaçlanmaktadır

12. Sınıf Ders Modülleri;

Seçmeli Meslek Dersleri:

12. Sınıf öğrencilerinin hedefledikleri ve yöneldikleri alanda, gelişmelerine veya ilgi ve istekleri doğrultusunda çeşitli programlarda ilerlemelerine, kişisel yeteneklerini geliştirmelerine imkân sağlayan derslerdir. Seçmeli meslek dersleri bir mesleği ya da

mesleğin önemli bir parçasını oluşturmaktadır ve çerçeve öğretim programında belirtilen haftalık ders saatleri doğrultusunda belirtilen derslerden seçilebilir.

- Fırıncılık Dersi Modülleri: Bu derste öğrenciye; iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri doğrultusunda fırıncılık ile ilgili bilgi ve becerilerin kazandırılması amaçlanmaktadır.

- Perakende Paket Programlar Dersi Modülleri: Bu derste öğrenciye; iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri doğrultusunda perakende paket programı kullanma ile ilgili bilgi ve becerilerin kazandırılması amaçlanmaktadır.

- Ürün Alımı ve Satışı Dersi Modülleri: Bu ders ile öğrenciye, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini alarak hijyen ve sanitasyon kurallarına uygun olarak ürün alma ve satma ile ilgili bilgi ve becerilerin kazandırılması amaçlanmaktadır.

- İşlenmiş Gıdaları Hazırlama Dersi Modülleri: Bu derste öğrenciye; iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini alarak hijyen ve sanitasyon kuralları ve tekniğine uygun olarak işlenmiş gıdaları hazırlama ile ilgili bilgi ve becerilerin kazandırılması amaçlanmaktadır.

- Pasta Yapım Teknikleri Dersi Modülleri: Bu derste öğrenciye; iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri doğrultusunda pasta yapım teknikleri ile ilgili bilgi ve becerilerin kazandırılması amaçlanmaktadır.

- Baklavacılık Dersi Modülleri: Bu derste öğrenciye; iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri doğrultusunda baklavacılık ile ilgili bilgi ve becerilerin kazandırılması amaçlanmaktadır.

- Otobüs / Tren Hostesliği Dersi Modülleri: Bu derste öğrenciye; iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri doğrultusunda otobüs ve tren hostesliği ile ilgili bilgi ve becerilerin kazandırılması amaçlanmaktadır.

- Coğrafi İşaret Tescilli Ürünlerle Yemekler Hazırlama Dersi Modülleri: Bu derste öğrenciye, iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri doğrultusunda hijyen ve sanitasyon kurallarına uygun coğrafi işaret tescilli ürünlerle yemekler hazırlama ile ilgili bilgi ve becerilerin kazandırılması amaçlanmaktadır.

- Sokak Lezzetleri Dersi Modülleri: Bu derste öğrenciye, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini alarak hijyen ve sanitasyon kurallarına uygun olarak sokak lezzetleri ile ilgili bilgi ve becerilerin kazandırılması amaçlanmaktadır.

- Füzyon Mutfağı Dersi Modülleri: Bu derste öğrenciye; füzyon mutfağı ile ilgili bilgi becerilerin kazandırılması amaçlanmaktadır.

• Osmanlı Saray Mutfacı Dersi Modülleri: Bu derste öğrenciye; Selçuklu ve Osmanlı mutfak kültürü, Osmanlı saray mutfacı ile ilgili bilgi ve becerilerin kazandırılması amaçlanmaktadır.

• Gastronomi Turizmi Dersi Modülleri: Bu derste öğrenciye; iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini alarak hijyen ve sanitasyon kurallarına uygun olarak gastronomi turizmi ile ilgili bilgi ve becerilerin kazandırılması amaçlanmaktadır.

• Profesyonel Kahve Hazırlayıcı (Barista) Dersi Modülleri: Bu derste öğrenciye, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini alarak hijyen ve sanitasyon kurallarına uygun olarak profesyonel kahve hazırlayıcısı ile ilgili bilgi ve becerilerin kazandırılması amaçlanmaktadır.

• Diyet Yiyecekleri Hazırlama Dersi Modülleri: Bu derste öğrenciye; iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini alarak hijyen ve sanitasyon kurallarına uygun olarak diyet yiyecekleri hazırlama ile ilgili bilgi ve becerilerin kazandırılması amaçlanmaktadır.

• Programlama Dersi Modülleri: Bu derste öğrenciye; temel algoritma, görsel blok programlama, iletişim ağı oluşturabilen cihazların programlanması ve oyun programlama işlemlerini yapma ile ilgili bilgi ve becerilerin kazandırılması amaçlanmaktadır.

• Dijital Tasarım Dersi Modülleri: Bu derste öğrenciye; iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri alarak teknik resim kurallarına uygun çizimler yapma, bilgisayarda üç boyutlu tasarım yaparak hazırlanan tasarımların baskısını alma, hazır web içerikleri kullanarak web sitesi oluşturma ve yönetme, animasyon hazırlama ile ilgili bilgi ve becerilerin kazandırılması amaçlanmaktadır.

• Sosyal Medya Dersi Modülleri: Bu derste öğrenciye; medyadaki haber mesajlarını toplama, bir kurum hakkındaki haberleri toplama ve halkla ilişkiler kampanyası yapma, e-ticaret uygulamaları, verilerin analizi ve grafikleri ile ilgili bilgi ve becerilerin kazandırılması amaçlanmaktadır.

Modüler yaklaşımda yer alan modüller ortaöğretim kurumlarının yiyecek ve içecek hizmetleri alanlarında belirli amaç, hedef ve becerilere ulaşmak için kullanılmaktadır. Mesleki ve teknik eğitim kurumlarında 9. sınıf öğrencileri derslerinin tamamını okullarda alırken, 10., 11. ve 12. sınıflar ise haftada iki gün okullarda teorik ve uygulamalı, üç gün ise "işletmelerde beceri eğitimi" almaktadırlar. Fakat turizm sezonu nedeniyle Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi öğrencileri Ekim-Mart ayları arasındaki altı aylık dönemde okullarda, Nisan-Eylül ayları arasındaki altı aylık dönemde ise işletmelerde eğitim görmektedirler. Böylece, iş yerlerinin imkanlarından (makine,

araç-gereç, uzman eleman vb.) azami düzeyde faydalanmak mümkün olmaktadır (MEB, 2017). 2006 yılında Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Liselerinde eğitim alan toplam öğrenci sayısının 18.000'in üzerinde olduğu bilinmektedir. Diğer yandan ilgili liselerin 35'inin uygulama oteli bulunmaktadır. Uygulama otellerinin toplam yatak kapasitesi ise 2.676'dır. 2002 yılında TC. Sayıştay Denetçileri tarafından yapılan bir denetim raporu, 32 okuldan 25'inin döner sermayesi olduğunu göstermektedir. Bunların 18'i denetlenmiş ve denetim raporlarında bazı bulgulara yer verilmiştir. Bu okullar en az iki bölüme sahip ve toplam beş sektörde personel yetiştirmektedir. Eğitim verilen bu bölümler ise aşağıdaki şekilde sıralanmaktadır (MEB, 2006: 2);

1. Mutfak
2. Servis
3. Kat Hizmetleri
4. Resepsiyon
5. Seyahat Acenteciliği

Yiyecek-içecek hizmetleri alanında ortaöğretim düzeyinde diplomaya yönelik eğitim veren bir diğer kurum türü Kız Meslek Liseleridir. Kız Meslek Liseleri, mesleki ve teknik eğitimin önemli bir parçası olarak işlevini sürdürmektedir. Günümüzde Kız Meslek Liseleri, öğrencileri hem mesleğe hem de yüksek öğrenime hazırlayan eğitim kurumları haline gelmiştir. Cumhuriyet tarihinde ilk kez 1927 yılında Ankara'da İsmet Paşa Kız Enstitüsü kurulmuştur. 1974 yılına kadar enstitü olarak devam eden bu okullar, Milli Eğitim Temel Kanunda yapılan değişikliklerden sonra Kız Meslek Lisesi ismini almıştır. 1983-1984 eğitim-öğretim yılında ise Anadolu Kız Meslek Liseleri açılmaya başlanmıştır (Gürol, 2002).

Millî Eğitim Bakanlığı'nın 2014 yılında ortaöğretim kurumlarında isim birliğine gitmesi sonucu ile Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi çatısı altında 18 farklı türde ortaokulun toplandığını belirtmek gerekir. 2017 yılından itibaren ortaöğretim kurumlarının Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri ile Çok Programlı Anadolu liseleri bünyesinde yiyecek içecek hizmetleri eğitiminin verildiği görülmektedir. Ortaöğretim kurumlarında en fazla yiyecek içecek hizmetleri alanının bulunduğu iller sırasıyla "İstanbul (56 lise), Ankara (48 lise), İzmir (30 lise), Bursa (22 lise) ve Antalya (21 lise)" şeklindedir. Yiyecek içecek hizmetleri alanı, kendi içerisinde de mutfak, pastacılık, servis, gıda işleme, bar gibi farklı alanlara ayrılmaktadır. Bu kapsamda ortaöğretim kurumlarının yiyecek içecek hizmetleri alanında mutfak bölümü 551, pastacılık bölümü

231, servis bölümü 323, gıda işleme bölümü 65 ve bar bölümü de 13 lisede bulunmaktadır (Yılmaz, 2019: 229).

3.3. YİYECEK-İÇECEK HİZMETLERİ ALANI İSTİHDAM OLANAKLARI

Sürekli gelişim ve değişimin yaşandığı bilgi teknolojisi çağında bireylere, işlere ve mesleklere ait olgular büyük önem taşımaktadır. Çünkü kişisel ve toplumsal refah düzeyini yükseltmek, mutlu ve başarılı bir yaşam standardı oluşturmak, her türlü girişimin önceliklerinden biridir. Bu doğrultuda mesleki eğitim, bireylere gerekli bilgi, beceri, mesleki tutum ve çalışma alışkanlıklarının kazandırılması gibi çok yönlü işlevlere sahiptir (Karağaçlı, 2002: 38).

Türkiye'de 20. yüzyılın ortalarında başlayan ortaöğretim düzeyinde aşçılık eğitiminin, 21. yüzyılda yükseköğretim seviyesinde verilmeye başlandığı görülmektedir. Zengin bir yemek kültürüne sahip olan Türkiye bu alandaki eğitim faaliyetlerinde çok geri kalmaktadır. Özellikle gastronomi alanında lisansüstü ve doktora eğitiminin teşvik edilmesi ve uzman akademisyenlerin yetiştirilmesi gastronomi eğitiminin geleceği açısından büyük önem taşımaktadır (Şengün, 2017. 173).

Bu bağlamda yiyecek içecek alanında eğitim alan öğrencilerin belli mesleki yeterlilik düzeyine sahip olmaları beklenmektedir. Mesleki yeterlilik, temel kişisel beceriler de dahil olmak üzere işyerinde sorumluluk üstlenmek için gerekli becerilerin birleşimini ifade eder. Kişilerin mesleki beceri seviyesi, eğitimle geliştirilebilir ve değerlendirilebilir. Mesleki yeterlilik, bilgi, kişisel özellikler, motivasyonlar, sosyal statü ve kişilerarası ilişkileri birleştirerek üstün iş performansına katkıda bulunur (Kane, 1992: 45). Turizm sektörünün emeğe dayalı doğası ve diğer sektörlerle göre sınırlı otomasyon yetenekleri nedeniyle yetişmiş insan kaynağına, yani mesleki becerilere sahip çalışanlara olan talebi daha fazladır (Çapar, 2002: 15).

Sektörde hizmet veren ve hizmetin kalitesini belirleyen işgörenlerin mesleki eğitimi çok önemlidir (Sarı, 2001: 15). Çünkü bu endüstrinin ayakta kalmasını ve dış pazarlarla rekabet etmesini sağlayan en önemli unsur nitelikli insan kaynağıdır (İlgaz ve Çakar, 2002: 385). Turizm endüstrisinde kalifiye işgücü talebinin arkasındaki en önemli etkenlerden ilki, teknolojinin muazzam gelişmesine rağmen sunulan hizmetin insan gücü olmadan gerçekleştirilememesidir (Akoğlu ve Kozak, 1995: 26). Turizm sektöründe faaliyet gösteren kuruluşlar, işletme politikaları doğrultusunda nitelikli çalışanlara

yatırım yaptıkları takdirde başarılı olma ihtimalleri daha yüksektir (Aktaş ve Tarcan 2002: 523).

Ülkemizde mesleki eğitim ile iş alanı oluşturma veya iş bulma arasındaki pozitif yöndeki ilişki zayıftır. Mesleki eğitimini tamamlamış kişiler, sektörün beklediği niteliklere sahip olmazken, sektördeki firmaların nitelikli eleman arayışı da gün geçtikçe artmaktadır (Özsoy, 2015: 173). Mesleki ve teknik eğitim, ekonominin küreselleştiği dünyanın gizli kalmış sorunlarını, bireylerin potansiyelini geliştirerek çözümlerin en etkili aracıdır. Genel eğitim sistemi tek başına sürdürülebilir kalkınma için gerekli eğitim ve öğretimi sağlayamaz. Mesleki ve teknik eğitim, akademik ve mesleki hayatın bütününe yönelik olduğu için bireylerin bütün hayatının ayrılmaz bir parçasıdır (Yıldırım ve Çarıkçı, 2017: 20). Ortaöğretimi başarı ile tamamlayan öğrenciler okulu bitirdiklerinde “Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi” diploması ve öğrenim gördüğü alanda “iş yeri açma belgesi” almaktadır. Alınan bu belge ile ustalık belgesi ile elde edilen hakların tümü elde edilmiş olur (MTEGM, 2019). Bununla birlikte, öğrenciler, ortaöğretim sürecinde almış olduğu teorik ve uygulamalı eğitim ile alanında nitelikli işgören durumuna gelmektedir. İlgili eğitim kurumlarının yiyecek- içecek alanından mezun olan işgücü ise ülkemizde bulunan yiyecek içecek işletmelerinde çalışmaktadır. Otelcilik sektörü içinde yer alan yiyecek içecek sektörü; küçük yerel işletmelerden büyük uluslararası şirketlere, okullardan yemekhanelere, endüstriyel gıda fabrikalarından ziyafetlere, otellerden restoranlara kadar çok geniş bir yelpazedeki özel ve kamu işletmelerini kapsar (Türksoy, 2002: 1).

4. ÖRGÜTE UYUM

Uyum, bireyin çevre ile barışçıl etkileşimidir. Sağlıklı bir insan, ruhu sağlıklı bir bireydir. Bireyin ruh sağlığı iki tür uyumun ürünüdür. İlki kişisel uyumdur. Bu uyum, bireyin dürtülerinin, değerlerinin ve yargılarının dengeli olduğunu gösterir. Bireyin kendisiyle olan uyumu iç huzurun kaynağıdır. Diğer ise, bireyin çevresiyle uyum içinde olmasıdır. Çevre ile uyum, bireyin çevresindeki ihtiyaçlarının, değerlerinin ve yargılarının dengeli olduğunu gösterir. Bireyin dış uyumunun kaynağı olan çevre ile uyumu, kültürel, sosyal, ekonomik değerler ve yargılarla uyumdur (Başaran, 2000: 356). Diğer yandan birey bir iş ortamına girdiğinde; kendisi ile çalışma ortamı arasında karşılıklı bir ilişki bulursa bunu sürdürmek ister. Eğer bu ilişkiyi bulamazsa, karşılıklı kurmaya çalışacak, kuramadığı takdirde de bulunduğu çalışma ortamını bırakacaktır. Bununla birlikte, birey ile çalışma ortamı arasındaki ilk ilişki çoğu durumda karşılıklı

değildir. Ayrıca hem birey hem de çalışma ortamı sürekli değişmektedir. Bireyin çalışma ortamı ile birlikte çalışabilirliği sağlamaya ve sürdürmeye çalıştığı bu sürekli ve dinamik sürece işe uyum denir ve örgüte uyumun temelini teşkil eder. Kişinin bu kapsamdaki örgüte uyum çabalarını çoğu araştırmacı birey-örgüt uyumu olarak adlandırmaktadır (Kristof, 1996: 3).

Bireyler iş hayatında işin bir parçası olarak çeşitli örgütlerin üyesi olmakta ve bu aşamada bireyin örgütteki başarısı için dış çevre ile uyumu önem kazanmaktadır. Aslında bilişsel ve duygusal güçler, bireyin ve örgütün uyumunda çok önemlidir (Başaran, 2000: 356). Barnard (1994) örgütü, iki veya daha fazla kişinin istekli olarak düzenlenmiş eylemlerinin veya güçlerinin sistemi olarak tanımlamıştır (akt. Aktaş, 2007: 832). Başarılı olmak isteyen bir örgüt, öncelikle çalışanları ile örgüt arasında birey-örgüt uyumunu oluşturmalıdır (Fisher, 2013: 3). Birey-örgüt uyumu, temel tanımıyla kişi ile örgüt arasındaki uyumluluk olarak tanımlanabilir (Aktaş, 2007: 832). Birey-örgüt uyumu, birey-çevre uyumu kapsamında örgüt içinde meydana gelen olguları araştırmak için kullanılan önemli bir uyum türüdür (Bretz ve Judge, 1992: 263). Adkins ve diğerlerine (1989) göre birey-örgüt uyumu, bir çalışanın kişisel özelliklerinin, inançlarının ve değerlerinin örgütün kültürü, stratejik ihtiyaçları, normları ve değerleri ile örtüşmesidir. Birey-örgüt uyumu, bir çalışanın belirli bir çalışma ortamında başarılı ve keyifli mi yoksa mutsuz ve işten ayrılmayı mı planladığını belirleme yöntemi olarak son yıllarda ilgi görmeye başlamıştır. Öte yandan, bir uygulayıcının bakış açısından, böyle bir yapıyı kullanmak, örgüt araştırmacılarının ve yöneticilerinin çalışanlar ve örgüt arasındaki ilişkiyi anlamalarına yardımcı olmaktadır (Arbour vd., 2014: 41-42).

Birey ve örgüt uyumu açısından bakıldığında kişinin kendi çıkarlarını gözetmesi örgüt seçimi oldukça önemlidir. Birey-örgüt uyumu ile iş doyumu, verimlilik, üretkenlik ve örgütsel bağlılık gibi kavramlar arasında anlamlı bir ilişki vardır. Bu nedenle birey-örgüt yaklaşımı sadece iş için doğru çalışanı seçmekle ilgili değil, aynı zamanda örgüt için doğru çalışanı seçmekle ilgilidir (Chatman, 1989: 201).

5. ÖRGÜTE UYUM İLE İLİŞKİLİ KAVRAMLAR

Farklı alanlarda faaliyet gösteren işletme örgütleri ister mekanik ister organik isterse sanal örgütler olsun, örgütü oluşturan en temel yapı taşı insan faktörüdür. Dolayısıyla insanın veya bir diğer deyiş ile bireyin olmadığı bir örgüt hayal etmek neredeyse imkansızdır. Günümüzde yapay zekâ kullanarak hizmet sunan mikro ölçekli

örgütlerde dahi yapay zekanın sahip olduğu kelime dağarcığını şekillendiren olgu, onu tasarlayan bireydir. Birey kavramı psikoloji, din, biyoloji ve sosyoloji gibi birçok bilim dalı tarafından tanımlanmaktadır. Birey, evrende sosyal bir varlık (insan) olarak tanımlanır. Örgütlere göre birey, belirli amaçlara ulaşmak için bir örgütte çalışan kişileri ifade eder. Bireyler, örgütsel amaçlara ulaşmak için belirli çabalar sarf eder ve örgütün en önemli varlıklarıdır. Bireyler olmadan örgüt kavramı da olmaz (Başaran, 2000: 8). Literatürde temel olarak birey-örgüt uyumunun, birey ve örgütün özellikleri uyumlu olduğunda ortaya çıktığı belirtilmektedir. Aksi halde bireyin özellikleri ile örgütün mutlak değerleri uyuşmadığında uyumsuzluk durumu ortaya çıkmaktadır (Brigham vd., 2007: 29-39). Birey-örgüt uyumu bütünleştirici ve tamamlayıcı olmak üzere iki alt başlık altında ele alınmaktadır. Her iki alt başlık incelendiğinde de birey – örgüt uyumunun sağlanmasının en önemli çıktılarından birinin de bireyler arasında veya bireyler ve kuruluşlar arasında oluşan güven duygusu olduğu görülmektedir (Ulutaş, 2010: 78). Bir örgütün üyelerinin sağlıklı bir şekilde iletişim kurması ve güven içinde birlikte çalışmaları uyumu, tam tersi durumların söz konusu olması halinde ise çatışma durumları yaratır (Öğüt, 2001: 241).

Örgüte uyum kapsamında ele alınması gereken önemli bir olgu bireyin dahil olduğu örgütün yapısı ve işleyişidir. Örgüt kavramı; sosyoloji, antropoloji, psikoloji, kamu yönetimi ve siyaset bilimi gibi farklı bilim dallarının ilgi nesnesi haline gelmiş bir kavramdır ki bu bilimlerin her biri kendi bakış açısıyla örgüt ile ilgili farklı tanımlar ortaya çıkarmıştır (Şişman, 1994: 39). Genel bir tanımlama ile örgüt, bilinçli olarak oluşturulmuş ve ortak bir amaç etrafında birleşmiş bir sosyal çevrede faaliyet gösteren bir sistemdir (Genç, 2007: 54). Bursalıoğlu (1981 :25) örgütü bir yapı, üyeleri arasındaki bir ilişkiler ağı ve üyeleri tarafından oluşturulan bir birlik olarak tanımlamaktadır. Temeli insan ilişkilerine dayanan ve toplumun temel unsuru olan örgüt, belirli bir amaca ulaşmak için oluşturulmuş bir yapıdır. Bu yapılar geniş bir hizmet alanına sahiptir. İnsanların çoğunluğunu kapsar ve topluma yön verir. Örgütler sosyal ve siyasi örgütler, kâr amacı güden ve gütmeyen örgütler, mekanik ve organik örgütler, sanayi işletmeleri ve hizmet işletmeleri örgütleri, gerçek ve sanal örgütler gibi çok farklı kapsam ve bağlamda değerlendirilmektedir. Bu yapıların en belirgin özelliği, başarılması öngörülen amaçlar ve hedeflere sahip olması ve bunların gerçekleştirilmesi amacı ile farklı sayıda bireyin örgüt içerisinde çeşitli roller ile görevler üstlenmesidir. Diğer yandan örgütlerin işleyişinde belirleyici olan ana unsur örgütün mekanik veya organik örgüt olma

durumudur. Mekanik örgüt çevre koşullarının durağan ve dengeli olduğu ve değişim hızının çok küçük olduğu örgütsel yapılara denirken, organik örgüt ise çevresel koşulların sürekli ve hızlı bir şekilde değiştiği organizasyon yapısıdır (Koçel, 2010: 296). Organik olarak adlandırılan organizasyon yapısında, organizasyon üyelerinin çalışmaları her zaman kendi aralarındaki ilişkilere göre koordine edilir ve yatay iletişime önem verilir (Eren, 2001: 97).

Örgüte uyumun temel belirleyicilerinden birisi örgütün sahip olduğu kültürdür. Bu bağlamda örgüt kültürü örgüte uyum ile yakından ilişkilidir. En basit tanımı ile örgüt kültürü, bireylerin davranışlarını ve kişilerarası ilişkilerini ve aynı zamanda aynı örgütün üyelerinin tutumlarını, inançlarını, varsayımlarını ve beklentilerini belirleyen eylemlerdir (Erengül, 1997: 7). Başka bir ifadeyle örgüt kültürü, bir örgütteki insanların davranışlarına yön veren normlar, davranışlar, değerler, inançlar ve uygulamalar sistemidir (Dinçer, 1991: 234). Kurucular, örgüt kültürünün oluşmasında büyük etkiye sahiptir. Ancak, örgütler ve geçmişleri, üyeler görevlerini yerine getirdikçe gelişir (Arslantaş, 2008: 175).

Tablo 4. Örgüt İkliminin Etkilediği ve Etkilendiği Unsurlar

Düzeyler	Etkilendiği Faktörler	Etkilediği Faktörler
Bireysel Düze	Yaş Cinsiyet Eğitim Pozisyon Moral Gelişimi Liderlik Tarzı ve Liderlik Davranışı Rol, Görev ve İlişki Çatışması Lider ve İşgören Moral Gelişimi	İş Tatmini Örgütsel Bağlılık Ciro Hedefi Devamsızlık Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Bireysel Çaba Performans
Grup Düzeyi	Ekip Büyüklüğü Ekip İş birliği Ekip Çeşitliliği Ekip Ayrıcalığı Düze/Rütbe Çeşitliliği Liderlik Tarzı Liderlik Davranışı Grup Bağlılığı	Ekip Performansı Ekip Yaratıcılığı Grup Yardım Davranışı Grup Kaza Oranı
Örgütsel Düze	Yönetimsel ve Kurumsal Politikalar Finansal Kaynaklar Yönetim Desteği Servis Kalite Yönelimi Organizasyon Büyüklüğü ve Yaşı Güvenlik Politikaları Örgütsel İklim Gücü	Örgütsel Performans Örgütsel İnovasyon Finansal Performans Hedef Başarımı Satış Performansı Kalite ve Maliyet Performansı Üretkenlik Yeni Bilgi Yaratma Yeteneği

Kaynak: Kuenzi ve Schminke, 2009: 638.

Örgüte uyum kapsamında örgüt kültürü ile birlikte ele alınması gereken bir diğer unsur örgüt iklimidir. Örgütün işleyişi üzerinde önemli etkileri olan örgüt iklimi bir amaç için bir araya gelerek bir örgüt oluşturan insanların, hedeflere ulaşmak için yaptıkları tüm çalışmalarda ortak örgütsel davranışlar oluşturmalarına, örgüt kültürünü ortaya çıkarmalarına ve tüm iş ve çabaları için uyumlu bir ortam yaratmalarına denir (Güney, 2004: 185). İşletmede sağlıklı bir örgüt iklimi oluşturulmak isteniyorsa ilk olarak birey-örgüt uyumu sağlanmalıdır. Nitekim örgüt ikliminin en temel yapı taşı örgütleri oluşturan bireylerdir. Bununla birlikte örgütlerde örgüt iklimini etkileyen çok sayıda unsur bulunmaktadır. Kuenzi ve Schminke (2009: 638) örgüt iklimini etkileyen unsurları bireysel düzey, grup düzeyi ve örgütsel düzey olacak şeklinde Tablo 4'teki gibi özetlemişlerdir.

Örgüte uyum bireyin örgüte yönelik tutum ve davranışlarını şekillendirmektedir. Buna bağlı olarak örgüte bağlılık, örgüte uyum kapsamında ele alınması gereken bir diğer olgudur. Örgütsel bağlılık, bir çalışanın örgütün amaç ve değerlerine kısmi ve etkin bağlılığı olarak tanımlanmaktadır. Bağlı çalışanlar, örgütlerinin amaç ve değerlerine kesin bir inanç taşırlar, emir ve beklentileri yürekten yerine getirirler (Balay, 2000: 3). Bir çalışanın işyerine olan psikolojik bağlılığını temsil eden örgütsel bağlılık, çalışanın örgütte kalma isteği ve örgütün amaç ve değerlerini benimsemek için çabalaması olarak da tanımlanabilir (Morrow, 1983: 491). Örgütsel bağlılık sonuçları, bağlılığın düzeyine bağlı olarak olumlu veya olumsuz olabilir. Yüksek çalışan bağlılığı, eğer kurumsal hedefler kabul edilemez ise, organizasyonel parçalanmayı hızlandırabilir. Öte yandan, hedefler makul ve kabul edilebilir ise, yüksek düzeyde bağlılık, örgütün tüm süreçlerine etkin katılım ve etkili eylemlere yol açabilir (Balay, 2000: 83).

Bireyin örgüte uyumunda başarılı olunması aynı zamanda onun örgüt ile bütünleşmesi anlamına gelir. Birey örgütü benimsemiş ise örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemesi beklenir. Dolayısıyla örgüte uyum ile ilişkili olan bir diğer unsur örgütsel vatandaşlık davranışlarıdır. Örgütsel vatandaşlık davranışları, bir bütün olarak örgütün etkililiğini artıran resmi ödül sistemlerinde açıkça anlaşılmayan bireylerin davranışlarıdır. Örgütsel bir vatandaş olarak davranış, zorunlu olmayan davranışları, örgütsel fayda sağlayan davranışları, gayriresmi davranışları, şikayetler gibi istenmeyen davranışları azaltan davranışları, işi zamanında bitiren davranışları, yenilikçi davranışları içerir (Ünüvar, 2006: 177). Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütün bir bütün olarak işleyişini geliştiren davranışı temsil eder (İşbaşı, 2000: 5). Örgütsel vatandaşlık davranışı

bir örgütte hâkim olduğunda, örgüt içinde daha iyi bir çalışma ortamı yaratmakta, bu da çalışan bağlılığına ve sonuç olarak daha yüksek verimlilik ve düşük devir hızına yol açmaktadır (Gürbüz, 2006: 57).

6. ÖRGÜTE UYUMUN BELİRLEYİCİLERİ

Çalışanların işlerinde başarılı olabilmeleri için, örgütlerin sosyal sistemler oldukları, bireylerin ise eşsiz varlıklar olduğu unutulmamalıdır. Yeni bir çalışan, önceki kişisel ve iş deneyimlerinin yarattığı tutum ve beklentilerle organizasyona katılır. Organizasyona yeni katılan bir çalışan, organizasyonun nasıl çalıştığını (kurallar, faydalar, ödeme sistemi vb.), bir çalışma grubunda nasıl çalışılacağını (isimler, sorumluluklar, çalışanlar ve amirlerle olumlu ilişkiler kurma, normlar, kültür, politik davranışlar, değişime olan direnmeler, zorluklarla baş etme) ve işle ilgili bilişsel içeriği anlamak ve bilmek gerekliliği içindedir (Fisher, 1986: 121). Bu bağlamda işe yeni başlayan bir bireyin örgüt ile ilgili çok sayıda unsuru öğrenmesi ve bir sosyalizasyon süreci yaşaması gerekir. Bu süreç ise aynı zamanda birey-örgüt uyumunu şekillendirir. Birey-örgüt uyumunu etkileyen birçok faktör bulunmakla birlikte bunlardan bazıları aşağıdaki şekilde sıralanabilir (Ulutaş, 2010: 94).

- Kişilik,
- İletişim,
- Sosyal algılama,
- Liderlik,
- Bireye örgütü sevdirmeye,
- Bireycilik ve kolektivizm,
- Esneklik ve esnek çalışma saatleri,
- Karşılana-karşılanmayan ihtiyaçlar ve motivasyon,
- Olumlu düşünme,
- Bireyin statüsü,
- Örgüt kültürü
- Örgütsel iklim,
- Örgütsel adalet,
- Örgütsel kontrol,

Yukarıda görüldüğü üzere birey-örgüt uyumunda kişisel özellikler başta olmak üzere çok sayıda unsur belirleyici olabilmektedir. Örneğin örgüt genelinde informal

iletişime ağırlık verilmesi ve iletişim kanallarının mümkün olduğunca kullanımının özendirilmesi bireyin daha kolay adaptasyonunu yada uyumunu sağlarken, lider rolü üstlenen yöneticilerin yeni çalışana rol model olması, ona ilham vermesi, entelektüel olarak teşvik etmesi gibi hususlar adaptasyon sürecinde katalizör rolü olarak nitelendirilir. Diğer yandan örgütün çalışma saatlerinin esnek olması ve iş içeriğinin çalışanın yetenekleri ile uyumluluk göstermesi birey-örgüt uyumuna olumlu katkılar sağlayacaktır. Yine, örgüt içerisinde ödül-ceza sisteminde adaletli olunması, çalışma ortamında birliktelik duygusu ile hareket edilmesi, uyum sürecinde bireye aktif bir şekilde destek olunması, bireye değerli olduğunun hissettirilmesi ve bunun karşılığında bireyin de örgüte karşı olumlu tutum ve davranışlar ile yaklaşması birey-örgüt uyumunun başarısını artıracak hususlardır.

Araştırmalar, bireylerin örgütle uyumunun dört farklı şekilde sağlanabileceğini göstermiştir. İlk olarak, bireyin becerileri, yetenekleri, bilgisi ve iş gereksinimleri arasında bir eşleşme sağlanmalıdır. Diğer yandan, örgütün genel yapısal sistemleri ile bireylerin ihtiyaçları arasında tutarlılık bulunmalıdır. Üçüncü olarak ise örgütün kültür ve değerleri ile kişinin kültür ve değerleri arasında tutarlılık sağlanmalıdır. Nihayetinde bireylerin kişiliği ile örgütün kişiliği yani örgüt iklimi arasında uyum için çaba gösterilmelidir (Judge ve Bretz, 1992: 263). Bu hususlara ek olarak, liderlerin örgüt içerisindeki işlevleri de dikkate alınmalı ve buradan hareketle, örgütün liderleri ile örgüt amaçları arasında uyum sağlanarak, liderliğin birey üzerindeki etkisi artırılmalıdır (Yahyagil, 2005: 138).

7. ÖRGÜTE UYUM SÜRECİ

Kalite iyileştirme, küçülme, değişiklik veya yeni iş yapılarının oluşturulması gibi gelişim dönemlerinde, örgütlerde çalışanların varlığı çok önemlidir. Bu rekabetçi ve radikal gelişimde başarılı olmak için, esnek bir iş gücü yapısı ve örgütsel bağlılığın oluşturulması ve sürdürülmesi için gerekli olan insan-örgüt uyumunun üst düzeyde sağlanması çok önemlidir (Kristof, 1996: 1).

Birey-örgüt uyumunun sağlanmasında geleneksel kurumsal girişimler, çalışanlar üzerinde sıkı kontroller oluşturmaktır. Bu tür girişimlerde yakın ve sürekli izleme yoluyla, çalışanların organizasyonun işlevsel ortamına uyum sağlaması sağlanmaya çalışılır. Ancak yakın ve sürekli izlemenin çalışanları uyumsuzluğa sürüklediği artık kabul edilmektedir. Modern yönetim teorisi, bu tür disiplin uygulamalarının uyumu

sağlamak için elverişsiz olduğunu ortaya koymuştur. Modern yönetim teorisi, çalışan uyumunu sağlamak için çeşitli yöntemler kullanır. Bunlardan biri de psikolojik danışma ve destektir. Yöneticilerin demokratik liderlik uygulamaları, çalışanlar ile örgüt arasındaki uyumu sağlamada etkilidir. Yöneticiler arasında etkili ve çeşitli iletişim ağı oluşturmak, birimler ve çalışanlar arasında ekip çalışması ile koordinasyon sağlamak çalışanlarda tahammülsüzlüğü azaltılabilir. Ayrıca liderliğe tam katılım hem çalışanın iş doyumunu hem de örgüte bağlılığını geliştirebilir (Başaran, 1991: 9). Birey-örgüt uyumu konusunda üç farklı yaklaşım vardır (Ulutaş vd., 2015: 16). Değerlere Uygunluk olarak isimlendirilen yaklaşımda değer olgusu istikrarı temsil eder. Değerlere uygunluk bir sistemin mevcut kültürel değerleri ile bireyin temel inançları arasındaki uyum durumu olarak tanımlanmaktadır. Bir diğer yaklaşım olan Kişilikte Uygunluk ise bireyin çevresindeki diğer insanların özellikleriyle kendi özelliklerinin uyum içinde olmasını ifade etmektedir. Son yaklaşım olan İş-Çevre Uygunluğu da bireyin çalışma ortamıyla uyumluluğunu gösterir. Bu noktada birey-örgüt uyumunda ön plana çıkan temel hususlardan birisi örgütsel sosyalizasyon uygulamaları ve oryantasyon programlarıdır.

Örgütsel sosyalizasyon, personel seçimi ve değerlendirmesini takiben örgütsel standart ve normları karşılamak için bireylerin öğrenme ve örgüte uyum sağlama süreci olarak tanımlanmaktadır (Anderson vd., 2005: 116). Örgütsel sosyalizasyon, yalnızca bir örgütte çalışmayı öğrenmek değil, aynı zamanda örgüte uygun davranışları kabul etmek ve sergilemek olarak da tanımlanmaktadır (Taormina, 2004: 77). Örgütsel sosyalizasyonun temel amacı, çalışanların örgüt içinde aynı norm ve değerlere bağlı kalmalarını ve örgüte katılımlarını kontrol altında tutmalarını sağlamaktır. Çalışanlar, sosyalleşme süreçleri sayesinde istenen davranışları öğrenebilir ve uygulayabilir (Chow, 2002: 720).

İşletmeler sosyalleşmeyi sağlayabilmek için bazı taktikler uygulamaktadır. Şirketler tarafından kullanılan sosyalizasyon taktikleri, bireyler ve kuruluşlar arasındaki uyuma değerli bir katkı sağlar. Sosyalleşme ve sosyal değerleri, değerlerin uyumunu sağlamak ve yeni gelenlerin kuruma uyum sağlamasına yardımcı olmak için en iyi uygulamaları temsil eder (Cable ve Parsons, 2001: 21). İşletmelerin uyguladıkları bu taktikler aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Tuttle, 2002: 72-73).

- **Kollektif/Bireysel Taktikler:** Yeni gelenleri bir araya toplamayı ve birlikte öğrenmelerini sağlamayı içerir.

- Biçimsel/İnformel Taktikler: Çalışanları şirket tarafından tasarlanmış bir eğitim ve gelişim programına tabi tutmayı içerir.

- Sıralı/Tesadüfi Taktikler: Sosyal programın uygulanma aşamalarından oluşur.

- Sabit/Değişken Taktikler: Sosyalleşme için atılacak adımlara yönelik maddeleri içermektedir.

- Seri/Alternatif Taktikler: Geliştirme aşamaları için önemli olan adımları içerir.

- Atama/Tasfiye Etme: Organizasyona yeni katılan insanlar için değerler, tutumlar ve davranışlar kavramı yaratmayı içerir.

Örgüte uyum sürecine olumlu katkı yapan bir diğer önemli unsur yukarıda da belirtildiği üzere çalışanlara yönelik gerçekleştirilen oryantasyon programlarıdır. Oryantasyon programı; işletmeye yeni girmiş bireylerin eski ortamdan yeni ortama geçişini kolaylaştırmak için yapılan çalışmalardır (Sevim ve Yalçın, 2006: 222). Oryantasyon programı, çalışanların yaptıkları görevleri öğrenmeleri ve onları işlerini yapmalarına yardımcı olabilecek yöneticiler ve diğer çalışanlarla tanışmaları açısından önemlidir (Özer, 2004: 23). Genel olarak işletmelerde oryantasyon programı uygulanmasına ilişkin amaçlar ise aşağıdaki şekilde sıralanabilir (Seymen, 2002: 16).

- İşe yeni başlayanların işinden ve şirketinden soğumasını önlemek ve sosyal uyumu sağlamak.

- Yeni işe başlayanların içindeki potansiyeli çıkarmak.

- İlk birkaç günde çalışanlara işin gerektirdiği hassasiyetleri aktararak ilgili sağlık ve güvenlik risklerini azaltmak.

- Örgüt kültürünü yeni üyelere ileterek kültürel bozulmanın önüne geçmek.

- Yeni işe alınanların çalışmalarını mevcut bilgi, beceri ve deneyimlerine göre değerlendirmelerine ve en uygun pozisyonu seçmelerine olanak sağlamak.

- İşe başlayanların yaptıkları işin şartları, uymaları gereken kurallar, mahremiyet hakları vb. konular hakkında bilgi sahibi olmalarını sağlamak.

- Yeni işe başlayanların, işletmeye güven duymalarını sağlamak.

- Çalışanların kişisel, sosyal ve işle ilgili ihtiyaçlarının karşılanabileceği yerler hakkında bilgi vermek.

8. ÖRGÜTE UYUMUN ÇIKTILARI

Literatürde birey-örgüt uyumu ve bu olgunun bireyler ile örgütler üzerindeki etkilerine ilişkin kayda değer sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmaların sonuçlarına

bakıldığında, birey-örgüt uyumunun; stresi, değişime karşı direnci ve bitkinliği azalttığını iş tatminini, örgütsel vatandaşlık davranışı ve algılanan örgütsel desteği, çalışma isteğini, işe ve örgüte bağlılığı geliştirdiği görülmektedir (Kesen, 2017: 79). Bireyler ve örgütler arasında uyum sağlanmasının en önemli çıktılarından biri de bireyler arasındaki veya kişiler ve örgütler arasındaki güvendir. Güven, uyumun nedeni ve sonucudur (Ulutaş, 2010: 78). Birey ile örgüt arasındaki uyum, örgüt ile birey arasındaki ilişkiyi güçlendirdiğinden, bireyin değer ve hedeflerinin benzerliği, örgüt anlayışını ve bireylerin güvenini geliştirir (Ahmadi vd., 2014: 33). Birbirlerine ve üstlerine güvenenler, tüm yeteneklerini kullanarak ve rollerinin dışında hareket ederek örgüte fayda sağlarlar (Fleet, 1999: 181). Literatür incelendiğinde örgüte uyumun çıktıları ise şöyle özetlenebilir:

Örgütsel Bağlılık: Bağlılık, bir kişiyi bir varlığa veya eyleme bağlama süreci olarak tanımlanabilir (Luchak ve Gellatly, 2007: 768). Psikolojik bir kavram olan bağlılık, örgütsel davranış süreçlerinin belirleyicisi olarak karşımıza çıkmaktadır. Bireysel örgüt uyumu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin olumlu olduğu birçok çalışmada kanıtlanmış ve bu durum birçok araştırmacının literatürüne girmiştir (Vilele vd., 2008: 1005). Örgütsel bağlılık temel olarak bireyler ve örgütler arasındaki karşılıklı değişim sürecinde ortaya çıkar. Bir kişi bir kuruluştan belirli bir ödül vb. aldığı anda karşılığında kendisini kuruluşa adar. Diğer bir deyişle, kişiler ve örgütler arasındaki alışverişlerde, kişiler örgüte bağlılık karşılığında belirli ödüller ve/veya sonuçlar beklemektedir (Balci, 2003: 27–28).

Verimlilik: Şirketin organizasyon yapısının nihai hale getirilmesi sürecinin etkinliği iş süreçlerine bağlıdır. En genel anlamıyla verimlilik, girdi olarak kullanılan kaynaklar ile girdileri veya maliyet faktörlerini en aza indirmek ve çıktıları veya üretimi en üst düzeye çıkarmak amacıyla üretilen çıktılar arasındaki ilişkiyi ifade etmektedir (Eren, 2001: 118). Bireyler ve örgütler arasındaki uyum, verimliliği artırmakta ve kaynakların verimli kullanılmasını sağlamaktadır (Alınacı vd., 2013: 274). Verimlilik, kullanımı kolay ve basit bir ölçü olduğundan çoğu kuruluştan yaygın olarak kullanılan bir performans ölçüsüdür (Akdeniz ve Durmaz, 1998: 85-99).

İş Doyumu: İş doyumu bir kişinin işiyle ilgili sahip olduğu olumlu etki veya duygudur. Başka bir deyişle iş doyumu, bir çalışanın işinden duyduğu memnuniyet ya da memnuniyetsizliktir (Davis, 1982: 96). Birey örgüt uyumunun en önemli sonuçlarından biri, çalışanların işlerinden aldıkları doyumdur. İş doyumu, işin maddi getirisi ve çalışanın yanında rahat olduğu çalışma arkadaşlarıyla iş yaratmanın mutluluğu olarak

tanımlanabilir. İş doyumu, çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlığı ile bireysel fizyolojik ve ruhsal duygularının bir belirtisidir (Şimşek vd., 2008: 45). Düşük iş doyumu, örgütsel koşulların kötüleştiğinin en önemli kanıtıdır. İş doyumsuzluğu, ani grevlerin, iş durgunluğunun, azalan üretkenliğin, disiplin sorunlarının ve diğer örgütsel sorunların ardında gizlidir (Davis, 1988: 95). Bir kuruluş için kar elde etme, hayatta kalma vb. hedefleri olduğu kadar, çalışanlarının işlerinden mutlu olmalarını sağlamakta hedefleri arasındadır. Bu nedenle bir örgütte bireysel doyum ve örgütsel etkililik birlikte çalışmalıdır (Samadov, 2006: 7).

İşletme; işletme örgütleri ve birey açısından çeşitli faydalar sağlayan birey-örgüt uyumunun bazı durumlarda çeşitli dezavantajları da beraberinde getirebileceğine inanılmaktadır. Örneğin, aşırı uyum, kuruluşların farklı durumlara uyum sağlama esnekliğini azaltabilir ve pazar koşullarına uygun şekilde yanıt vermelerine olanak tanıyan bakış açılarının çeşitliliğini azaltabilir. İşlevsel çatışmaların azalması, rahatlık ve rehabetin ortaya çıkması, tarafları ayakta tutan rekabetin zayıflaması durumları bu kapsamda karşılaşılabilecek birkaç olumsuz örnektir. Öte yandan, aşırı uyum, örgütsel gelişimi sağlayan eleştirel vizyonu zayıflatılabilmekte ve değişim gerekliliklerinin sorgulanmasını engelleyebilmektedir. Nitekim, aynı inanç ve değerleri paylaşan kişilerde örgütü yavaşlatan benzer kör noktalar bulunması olasıdır. Bu sebeple homojenliği yüksek gruplarda örgütün yenilikçilik kapasitesi zayıflayabilir. Benzer şekilde, liderlerin uyuma aşırı bağlılığı, fikirlere ve girişimlere karşı koymak için alan eksikliği olarak görülebilir. Bu durumda muhalifler fikir beyan etmekten kaçınabilir ve muhalif ama yetenekli kişiler örgütten ayrılabilir (Kesen, 2017: 78). Aşırı uyumun beraberinde örgütün bazı üyelerini dışarıda bırakma potansiyeli bulunur. Eğer birey bu noktada örgüt ile uyumsuzluk yaşarsa, uyumsuzluğun sebepleriyle baş edemeyecek ve örgütte mutsuz olacağı için kısa sürede örgütten ayrılacaktır (Başaran, 2004: 358). Birey-örgüt uyumunda örgütsel güveninin zayıf olduğu noktada ise bireyin örgüte bağlılığı düşük düzeyde kalabilir. Bireylerin bağlılık duygusu gelişmemişse ve bununla birlikte iletişim kanalları açık değilse ve iletişim gürültüsü yani dedikodu çok ise ortamın stresi bireye anında yansımaktadır (Özkalp ve Kırel, 2001: 441). Vilela ve diğerleri (2008) amirler ve satış temsilcileri arasındaki uyum üzerine yaptıkları araştırmalarında, birey-örgüt uyumunun daha yüksek stres seviyeleri, daha yüksek işten ayrılma niyetleri ve daha düşük iş tutumları gibi olumsuz olguları azaltmada etkili olabileceğini ve tüm bu olumsuz durumları tersine çevirmek için birey-örgüt uyumunun kullanılabileceğini

vurgulamışlardır (Vilela vd., 2008: 1005). Bu bağlamda birey-örgüt uyumu ile stres karşılıklı etkileşim halindedir. Birey-örgüt uyumunun düşük olması strese neden olurken, yüksek stres ile mücadele edebilmenin yollarından birisi birey-örgüt uyumunu artırmaktır. Aksi durumda bireyin üretkenlik karşısı iş davranışları sergileme potansiyeli bulunmaktadır.

Çatışma, İşgören Devri: Çatışmalar çeşitli kutuplaşmalara yol açmakta, morali düşürmekte, güvensizlik yaratmakta ve verimliliği düşürmekte, cironun azalmasında önemli rol oynamaktadır (Genç, 2007: 279). Bireysel örgütsel uyum ile çalışan devri arasında pozitif bir ilişki vardır (Yahyagil, 2005: 137). Şirketler, işgören devir hızı yüksek olduğu sürece çalışanlarından verimli bir şekilde yararlanamamakta ve uzun vadede iyi çalışanları bulamamakta ve elde tutamamaktadır. Bu nedenle şirketin işgören devir hızı normal seviyelerde tutmaları önerilmektedir (Tütüncü ve Demir, 2003: 146). Şirketler, işgören devir hızını azaltmak için çalışanların işyerinden ayrılma nedenlerini belirlemeli, verimli bir iş ortamı sağlamalı ve çalışanlara daha iyi iş olanakları sağlamalıdır (Tütüncü ve Demir, 2003:147).

Yabancılaşma, Devamsızlık, Umursamazlık, İşten Çıkma/Çıkarılma: Kuruluşlar içinde birey örgüt arasındaki uyumsuzluklar sonucu; birey örgüte yabancılaşır, ve ilgisizleşir (bireyden ve toplumdan uzaklaşır), ya kendi isteğiyle örgütten ayrılır ya da örgütten atılır (Ulutaş, 2011: 149). Başaran (2000: 231-233) yabancılaşmayı çalışanı örgüte karşı tutum bozukluğu olarak tanımlamış ve yabancılaşmanın ilgisizlik gibi örgüte ve çalışanlara zarar veren bir durum olarak görülebileceğini belirtmiştir. Ayrıca işe yabancılaşma iş ortamında, paylaşım, özdeşleşme, ekip çalışması, katılım, iletişim, moral, motivasyon, güven, performans, bağlılık gibi temel değerlerin göz ardı edilmesine sebep olacaktır (Demirel, 2009: 124-125). Örgütlerin yönetiminde en önemli kişisel sorunlardan biri olan işe devamsızlık, stresin yanı sıra bir takım farklı fiziksel rahatsızlıklardan da kaynaklanabilmektedir. Örgütlerde görülen devamsızlık sorunları, değerli ve sınırlı bir kaynak olan zamanın boşa harcanmasına yol açmakta ve verimsizlik ve kalitesizlik yoluyla rekabet gücünü zayıflatmaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001: 198). İş yerinde uyumu yakalayamayan ve mutsuz olan bireyler giderek kendini diğer bireylerden ve toplumdan geri çeker ve duyarsız hale gelir. Bu da ortaya çevresini ve arkadaşlarını umursamayan bireyler ortaya çıkarır. Bunun sonucunda ise işten çıkmalar veya çıkarılmalar artarak karşımıza çıkar (Ulutaş, 2011:149).

İKİNCİ BÖLÜM

ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİNİN GELİŞTİRİLMESİ

1. MESLEKİ EĞİTİM VE ÖRGÜTE UYUM İLİŞKİSİ

Mesleki eğitim, mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve tutumların kazanılması yoluyla kişinin çok yönlü gelişimini amaçlayan bir eğitim şeklidir. Mesleki eğitim, bireyin zihinsel, duygusal, sosyal ve ekonomik becerilerinin geliştirilmesine dayanmaktadır (Karaağaçlı, 2002: 113). Böylece söz konusu mesleğe ilişkin eğitim alan bireyler, aldıkları eğitimden dolayı mesleğe daha fazla bağlılık göstermekte ve örgüte daha iyi uyum sağlamaktadırlar. Nitekim mesleki eğitimin amaç ve hedefleri dikkate alındığında mesleki eğitimin uygulamaya dayalı olduğu ve eğitim-öğrenme ortamının iş ortamının kendisi olduğu anlaşılmaktadır. (Aymanıkuy ve Aymanıkuy, 2002: 29). Mesleki eğitimde işletmelerde beceri eğitimi kapsamında gerçekleştirilen uygulamalı etkinlikler, öğrencilerin öğrenme süreci etkinliği ve kalitesini artırmaktadır. Bunun yanı sıra mesleki eğitim öğrenci üzerinde özgüven, etkin iletişim, olumlu çalışma alışkanlıkları, teoriyi pratiğe dökme ve beceri geliştirme gibi istenilen değişimler meydana getirmektedir (Catterall, 1984: 19).

Mesleki eğitim, eğitim kurumları ile işletmeler arasında koordinasyon ve işbirliğini zorunlu kılmaktadır. Mesleki eğitimde öğrencinin iş yaşamı deneyimi ve eğitim sürecini aynı anda gerçekleştirmesi esastır. Bu durum ise öğrencinin bireysel gelişiminde ve değerleri üzerinde birtakım değişiklikler meydana getirmektedir. Wilson, 1974 yılında gerçekleştirdiği çalışmada; mesleki eğitime katılanlar ve katılmayanların değerleri ve tutumları arasında bir fark olup olmadığını karşılaştırmıştır. Araştırma sonucunda mesleki eğitim kapsamında işbirlikçi bir yöntemle çalışan kişilerin yoğun çalışma ortamlarına daha iyi uyum sağladığı gözlenmiştir. Ayrıca bireylerin kariyer seçimlerinde daha bilinçli hareket ettikleri, ilgi ve yeteneklerinin farkına vardıkları saptanmıştır (Kazu, 1996: 23). Bu bağlamda mesleki eğitim bireyin örgüte uyum sürecini kolaylaştıran bir olgu olarak değerlendirilebilir. Kaliteli bir mesleki eğitimin kariyer algısı üzerinde önemli etkisinin olacağı açıktır. Mesleki eğitim ile iş yaşamında bir ön deneyim yaşayan birey kariyer planlamasını buna göre yapacaktır. Okullarda uygulanan müfredatlar, günün koşullarına ve teknolojiye göre güncellenmelidir. Eğitim kurumları bu doğrultuda birbirleriyle paralel çalışmalıdır. Okulların müfredatları hazırlanırken sektörle işbirliği yapılmalı ve sektör temsilcilerine danışılmalıdır. Böylece işbirliği içinde oluşturulan

müfredatta okuyan öğrencilerin becerilerinin geliştirilmesi sağlanmış olur. Bu işbirliği içinde oluşturulan müfredat doğrultusunda eğitim alan öğrenciler hazır işgücü oluşturur ve bu öğrenciler iş hayatına daha kolay adapte olabilirler (Tektaş vd., 2016: 317). Anadolu Mesleki ve Teknik Lisesi öğrencilerinin kendi ana dallarında lisans derecesine devam etmeleri muhtemeldir. Böyle bir durumun turizm sektörü ve gastronomi alanında kalifiye eleman yetiştirilmesini desteklemesi ve öğrencilerin başarısı için rekabeti artırması beklenmektedir (Çılgınoğlu ve Güleç, 2022: 855). Bununla birlikte üniversite eğitimlerine kendi alanlarında devam eden öğrencilerin staj kapsamında karışılacakları ilk mesleki deneyim ile ilgili olumsuz deneyimler yaşamalarının önüne geçilmesi gerekmektedir. Bunun sağlanması için ise öğrencilerin eğitimleri esnasında çalışacakları işletmelerin; öğrencilere bir taraftan meslekle ilgili teorik ve pratik bilgiyi doğru bir şekilde aktarabilmesi, diğer taraftan da onların turizm sektöründe çalışma ve kariyerlerini sektörde sürdürmelerine katkı sağlayabilmesi gerekmektedir (Olçay ve Düzgün, 2015: 67).

Bilindiği üzere eğitimin iki temel tarafı öğrenciler ve onları istihdam edecek sektör işletmeleridir. Halihazırda her iki tarafın beklentilerinin bilinmesi ve bu beklentiyi karşılayacak eğitim programlarının düzenlenmesi yeni dünyanın en temel beklentisidir. Bu bağlamda eğitim sektöründeki rekabet artık okulları iş garantili mezun vermeye zorlamaktadır (Ardahan, 2010: 73). Eğitim kurumlarının iş garantili mezunlar vermesinde önemli bir unsur ise mesleki eğitim olanaklarıdır. Mesleki eğitim bireyde kariyer ve kariyer planlama konusunda farkındalık sağlamanın yanı sıra, öğrenciye iş ortamının genel koşulları, çalışma temposu, iş içeriği ve örgüt yapısı hakkında önemli bilgiler sunmaktadır. Mesleki eğitim, bireyleri doğrudan iş yaşamına hazırlayan bir misyona sahiptir (Morkoç ve Doğan, 2014; 121). Tamer ve Özcan (2014: 222), mesleki eğitime yönelik gerçekleştirdikleri araştırmada, bu olguyu desteleyecek şekilde, meslek lisesi mezunlarının, genel lise mezunlarına göre mesleki yeterlilik, pratik beceriler, iş hayatına uyum, bilişim teknolojisi gibi konularda daha iyi durumda olduğunu belirlemişlerdir.

Konu ile ilgili sınırlı sayıdaki araştırmaların sonuçları ve bu araştırmada ele alınan kavramsal çerçeve doğrultusunda mesleki eğitimin bireyler için örgüte uyum açısından önemli bir olgu olduğu öngörülmektedir. Buradan hareketle araştırmanın birinci hipotezi ve bu hipoteze bağlı alt hipotezler aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur.

H₁: Öğrencilerin almış oldukları mesleki eğitim, onların örgüte uyumlarını olumlu yönde etkilemektedir.

• H_{1a}: Öğrencilerin mesleki eğitime karşı olumlu tutum ve değerlendirmeleri, onların örgüte uyumlarını olumlu yönde etkilemektedir.

• H_{1b}: Mesleki eğitimin öğrenciye sağladığı kariyer katkısı, onların örgüte uyumlarını olumlu yönde etkilemektedir.

• H_{1c}: Öğrencilerin mesleki eğitime karşı sahip olduğu olumsuz tutumlar, onların örgüte uyumlarını olumsuz yönde etkilemektedir.

• H_{1d}: Öğrencilerin mesleki eğitime yönelik karışıklığı, onların örgüte uyumlarını olumsuz yönde etkilemektedir.

2. İŞLETMELERDE BECERİ EĞİTİMİ VE ÖRGÜTE UYUM İLİŞKİSİ

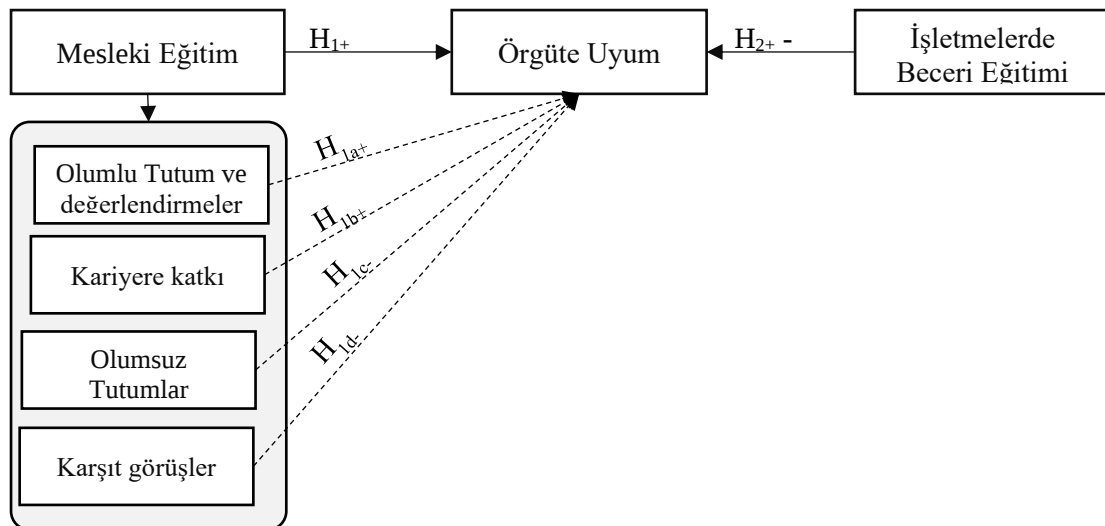
21. yüzyılda bilginin tümüne sahip olan insan yerine, bilgiyi hayatı kolaylaştıracak bir araç olarak kullanabilen insan yetiştirmek giderek daha önemli hale gelmiştir (Oğuz vd., 2004:52). Bu aşamada okul eğitiminin önemi çok büyüktür. "Eğitim, en genel anlamıyla, bir bireyin davranışındaki değişikliğin, kendi deneyimleri tarafından bilinçli olarak başlatıldığı süreçtir" (Ertürk,1978: 14). Eğitimin temel amaçlarından birisi bireyi iş hayatına hazırlamaktır. Bu kapsamda farklı alanlarda ve farklı düzeylerde (ortaöğretim, ön lisans, lisans vb.) mesleki eğitim faaliyetleri ile birey eğitim süreci sonrasında kapsayan çalışma hayatına hazırlanmaktadır. Mesleki eğitim sunulan temel alanlardan birisi turizm eğitimidir. Ülkemizde ortaöğretim seviyesinde turizm eğitimi, Millî Eğitim Bakanlığınca ve ayrıca özel eğitim kurumlarınca verilmektedir. Bu eğitimler Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi ve Turizm Meslek Liseleri, Anadolu Aşçılık Meslek Liseleri ve diğer meslek liseleri bünyesinde verilmektedir. Genel olarak turizmde; Yiyecek-içecek hizmetleri (mutfak, servis, catering ve parti yönetimi), konaklama hizmetleri (resepsiyon, temizlik, otel işletmeciliği, host & hostes), seyahat yönetimi hizmetleri (seyahat acentesi, tur operatörü) ve eğlence hizmetleri (animasyon) konularında eğitimler verilmektedir (Hacıoğlu vd., 2008: 25-40). Turizm eğitiminde temel alanlardan birini oluşturan aşçılık eğitimi Türkiye'de lise, ön lisans, lisans ve yüksek lisans derecelerinde özel veya genel olarak verilmektedir. Bunların yanı sıra Kültür ve Turizm Bakanlığı, TUGEV (Turizmi Geliştirme ve Eğitim Vakfı), Millî Eğitim Bakanlığı gibi çeşitli kurum ve kuruluşlar tarafından da yaygın mutfak eğitim hizmetleri verilmektedir. Öte yandan mutfağın önemi arttıkça farklı işyerlerinde farklı mutfak eğitimlerinin verildiği görülmektedir (Tekin ve Çidem, 2017: 36). Aşçılık veya yiyecek- içecek alanında verilen mesleki eğitimler okul bünyesinde sunulan eğitimleri ve staj, işyeri eğitimi, işletmelerde beceri eğitimi gibi iş ortamında gerçekleştirilen eğitimleri kapsamaktadır. Özellikle iş ortamında sunulan

beceri eğitimleri daha önce ifade edildiği üzere öğrencilere gerçek çalışma ortamını tanıma fırsatı sağlamakta ve iş içeriği hakkında onlara temel bilgiler vererek mesleğe yönelik algılarını şekillendirmektedir.

Yiyecek içecek hizmetleri sektörünün, emek yoğun bir sektör olması, işletme çalışanlarının hizmet kalitesi ve müşteri memnuniyeti üzerindeki etkisini artırmaktadır. Başka bir deyişle, tüketici memnuniyeti için çalışan memnuniyeti gereklidir. Bunun için ise çalışanın istihdam edildiği sektörün ve yaptığı işin özelliklerini ve gereksinimlerini iyi bilmesi gerekmektedir. Bu noktada işletmelerde beceri eğitiminin rolü yadsınamaz durumdadır. Nitekim işletmelerin varlığını sürdürmesi ortak amaçların başarılmasına bağlıdır. Örgütlerin hayatta kalmak için bir dizi değerleri, inançları ve varsayımları vardır ve kurucular veya girişimciler bu değerleri, inançları ve varsayımları astlarına iletirler. Amaç, bireysel değerleri örgütsel değerlerle uyumlu hale getirmektir. Örgüte katılan herkes örgütü seçer, örgüt tarafından seçilir ve sosyal süreçlerden geçer. Bu doğrultuda bireyin kısa süre içerisinde örgüte uyum sağlaması beklenir. Kişisel değerler ile örgütsel değerlerin uyumu zayıf ise kişiler örgütten ayrılır veya uzaklaştırılır (Ulutaş, 2011: 24-29). İşletmelerde beceri eğitimi ile iş yaşamına tam olarak geçiş yapmadan iş ortamı ve iş içeriğinin öğrenilmiş olması ise bireye örgüt içerisinde nasıl davranması gerektiği konusunda temel fikirler sunar. Bu bağlamda işletmelerde beceri eğitiminin örgüte uyumu kolaylaştırması beklenir. Buradan hareketle araştırmanın ikinci hipotezi ve araştırma hipotezlerine bağlı olarak geliştirilen araştırma modeli aşağıdaki şekildedir.

H₂: Öğrencilerin almış oldukları işletmelerde beceri eğitimi, onların örgüte uyumlarını olumlu yönde etkilemektedir.

Şekil 1.Araştırma Modeli



III. BÖLÜM

YİYECEK-İÇECEK HİZMETLERİ ALANINDAKİ MESLEKİ EĞİTİM VE BECERİ EĞİTİMİNİN ÖRGÜTSEL UYUMA ETKİSİNİ BELİRLEMEYE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

1. ARAŞTIRMA AMACI VE ÖNEMİ

Bu araştırmanın temel amacı ortaöğretim yiyecek içecek hizmetleri alanında eğitim alan öğrencilere sunulan mesleki eğitim ve beceri eğitiminin örgüte uyuma etkisinin araştırılmasıdır. Bu kapsamda, ortaöğretim düzeyi eğitim kurumlarında (lise) eğitim alan ve mezun olmadan önce işletmelerde belirli bir süre beceri eğitimi alan öğrenciler üzerinde anket uygulaması gerçekleştirilerek, mesleki eğitim ve beceri eğitiminin, beceri eğitimi alınan işletmeye uyum sürecini ne düzeyde etkilediği saptanmak istenmiştir. Bilindiği üzere ortaöğretim kurumları ya da bilinen ismi ile liseler, herhangi bir mesleğe yönelik eğitim vermeleri durumunda söz konusu eğitimi beceri eğitimleri ile zenginleştirmektedirler. Böylelikle öğrenciler liseden mezun olmadan ilgili sektör ve sektör içerisinde yer alan bir işletmenin temel faaliyet süreçleri hakkında bilgi sahibi olabilmektedirler. Beceri eğitimleri aynı zamanda öğrenciye işi yaparak öğrenme fırsatı sunmakta ve deneyimlemenin getirdiği avantajlar ile öğrenciler mesleğe çok daha kolay adapte olabilmektedirler. Beceri eğitimleri öğrencilere önemli avantajlar sağlamakla birlikte, onları yeni bir ortamda bulunmaya zorlamaktadırlar. Birçok öğrencinin daha önce hiç deneyimlemediği bu ortam, mekanik ve organik unsurların birleşiminden oluşan ve üretim / hizmet sunumu gibi çıktıları ortaya koyan işletmelerdir. Aile ortamı ve eğitim kurumu ortamından daha farklı olan ve çok daha zorlu koşullar işletme ortamlarına uyum sağlayamayan birçok kişi için dramatik sonuçlar doğurmakta ve uyum süreci gerçekleşmeden işten ayrılma durumu ortaya çıkmaktadır. Dahası bazı kişiler bu olumsuz deneyim sonucunda ilgili sektörden de uzaklaşarak kariyerlerinde önemli sorunlar yaşamaktadır.

Ortaöğretim yiyecek-içecek hizmetleri alanı hem otel işletmeleri hem de bağımsız yiyecek-içecek işletmelerine istihdam sağlayan önemli bir eğitim koludur. Bu alanda eğitim alan öğrenciler, eğitimin ilk aşamasında teorik bilgiler almakta ve bu teorik bilgileri mesleki eğitim ile pekiştirme yoluna gitmektedirler. Mesleki eğitim müfredat temel alınarak genel olarak eğitim kurumlarının laboratuvarlarında / uygulama

atölyelerinde sunulurken, teorik eğitim ve mesleki eğitimin pekiştirilmesi amacı ile ara sınıflarda ve son sınıflarda öğrenciler işletmelere gönderilmekte ve eğitimin bir parçası burada devam etmektedir. Bu noktada yiyecek-içecek hizmetleri alanında ortaöğretim düzeyinde eğitim alan öğrenciler kendilerine yabancı olan yeni bir ortam ile tanışmaktadırlar. Bu yeni ortam, kişilerarası ilişkilerin sürdürülmesi, örgüt hiyerarşisi içerisinde hareket edebilme, iş-görev tanımı, işin nitelikleri, iş planlaması gibi çok sayıda yeni olguyu da beraberinde getirmektedir. Dolayısıyla öğrenciler bir uyum süreci yaşamaktadırlar. Bununla birlikte söz konusu uyum sürecinde üstleri konumundaki kişiler ve öğretmenlerinin desteği ile öğrenciler görece olarak bu süreci daha başarılı tamamlamaktadırlar. Ayrıca bir sonraki iş deneyimleri için örgüt yapısı ve işleyişi hakkında faydalı çıkarımlarda bulunmaktadırlar.

Örgüte uyum süreci işe yeni başlayan işgören için işin sahiplenilmesi, iş tatmini, işe bağlılık, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık gibi örgütsel davranış hususları bakımından önem taşımaktadır. Örgüte uyumu başarılı olan kişiler, süreç sonunda genellikle kendilerini iş ve işletme örgütü ile bütünleştirmekte ve istekli bir şekilde çalışmaya devam etmektedirler. Ancak örgüte uyumu başarısız olan kişilerde işe devamsızlık, işe ve örgüte yabancılaşma, işten ayrılma gibi olumsuz tutum ve davranışlar gözlenmektedir. Bu bağlamda örgüte uyum hassasiyetle üzerinde durulması gereken bir süreçtir. Ortaöğretim yiyecek-içecek hizmetleri alanında sunulan mesleki eğitim ve işletmelerde beceri eğitiminin örgüte uyum sürecini nasıl etkilediği de bu kapsamda detaylı bir şekilde araştırılması gereken bir husustur. Ayrıca ilgili literatürde bu yöndeki araştırma sayısının çok sınırlı olması, bu araştırmayı sonuçları bağlamında önemli kılmaktadır.

2. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Bu araştırma Afyonkarahisar ilinde bulunan Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinin Yiyecek İçecek Hizmetleri alanında öğrenim gören öğrencilere anket uygulanması ve verilerin analizi şeklinde gerçekleştirilmektedir. Bununla birlikte araştırmada aşağıda sıralanan birtakım sınırlılıklar mevcuttur;

- Araştırma evreninde yer alan öğrenci sayısının sınırlı olması sebebiyle araştırma sonuçları araştırmada belirtilen kitle ile sınırlı olup genelleme yapılması olası değildir.
- Araştırmada veri toplama aracı olarak nicel araştırma yöntemlerinden anket tekniği kullanılmıştır. Bununla birlikte araştırmada nitel ve nicel yöntemlerin bir arada

kullanılmaması, konunun derinlemesine incelenmesi bağlamında bir sınırlılık teşkil etmektedir.

- Araştırmada kontrol değişkenleri (cinsiyet, yaş, eğitim alanı vb.) araştırmaya dâhil edilmiştir. Bu durum veri toplama aracının geçerliliği için bir sınırlılık olarak değerlendirilebilir.

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

3.1. EVREN VE ÖRNEKLEM

Afyonkarahisar ilinde gerçekleştirilen bu araştırmanın evreni ilde bulunan Emir Murat Özdilek Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi (171), İhsaniye Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi (39) ve Sandıklı Hüdaî Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi’nde (48) bulunan öğrencilerinden oluşmaktadır. Bu kapsamda tam sayım yöntemi ile üç okulda öğrenim gören 258 öğrenciden veri elde edilmiştir. Emir Murat Özdilek Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi ve Sandıklı Hüdaî Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi’nde öğrenim gören tüm öğrenciler araştırmaya katılmış olup, İhsaniye Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi’nde 47 öğrenciden 39 ’u araştırmaya katılmıştır. Araştırmacının aynı zamanda yiyecek-içecek hizmetleri alanına hâkim olması ve bu kapsamda Afyonkarahisar ilinde öğretmen olarak görev yapıyor olması çalışma evreni ve bu evrende tam sayım yönteminin seçilmesinde temel unsurdur.

3.2. VERİ TOPLAMA TEKNİĞİ

Bu araştırmada, araştırma amaçlarına ulaşabilmek ve araştırma hipotezlerinin sınanması amacı ile veri toplama aracı olarak anket tekniğinden faydalanılmıştır. Anket formunun oluşturulması sürecinde ilk olarak kapsamlı bir literatür incelemesi gerçekleştirilmiştir. Literatür incelemesi sonucunda temel olarak dört bölümden oluşan anket formu geliştirilmiştir. Anket formunun birinci bölümünde, katılımcılara ait belirli demografik değişkenleri (cinsiyet, yaş grubu, sınıf, staj, beceri eğitim alınan alan) saptamak amacı ile kapalı uçlu sorular yer almıştır. Anket formunun ikinci bölümünde mesleki eğitime, üçüncü bölümünde beceri eğitime ve son bölümde örgüte uyuma ilişkin sorulara yer verilmiştir. Formun ikinci, üçüncü ve dördüncü bölümlerinde 5’li Likert Tipi derecelendirmeli ifadeler kullanılmıştır. Anket formunda bulunan mesleki eğitime ilişkin sorular Kalkan (2014) tarafından gerçekleştirilen “Mesleki Eğitime Yönelik Tutum Ölçeği Geçerlik ve Güvenirlik Çalışma” isimli çalışmadan alınmıştır. Öğrencilerin beceri eğitimiyle ilgili görüşlerini belirlemeye yönelik sorular ise Öztürk ve

Kıraç (2019) tarafından gerçekleştirilen “Sağlık Yönetimi Öğrencilerinin Staj Eğitimi Konusundaki Görüşlerini Belirlemeye Yönelik “çalışmadan alınmıştır. Anket formunun son bölümündeki kişi örgüt uyumuna ilişkin sorular ise Netemeyer, Boles, MacKee, ve MacMurrian, (1997)’ın örgütsel vatandaşlık davranışının öncüllerini incelediği çalışmadan alınmıştır. Oluşturulan anket formu için Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimleri Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu’ndan 17.09.2021-45934 sayısı ile etik kurul onayı alınmıştır. Ayrıca anket formunun ilgili eğitim kurumlarında uygulanabilmesi için Afyonkarahisar Valiliği İl Millî Eğitim Müdürlüğü’nden araştırma izni alınmıştır. Anket uygulaması Kasım 2021-Mayıs 2022 tarih aralığında gerçekleştirilmiştir.

3.3. VERİ ANALİZİ

Anket uygulaması ile elde edilen verilerin analizi amacıyla ilk olarak veri seti elektronik ortama aktarılmış ve istatistiksel analiz programı için kodlama ile analize uygun hale getirilmiştir. Sonraki aşamada araştırmada kullanılan her bir ölçek için geçerlilik ve güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiştir. Bu aşamada ölçeklerin geçerliliğinin test edilmesinde faktör analizi, güvenilirlik düzeyinin belirlenmesinde ise Cronbach’s Alpha kat sayısı ($\alpha > 0.70$) saptama testi uygulanmıştır. Sosyal bilimler alanında gerçekleştirilen araştırmalarda verilerin yapı geçerliliği için genellikle faktör analizi kullanılmaktadır. Faktör analizinde Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) kat sayısı ($\alpha > 0.50$) ve Bartlett’s küresellik testi ($\alpha < 0.05$) verilerin faktör analizine uygunluğunu ifade etmektedir. Analiz sonucunda birikimli varyans değerinin 0.60 ve üzeri, ifadelerin faktör yüklerinin ise 0.50 ve üzeri olması verilerin geçerliliği için yeterli kabul edilmektedir (Çokluk vd., 2014: 177).

Araştırma ölçeklerinin geçerli ve güvenilir olduğunun istatistiksel yöntemler ile belirlenmesini takiben tanımlayıcı verilerin analizi süreci gerçekleştirilmiştir. Bu aşamada katılımcılara ait demografik bilgiler için frekans analizi (sıklık ve yüzde belirleme) gerçekleştirilmiştir. Ayrıca, katılımcıların ölçeklerde yer alan ifadelerle katılım düzeyinin belirlenmesi amacı ile her bir ifade için aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. İfadelerle ilişkin aritmetik ortalama değerlerinde, ilgili değer 1-3 arası olması katılım gösterilmediği, 3-4 arasında olması orta düzeyde katılım gösterildiği, 4-5 arasında olması ise yüksek düzeyde katılım gösterildiği şeklinde yorumlanmıştır.

Veri analizinde araştırma hipotezlerinin sınanması için, ilk olarak verilerin normal dağılım gösterme durumu incelenmiştir. Basıklık ve çarpıklık değerlerinin hesaplandığı bu süreçte normal dağılım için kritik sınır +2 -2 olarak değerlendirilmiştir (George ve Mallery, 2001: 45). Sonraki aşamada da ilişki ölçüm ve etki ölçüm testleri gerçekleştirilmiştir. Değişkenler arası ilişkilerin ölçümünde korelasyon analizi, bağımsız değişkenin bağımlı değişken(ler) üzerindeki etkisinin belirlenmesinde ise regresyon analizi kullanılmıştır. Verilerin normal dağılıma sahip olması nedeniyle ilgili analizlerde Pearson Korelasyon kat sayısı kullanılarak yorumlamalarda bulunulmuştur.

4. ARAŞTIRMA VERİLERİNİN ANALİZİ

Veri analizi sürecinde ilk olarak her bir ölçek için geçerlilik ve güvenilirlik testleri gerçekleştirilmiştir. Bu amaçla mesleki eğitim ölçeğine yönelik gerçekleştirilen faktör analizi ve güvenilirlik testi sonuçları Tablo 5'te sunulmuştur. Tablo 5 incelendiğinde örneklem hacminin yeterliliğini ifade eden KMO kat sayısının 0,887 ve varyansların homojenliğini test eden Bartlett's küresellik testi sonucunun 0,000 olduğu görülmektedir. Buradan hareketle mesleki eğitim ölçeğine ilişkin verilerin geçerli olduğu kabul edilmektedir.

Tablo 5'te yer alan bilgilere göre mesleki eğitim ölçeğinin varyans açıklama oranı yaklaşık %58 olup, en yüksek varyans açıklama oranına sahip alt boyut yaklaşık %33 ile olumlu tutum ve değerlendirmelerdir. Mesleki eğitim ölçeğinde kariyere katkı alt boyutunun varyans açıklama oranı yaklaşık %12 iken, olumsuz tutumlar toplam varyansın yaklaşık %7'sini, karışık görüşler ise yaklaşık %6'sını açıklamaktadır. Mesleki eğitim ölçeği alt boyutlarının öz değerleri de bir (1) üzerinde olup, en yüksek öz değer 6,599 ile olumlu tutum ve değerlendirmeler alt boyutuna aittir. Tablo 5 ifadelerin faktör yükleri bağlamında değerlendirildiğinde tüm ifadelerde faktör yükünün 0,50 üzerinde olduğu görülmektedir. İfadeler içerisinde en yüksek faktör yüküne sahip ifade "OT1-Mesleki eğitimle ilgili faaliyetleri yapmak bana hiç zevk vermiyor (α : 0,814)" ifadesidir. Bu ifadeyi "TD1-Mesleki eğitime yüksek öğrenimde devam etmek isterim (α : 0,789)" ifadesi izlemektedir. Ölçek genelinde diğerlerine göre daha düşük faktör yüküne sahip ifade "KK5-Mesleki eğitimde yapılan uygulamalar araştırma isteğimi arttırıyor (α : 0,571)" ifadesidir.

Tablo 5. Mesleki Eğitim Ölçeği Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Faktör	İfadeler	Faktör yükü	Öz değer	Varyans	Kümülatif varyans	Güvenilirlik kat sayısı
Olumlu Tutum ve değerlendirmeler	TD1-Mesleki eğitime yükseköğretimde devam etmek isterim.	0,789				
	TD2- Aldığım mesleki eğitimle ilgili bir işim olmasını isterim.	0,751				
	TD3-Mesleki eğitimde öğrendiğim şeyleri günlük hayata aktarmanın mutluluğunu yaşıyorum.	0,711	6,599	32,993	32,993	0,840
	TD4-Mesleki eğitimin yaratıcılığımı geliştirmek için uygun olduğunu düşünüyorum	0,655				
	TD5-Mesleki eğitim konuları ilgimi çeker.	0,654				
	TD6-Aldığım mesleki eğitimle ilgili bir işte çalışmak isterim.	0,628				
Kariyere katkı	KK1-Mesleki eğitim çalışma verimini artırır.	0,751				
	KK2-Mesleki eğitim beni iş hayatına hazırlar	0,744				
	KK3-Mesleki eğitimin yeteneklerimi geliştirmek için elverişli olduğunu düşünüyorum.	0,658	2,386	11,931	44,923	0,819
	KK4-Mesleki eğitim öğrenci için iyi bir eğitim tecrübesidir.	0,644				
	KK5-Mesleki eğitimde yapılan uygulamalar araştırma isteğimi artırıyor.	0,571				
Olumsuz tutumlar	OT1-Mesleki eğitimle ilgili faaliyetleri yapmak bana hiç zevk vermiyor.	0,814				
	OT2-Mesleki eğitimden kaçmanın yollarını arıyorum.	0,710				
	OT3-Mesleki eğitimin bence hiçbir cazip yanı yoktur.	0,686	1,401	7,005	51,929	0,805
	OT4-Mesleki eğitime isteksiz olarak geliyorum.	0,673				
	OT5-Mesleki eğitim yararsız bir uygulamadır.	0,600				
Karşıt görüşler	K1-Mesleki eğitimde zaman geçmek bilmez	0,742				
	K2-Mesleki eğitimde öğrendiğim şeyler günlük yaşamda pek bir işime yaramıyor.	0,725				
	K3-Mesleğimle ilgili yenilikler ilgimi çekmez.	0,695	1,221	6,106	58,034	0,736
	K4-Aldığım mesleki eğitimle ilgili işyerleri ilgimi çekmez	0,658				
Ölçek Güvenilirliği (Cronbach's Alpha)						0,885
Kaiser Meyer Olkin kat sayısı						0,887
Bartlett's küresellik testi sonucu						0,000

Notlar:

• Faktör yükü 0,50 altında olan 1,3, 12, 13, 14, 16, 19,20, 22, 25, 26, 27, 29,31 ve 32 numaralı maddeler analizden çıkarılmıştır.

• Olumsuz tutum ve karşıt görüşler faktörlerinde yer alan maddeler için ters kodlama gerçekleştirilmiştir.

Tablo 5, verilerin güvenilirliği bağlamında incelendiğinde genel ölçek güvenilirliğini ifade eden Cronbach's Alpha kat sayısının 0,885 olduğu anlaşılmaktadır. Mesleki eğitim ölçeğindeki olumlu tutum ve değerlendirmeler alt boyutunun güvenilirlik kat sayısı 0,840, kariyere katkı alt boyutunun güvenilirlik kat sayısı 0,819 şeklindedir.

İlgili değer olumsuz tutumlar için 0,805 ve karşıt görüşler için 0,736 olarak hesaplanmıştır. Mesleki eğitim ölçeğinin geneli ve alt boyutları için hesaplanan güvenilirlik kat sayılarının sosyal bilimler alanında kritik değer olarak kabul edilen 0,70 üzerinde olduğu görülmektedir. Buradan hareketle araştırmada kullanılan mesleki eğitim ölçeği verilerinin yüksek güvenilirlik düzeyine sahip olduğunu söylemek mümkündür.

Veri analizinde bir sonraki aşamada beceri eğitimi ölçeğine yönelik geçerlilik ve güvenilirlik testleri gerçekleştirilerek sonuçlar Tablo 6'da sunulmuştur. Tablo 6 incelendiğinde beceri eğitimi ölçeğinde örneklem hacminin yeterliliğini ifade eden KMO kat sayısının 0,885 ve varyansların homojenliğini test eden Bartlett's küresellik testi sonucunun 0,000 olduğu görülmektedir. Gerçekleştirilen faktör analizinde beceri eğitimi ifadelerinin tek boyut altında toplandığı ve ifadelerin toplam varyansın yaklaşık %68'ni açıkladığı saptanmıştır. Tek boyut altında yer alan ifadelerin faktör yükleri de 0,70 üzerindedir. Beceri eğitiminde en yüksek faktör yüküne sahip olan ifade "BE1-Staj eğitiminin mezun olduktan sonra iş olanağı sağlaması açısından yararlı olacağını düşünüyorum (α : 0,846)" ifadesidir. Bu ifadeyi 0,841 faktör yükü ile "BE2-Staj eğitiminin mezun olduktan sonra iş yaşamımızdaki başarının artıracığını düşünüyorum" takip etmektedir. Beceri eğitiminde diğerlerine göre en düşük faktör yüküne sahip olan ifade "BE5-Staj deneyimimizin iş yaşantımızda kendimize güven duymamız açısından yararlı olduğunu düşünüyorum (α : 0,791)" ifadesidir.

Tablo 6. Beceri Eğitimi Ölçeği Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Faktör	İfadeler	Faktör yükü	Özdeğer	Varyans
Beceri eğitimi	BE1-Staj eğitiminin mezun olduktan sonra iş olanağı sağlaması açısından yararlı olacağını düşünüyorum.	0,846		
	BE2-Staj eğitiminin mezun olduktan sonra iş yaşamımızdaki başarının artıracığını düşünüyorum.	0,841		
	BE3-Staj yaparken edindiğimiz çevrenin mezuniyet sonrası da yararlı olacağını düşünüyorum	0,839	3,400	68,006
	BE4-Staj deneyimimizin gerçek iş yaşamını tanımamız açısından yararlı olduğunu düşünüyorum.	0,805		
	BE5-Staj deneyimimizin iş yaşantımızda kendimize güven duymamız açısından yararlı olduğunu düşünüyorum.	0,791		
Ölçek Güvenilirliği (Cronbach's Alpha)				0,882
Kaiser Meyer Olkin kat sayısı				0,885
Bartlett's küresellik testi sonucu				0,000

Tablo 6'da yer alan bilgilere göre beceri eğitimi ölçeğinin öz değeri 3,40 olup, ölçekte yer alan ifadelere ait genel güvenilirlik katsayısı 0,882'dir. Buradan hareketle

araştırmada kullanılan beceri eğitimi ölçeği verileri geçerli ve güvenilir olarak kabul edilmiştir.

Geçerlilik ve güvenilirlik analizleri kapsamında son olarak, örgüte uyum ölçeği verileri incelenmiş ve bulgular Tablo 7’de sunulmuştur. Tablo 7 incelendiğinde örneklem hacminin yeterliliğini ifade eden KMO kat sayısının 0,812 ve varyansların homojenliğini test eden Bartlett’s küresellik testi sonucunun 0,000 olduğu görülmektedir. Buradan hareketle örgüte uyum ölçeğine ilişkin verilerin geçerli olduğu kabul edilmiştir.

Tablo 7. Örgüte Uyum Ölçeği Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Faktör	İfadeler	Faktör yükü	Özdeğer	Varyans
Örgüte Uyum	ÖU1-Çalıştığım işletmenin değerleri, benim dürüstlükle ilgili düşüncelerimle uyumludur	0,866	2,792	69,800
	ÖU2-Çalıştığım işletmenin değerleri, benim hakkaniyetle ilgili düşüncelerimle uyumludur	0,842		
	ÖU3-Kişisel değerlerimin çalıştığım işletme iyi bir uyum içinde olduğunu düşünüyorum	0,818		
	ÖU4-Çalıştığım işletmenin değerleri, benim diğer insanlarla ilgili düşüncelerimle uyumludur	0,814		
Ölçek Güvenilirliği (Cronbach's Alpha)				0,855
Kaiser Meyer Olkin kat sayısı				0,812
Bartlett's küresellik testi sonucu				0,000

Tablo 7 bilgileri doğrultusunda ölçekte yer alan ifadeler örgüte uyuma ilişkin toplam varyansın yaklaşık %70’ini açıklamaktadır. Bununla birlikte ölçekte yer alan ifadelerin faktör yükleri 0,80 üzerindedir. İfadeler arasında en yüksek faktör yüküne sahip olanı “ÖU1-Çalıştığım işletmenin değerleri, benim dürüstlükle ilgili düşüncelerimle uyumludur (α :0,866)” iken, en düşük faktör yüküne sahip olanı “ÖU4-Çalıştığım işletmenin değerleri, benim diğer insanlarla ilgili düşüncelerimle uyumludur” ifadesidir. Beceri eğitimi ölçeğinin güvenilirlik kat sayısı ise 0,855 olarak hesaplanmıştır. İlgili sonuçlar doğrultusunda araştırmada kullanılan örgüte uyum ölçeği verileri geçerli ve güvenilir olarak kabul edilmiştir.

Veri analizinde güvenilirlik ve geçerlilik analizlerinden sonra sıklık ve yüzde analizi kullanılarak katılımcılara ait bazı demografik bilgiler incelenmiştir. Tablo 8’de yer alan bilgilere göre araştırmaya katkı sağlayan katılımcıların %71,32’si erkek (n: 184) ve %28,68’i kadındır (n: 74). Katılımcılara arasında birinci stajını gerçekleştirenlerin oranı %82,56 (n:213), iki staj yapanların oranı ise %:17,44’dür (n:45). Katılımcıların %62,02’si (n:160) 11. sınıf öğrencisi iken %37,98’i (n:98) ise 12. sınıf öğrencisidir. Tablo

da belirtilen 12. sınıf öğrencileri 98 kişi olarak görülmekte, ikinci stajını yapan öğrencilerin sayısı 45 kişi olarak görülmektedir. Covid 19 salgınından dolayı işletmelerde beceri eğitim zorunluluğu olmadığından ikinci stajını yapan öğrenci sayısı 45'tir. Eğitim alanında en büyük grubu Yiyecek & İçecek alanı katılımcıları (%75,58, n:195) temsil etmektedir.

Tablo 8. Katılımcılara Ait Tanımlayıcı Bilgiler

Grup	Değişken	f	%	Grup	Değişken	f	%
Cinsiyet	Kız	74	28,68	Staj durumu	Birinci staj	213	82,56
	Erkek	184	71,32		İkinci staj	45	17,44
Yaş Grubu	15-16 yaş	75	29,07	Beceri eğitimi yapılan alan	Konaklama işletmeleri	51	19,77
	17-18-19 yaş	183	70,93		Yiyecek & içecek işl.	195	75,58
Sınıf	11. sınıf	160	62,02		Seyahat işletmeleri	1	0,39
	12. sınıf	98	37,98		Diğer işletmeler	11	4,26

Veri analizinin bir sonraki aşaması, katılımcıların mesleki eğitim algısına ilişkin değerlendirmelerini kapsamaktadır. Bu amaçla gerçekleştirilen frekans analizi, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 9'da verilmiştir. Tablo 9 genel olarak incelendiğinde katılımcıların mesleki eğitime yönelik algılarının genel ortalamasının $\bar{x}$: 2,948 ile üç (3) altında olduğu görülmektedir. Bununla birlikte katılımcıların mesleki eğitime yönelik olumlu algılarını ifade eden iki alt boyutun (olumlu tutum ve değerlendirmeler, kariyere katkı) ortalamasının $\bar{x}$: 3,778 ile orta-yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Mesleki eğitime ilişkin olumsuz algıları ifade eden alt boyutların (olumsuz tutumlar ve karşıt görüşler) ortalaması ise 2,108 ile genel ortalamadan oldukça altındadır. Katılımcı görüşleri doğrultusunda mesleki eğitime ilişkin en fazla katılım sağlanan alt boyut $\bar{x}$: 3,865 ile kariyere katkı boyutudur. Bu boyutu $\bar{x}$: 3,691 ile olumlu tutum ve değerlendirmeler izlemektedir. Tablo 9 ifadeler bağlamında değerlendirildiğinde “KK2-Mesleki eğitim beni iş hayatına hazırlar ($\bar{x}$: 3,996)” ifadesinin katılımcılar tarafından en fazla algılanan ifade olduğu görülmektedir. Bu ifadeyi $\bar{x}$: 3,957 ile “KK1-Mesleki eğitim çalışma verimini artırır” ve $\bar{x}$: 3,922 ile “KK4-Mesleki eğitim öğrenci için iyi bir eğitim tecrübesidir” ifadeleri izlemektedir. Ölçek genelinde en az katılım gösterilen ifade ise $\bar{x}$: 1,744 ortalama ile “OT2-Mesleki eğitimden kaçmanın yollarını arıyorum” şeklindedir. Alt boyutlarda en yüksek katılım gösterilen ifadeler olumlu tutum ve değerlendirmeler alt boyutunda “TD6-Aldığım mesleki eğitimle ilgili bir işte çalışmak isterim ($\bar{x}$: 3,810)”, kariyere katkı alt boyutunda “KK2-Mesleki eğitim beni iş hayatına hazırlar ($\bar{x}$: 3,996)”, olumsuz tutumlar alt boyutunda “OT3-Mesleki

eğitimin bence hiçbir cazip yanı yoktur ($\bar{x}$: 2,058)” ve karşıt görüşler alt boyutunda “K1-Mesleki eğitimde zaman geçmek bilmez ($\bar{x}$: 2,395)” ifadeleridir.

Tablo 9. Mesleki Eğitim Algısına İlişkin Tanımlayıcı Bilgiler

İfadeler	1	2	3	4	5	$\bar{x}$	Fak. $\bar{x}$
TD1-Mesleki eğitime yükseköğrenimde devam etmek isterim	f 30 % 11,63	29 11,24	59 22,87	53 20,54	87 33,72	3,535	
TD2- Aldığım mesleki eğitimle ilgili bir işim olmasını isterim	f 22 % 8,53	22 8,53	64 24,81	59 22,87	91 35,27	3,678	
TD3-Mesleki eğitimde öğrendiğim şeyleri günlük hayata aktarmanın mutluluğunu yaşıyorum	f 22 % 8,53	20 7,75	51 19,77	75 29,07	90 34,88	3,740	
TD4-Mesleki eğitimin yaratıcılığımı geliştirmek için uygun olduğunu düşünüyorum	f 20 % 7,75	25 9,69	63 24,42	60 23,26	90 34,88	3,678	3,691
TD5-Mesleki eğitim konuları ilgimi çeker	f 16 % 6,20	25 9,69	63 24,42	69 26,74	85 32,95	3,705	
TD6-Aldığım mesleki eğitimle ilgili bir işte çalışmak isterim	f 18 % 6,98	22 8,53	51 19,77	67 25,97	100 38,76	3,810	
KK1-Mesleki eğitim çalışma verimini artırır	f 13 % 5,04	14 5,43	49 18,99	77 29,84	105 40,70	3,957	
KK2-Mesleki eğitim beni iş hayatına hazırlar	f 17 % 6,59	17 6,59	37 14,34	66 25,58	121 46,90	3,996	
KK3-Mesleki eğitimin yeteneklerimi geliştirmek için elverişli olduğunu düşünüyorum	f 19 % 7,36	16 6,20	46 17,83	72 27,91	105 40,70	3,884	3,865
KK4-Mesleki eğitim öğrenci için iyi bir eğitim tecrübesidir	f 24 % 9,30	17 6,59	36 13,95	59 22,87	122 47,29	3,922	
KK5-Mesleki eğitimde yapılan uygulamalar araştırma isteğimi artırıyor	f 19 % 7,36	25 9,69	70 27,13	79 30,62	65 25,19	3,566	
OT1-Mesleki eğitimle ilgili faaliyetleri yapmak bana hiç zevk vermiyor	f 126 % 48,84	63 24,42	31 12,02	23 8,91	15 5,81	1,984	
OT2-Mesleki eğitimden kaçmanın yollarını arıyorum	f 154 % 59,69	54 20,93	25 9,69	12 4,65	13 5,04	1,744	
OT3-Mesleki eğitimin bence hiçbir cazip yanı yoktur	f 115 % 44,57	62 24,03	46 17,83	21 8,14	14 5,43	2,058	1,949
OT4-Mesleki eğitime isteksiz olarak geliyorum	f 134 % 51,94	55 21,32	26 10,08	19 7,36	24 9,30	2,008	
OT5-Mesleki eğitim yararsız bir uygulamadır	f 148 % 57,36	39 15,12	28 10,85	22 8,53	21 8,14	1,950	
K1-Mesleki eğitimde zaman geçmek bilmez	f 85 % 32,95	64 24,81	58 22,48	24 9,30	27 10,47	2,395	
K2-Mesleki eğitimde öğrendiğim şeyler günlük yaşamda pek bir işime yaramıyor	f 101 % 39,15	60 23,26	53 20,54	22 8,53	22 8,53	2,240	
K3-Mesleğimle ilgili yenilikler ilgimi çekmez	f 112 % 43,41	60 23,26	31 12,02	28 10,85	27 10,47	2,217	2,266
K4-Aldığım mesleki eğitimle ilgili işyerleri ilgimi çekmez	f 107 % 41,47	60 23,26	43 16,67	25 9,69	23 8,91	2,213	
(TD+KK) $\bar{x}$: 3,778, (OT+K) $\bar{x}$: 2,108, Genel aritmetik ortalama: 2,948							
$\bar{x}$: Aritmetik Ortalama, f: sıklık, %: Yüzde							
1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Orta Düzeyde Katılıyorum, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum							

Veri analizine beceri eğitimi ölçeği ifadelerine ilişkin tanımlayıcı bilgilerin değerlendirilmesi ile devam edilmiş ve analiz sonuçları Tablo 10’da sunulmuştur. Tablo

ortalamasının $\bar{x}$: 4,117 olması beceri eğitimim katılımcılar tarafından bir gereklilik olarak görüldüğünü teyit eder niteliktedir.

Tablo 10. Beceri Eğitimi Algısına İlişkin Tanımlayıcı Bilgiler

İfadeler		1	2	3	4	5	$\bar{x}$
BE1-Staj eğitiminin mezun olduktan sonra iş olanağı sağlaması açısından yararlı olacağını düşünüyorum.	f	8	19	39	59	133	4,124
	%	3,10	7,36	15,12	22,87	51,55	
BE2-Staj eğitiminin mezun olduktan sonra iş yaşamımızdaki başarının artıracağını düşünüyorum.	f	12	13	47	52	134	4,097
	%	4,65	5,04	18,22	20,16	51,94	
BE3-Staj yaparken edindiğimiz çevrenin mezuniyet sonrası da yararlı olacağını düşünüyorum	f	8	15	48	64	123	4,081
	%	3,10	5,81	18,60	24,81	47,67	
BE4-Staj deneyimimizin gerçek iş yaşamını tanımamız açısından yararlı olduğunu düşünüyorum.	f	15	10	37	57	139	4,143
	%	5,81	3,88	14,34	22,09	53,88	
BE5-Staj deneyimimizin iş yaşantımızda kendimize güven duymamız açısından yararlı olduğunu düşünüyorum.	f	10	14	39	62	133	4,140
	%	3,88	5,43	15,12	24,03	51,55	
Genel aritmetik ortalama							4,117
$\bar{x}$: Aritmetik Ortalama, f: sıklık, %: Yüzde							
1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Orta Düzeyde Katılıyorum, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum							

Tablo 10’da en yüksek katılım gösterilen ifade “BE4-Staj deneyimimizin gerçek iş yaşamını tanımamız açısından yararlı olduğunu düşünüyorum ($\bar{x}$: 4,143)” ifadesidir. Bu ifadeyi $\bar{x}$: 4,140 ile “BE5- Staj deneyimimizin iş yaşantımızda kendimize güven duymamız açısından yararlı olduğunu düşünüyorum” ifadesi takip etmektedir. Beceri eğitiminde diğerlerine oranla daha az katılım gösterilen ifade ise $\bar{x}$: 4,081 ile “BE3-Staj yaparken edindiğimiz çevrenin mezuniyet sonrası da yararlı olacağını düşünüyorum” şeklindedir.

Araştırmada ölçeklere ilişkin tanımlayıcı analizlerde son olarak örgüte uyum ölçeği incelenmiş ve analiz sonuçlarına Tablo 11’de yer verilmiştir. Tablo genel olarak incelendiğinde katılımcıların örgüte uyum algılarının orta-yüksek düzeyde ($\bar{x}$: 3,680) olduğu görülmektedir. Tablo 11 ifadeler bağlamında değerlendirildiğinde en yüksek katılım gösterilen ifadenin “ÖU3-Kişisel değerlerimin çalıştığım işletme iyi bir uyum içinde olduğunu düşünüyorum ($\bar{x}$: 3,798)” ifadesi olduğu görülmektedir. “ÖU2-Çalıştığım işletmenin değerleri, benim hakkaniyetle ilgili düşüncelerimle uyumludur ($\bar{x}$: 3,713)” ifadesi ise bu ifadeyi takip etmektedir. Örgüte uyum ölçeğinde yer alan ifadelere katılım oranları her ifade için 3’ün üzerinde olup, ifadeler arasında daha az katılım

gösterilen ise “ÖU4-Çalıştığım işletmenin değerleri, benim diğer insanlarla ilgili düşüncelerimle uyumludur ($\bar{x}$: 3,500)” ifadesidir.

Tablo 11. Örgüte Uyum Algısına İlişkin Tanımlayıcı Bilgiler

İfadeler		1	2	3	4	5	$\bar{x}$
ÖU1-Çalıştığım işletmenin değerleri, benim dürüstlükle ilgili düşüncelerimle uyumludur	f	10	25	69	80	74	3,709
	%	3,88	9,69	26,74	31,01	28,68	
ÖU2-Çalıştığım işletmenin değerleri, benim hakkaniyetle ilgili düşüncelerimle uyumludur	f	16	22	62	78	80	3,713
	%	6,20	8,53	24,03	30,23	31,01	
ÖU3-Kişisel değerlerimin çalıştığım işletme iyi bir uyum içinde olduğunu düşünüyorum	f	5,43	7,36	24,81	26,74	35,66	3,798
	%	5,43	7,36	24,81	26,74	35,66	
ÖU4-Çalıştığım işletmenin değerleri, benim diğer insanlarla ilgili düşüncelerimle uyumludur	f	21	27	76	70	64	3,500
	%	8,14	10,47	29,46	27,13	24,81	
Genel aritmetik ortalama							3,680

$\bar{x}$: Aritmetik Ortalama, f: sıklık, %: Yüzde

1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Orta Düzeyde Katılıyorum, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum

Araştırma verilerinin analizinde son olarak çalışmada kullanılan ölçeklerin verilerinin normal dağılıma sahip olup olmadıkları incelenmiş ve sonuçlar Tablo 12’de verilmiştir. Araştırma hipotezlerinin testi için ön gereklilik olan analizlerde, her bir ifade için ayrı ayrı olmak üzere çarpıklık ve basıklık değerleri hesaplanmıştır.

Tablo 12. Normallik testi sonuçları

İfade	Çarpıklık	Basıklık	İfade	Çarpıklık	Basıklık
TD1	-0,503	-0,938	OT1	1,099	0,126
TD2	-0,641	-0,585	OT2	1,566	1,589
TD3	-0,798	-0,317	OT3	0,936	-0,102
TD4	-0,616	-0,619	OT4	1,146	0,038
TD5	-0,629	-0,487	OT5	1,161	0,001
TD6	-0,809	-0,324	KAR1	0,617	-0,698
KK1	-1,000	0,333	KAR2	0,759	-0,497
KK2	-1,109	0,260	KAR3	0,834	-0,628
KK3	-0,968	0,033	KAR4	0,808	-0,527
KK4	-1,041	-0,088			
KK5	-0,554	-0,443	ÖU1	-0,551	-0,385
			ÖU2	-0,684	-0,303
BE1	-1,128	0,361	ÖU3	-0,723	-0,257
BE2	-1,140	0,435	ÖU4	-0,458	-0,589
BE3	-1,034	0,315	TD: Olumlu tutum ve Değerlendirmeler KK: Kariyere katkı OT: Olumsuz Tutumlar KAR: Karşıt görüşler		
BE4	-1,339	0,957			
BE5	-1,225	0,734			
BE: Beceri eğitim ÖU: Örgüte Uyum					

Tablodaki sonuçlara göre mesleki eğitim, beceri eğitimi ve örgüte uyum ölçeklerinde yer alan ifadelerle ilişkin çarpıklık ve basıklık değerleri kritik değerler olarak kabul edilen +2 -2 arasındadır. Buradan hareketle araştırmada kullanılan verilerin normal dağılıma sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla ilişki ölçüm ve etki ölçüm testlerinde Pearson Korelasyon katsayısı kullanılmıştır.

5. ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİNİN TESTİ

Ortaöğretim yiyecek-içecek hizmetleri alanı düzeyinde verilen uygulamalı mesleki eğitimlerin ve işletmelerde beceri eğitiminin örgütsel uyuma etkisinin incelendiği bu araştırmada, araştırma amacı doğrultusunda iki temel hipotez oluşturulmuştur. Söz konusu hipotezlerde mesleki eğitim ve beceri eğitimi bağımsız değişkenler, örgüte uyum ise bağımlı değişken olarak ele alınmıştır. Hipotezlerin sınanması kapsamında ise ilk olarak değişkenler arası ilişkiler korelasyon analizi ile ölçülmüş ve bulgular Tablo 13'te sunulmuştur. Verilerin normal dağılım göstermesi sebebiyle korelasyon analizinde Pearson korelasyon kat sayısı (r) temel alınmış ve anlamlılık düzeyi (p) 0,05 altında olan değerlerde iki değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu şeklinde yorumlamada bulunulmuştur.

Tablo 13. Mesleki Eğitim, Beceri Eğitimi ve Örgüte Uyum Arasındaki İlişkiler

		Mesleki Eğitim	Olumlu Tutum ve değerlendirmeler	Kariyere Katkı	Olumsuz Tutumlar	Karşıtlık	Beceri Eğitimi
Beceri Eğitimi	r	0,312**	0,595**	,530**	-0,384**	-0,383**	
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
Örgüte Uyum	r	0,347**	0,516**	0,424**	-0,220**	-0,276**	0,600**
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

** : 0.01 düzeyindeki ilişkiler istatistiksel olarak anlamlıdır (2-uçlu) p: anlamlılık değeri

Tablo 13'te yer alan bulgular incelendiğinde araştırmanın temel değişkenleri olan mesleki eğitim ve örgüte uyum arasında orta düzeyde anlamlı bir ilişkinin olduğu (r: 0,347, p: 0,000) görülmektedir. Benzer şekilde araştırmanın ikinci temel hipotezinde bağımsız değişken olan beceri eğitim ile bağımlı değişken olan örgüte uyum arasında orta-yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki (r: 0,600, p: 0,000) bulunduğu saptanmıştır. Tablo daha detaylı ele alındığında mesleki eğitimin alt boyutları ile örgüte uyum arasında da anlamlı ilişkiler olduğu anlaşılmaktadır. Bu bağlamda olumlu tutum ve değerlendirmeler ile örgüte uyum arasında (r: 0,516, p: 0,000), kariyere katkı ile örgüte uyum arasında (r: 0,424, p: 0,000) orta düzeyde anlamlı ilişkilerin varlığı gözlenmiştir. Diğer yandan mesleki eğitimde iki olumsuz boyutu teşkil eden olumsuz tutumlar ve karşıt görüşler boyutlarının örgüte uyum ile anlamlı ancak ters yönlü zayıf bir ilişkiye sahip olduğu

anlaşılmaktadır. Buna göre olumsuz tutumlar ile örgüte uyum arasında -0,220 düzeyinde, karşıt görüşler ve örgüte uyum arasında ise -0,276 düzeyinde ilişki mevcuttur. Tablodaki bulgular mesleki eğitime ilişkin alt boyutlar ile beceri eğitimi arasında da ilişki bulunduğu işaret etmektedir. Beceri eğitimi ile ilişki düzeyi olumlu tutum ve değerlendirmeler alt boyutunda 0,595, kariyere katkı alt boyutunda 0,530 olarak belirlenmiştir. Mesleki eğitimin olumlu yönünü teşkil eden bu alt boyutlar beceri eğitimi ile orta düzeyde bir ilişkiye sahip iken olumsuz yönünü teşkil eden olumsuz tutumlar (r: -0,384) ve karşıt görüşler (r: -0,383) alt boyutları beceri eğitimi ile orta düzeyde bir ilişkiye sahiptir. Buraya kadar yapılan açıklamalar ışığında araştırmanın değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler bulunduğu anlaşılmaktadır. Ancak söz konusu ilişkilerin tesadüfi olarak ortaya çıkmış olma ihtimali bulunmaktadır. Buradan hareketle hipotezlerin sınanmasında regresyon analizlerinin kullanılması gerekmektedir.

Hipotezlerin sınanması aşamasında ilk olarak araştırmanın birinci hipotezi tek değişkenli basit doğrusal regresyon analiziyle test edilmiş ve bulgular Tablo 14’te sunulmuştur. Regresyon testinde mesleki eğitim bağımsız değişken, örgüte uyum bağımlı değişken olarak değerlendirilmiştir. Gerçekleştirilen analiz sonucunda oluşturulan regresyon modelinin analize uygun ve anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır (F: 51,216, p: 000). Modelin matematiksel ifadesi ise “Örgüte uyum=0,962+ 0,902*Mesleki eğitim” şeklindedir.

Tablo 14. Mesleki Eğitimin Örgüte Uyuma Etkisi

Model	Standardize edilmemiş katsayılar		Standardize katsayılar	t değeri	Anlamlılık
	β	Standart hata	Beta		
(Sabit)	0,962	0,384	--	2,507	0,013
1 Mesleki Eğitim	0,902	0,126	0,408	7,157	0,000*
R: 0,408 Düzeltilmiş R ² : 0,163 F değeri: 51,216 Anlamlılık düzeyi: 0,000					
Örgüte Uyum = 0,962 + 0,902*Mesleki Eğitim					

Tablo 14’te yer alan bulgular doğrultusunda ortaöğretim yiyecek-içecek hizmetleri alanında öğrencilerin aldığı mesleki eğitim örgüte uyumun %16’sını açıklamaktadır. Bununla birlikte öğrencilerin mesleki eğitime yönelik algılarındaki her bir birimlik olumlu değişimin örgüte uyum sürecinde yaklaşık 0,90 birim katkı yaptığı görülmektedir. Dolayısıyla bu çalışmada kapsam dışı bırakılan diğer değişkenlerin etkisinin göz ardı edilmesi koşuluyla mesleki eğitimin örgüte uyumu kolaylaştıran ve örgüte uyuma olumlu yönde etki eden önemli bir faktör olduğunu söylemek mümkündür.

Buradan hareketle araştırmanın birinci hipotezi olan “H₁: Öğrencilerin almış oldukları mesleki eğitim, onların örgüte uyumlarını olumlu yönde etkilemektedir” hipotezi KABUL edilmiştir.

Araştırmanın birinci hipotezinin kabul edilmesi sonrasında birinci hipoteze bağlı olarak geliştirilen alt hipotezlerin sınanması için çok değişkenli basit doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Mesleki eğitim değişkeni alt boyutlarının bağımsız değişken, örgüte uyumun da bağımlı değişken olarak değerlendirildiği analiz sonucunda oluşturulan regresyon modelinin analize uygun ve anlamlı olduğu belirlenmiştir (F: 31,551, p: 0,000). Mesleki eğitime ilişkin alt boyutların örgüte uyuma ilişkin toplam varyansın yaklaşık %32’sini açıkladığı modelde dikkati çeken ilk bulgu, mesleki eğitime ait olumsuz alt boyutların (olumsuz tutumlar ve karşıt görüşler) örgüte uyuma etki etmediğinin saptanmasıdır (p>0,05). Bu bağlamda olumlu tutum ve değerlendirmeler alt boyutu ile kariyere katkı alt boyutları örgüte uyumu etkilemektedir ve regresyon modeli “Örgüte Uyum = 0,997 + 0,411*Olumlu tutum ve değerlendirmeler + 0,276*Kariyere katkı” şeklindedir.

Tablo 15. Mesleki Eğitim Alt Boyutlarının Örgüte Uyuma Etkisi

Model	Standardize edilmemiş katsayılar β	Standart hata	Standardize katsayılar Beta	t değeri	Anlamlılık
(Sabit)	0,997	0,352	--	2,832	0,005
Olumlu tutum ve değerlendirmeler	0,411	0,067	0,399	6,107	0,000*
Kariyere Katkı	0,276	0,073	0,263	3,798	0,000*
Olumsuz Tutumlar	0,097	0,066	0,093	1,458	0,146
Karşıt görüşler	-0,039	0,059	-0,040	-0,666	0,506
R: 0,577 Düzeltilmiş R ² : 0,322 F değeri: 31,551 Anlamlılık düzeyi: 0,000					
Örgüte Uyum = 0,997 + 0,411*Olumlu tutum ve değerlendirmeler + 0,276*Kariyere katkı					

Tablo 15 bulguları incelendiğinde mesleki eğitim değişkeni alt boyutu olan olumlu tutum ve değerlendirmelerin örgüte uyuma %41,1 oranında etki ettiği anlaşılmaktadır. Olumlu tutum ve değerlendirmeler alt boyutunda gözlenen her bir birimlik değişim öğrencilerin örgüte uyum sürecini 0,41 birim artırmaktadır. Dolayısıyla mesleki eğitime ilişkin tutum ve davranışlar örgüte uyumu anlamlı ve olumlu bir şekilde etkilemektedir. Buradan hareketle “H_{1a}: Öğrencilerin mesleki eğitime karşı olumlu tutum ve değerlendirmeleri, onların uyumlarını olumlu yönde etkilemektedir” alt hipotezi KABUL edilmiştir. Tabloda yer alan bulgulara göre kariyere katkı alt boyutu da örgüte uyumu anlamlı bir şekilde etkilemektedir (p<0,05). Kariyere katkı alt boyutuna yönelik algıdaki her bir birimlik olumlu algı değişimi örgüte uyumu yaklaşık 0,28 birim

artırmaktadır. Bu bağlamda araştırmanın ikinci alt hipotezi olan “H_{1b}: Mesleki eğitimin öğrenciye sağladığı kariyer katkısı, onların örgüte uyumlarını olumlu yönde etkilemektedir” KABUL edilmiştir. Gerçekleştirilen regresyon analizi sonucunda araştırmanın H_{1c} ve H_{1d} hipotezleri ise reddedilmiştir.

Araştırma hipotezlerinin test edilmesi sürecinde H₁ hipotezi ve bu hipoteze bağlı alt hipotezlerinin kabul edilmesinden sonra araştırmanın H₂ hipotezi sınanmıştır. Beceri eğitiminin örgüte uyuma etkisini ölçen H₂ hipotezinin sınanması için tek değişkenli basit doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiş ve analiz sonucu Tablo 16’da verilmiştir. Tablo 16 genel olarak değerlendirildiğinde analiz için oluşturulan regresyon modelinin anlamlı (p:000) ve analize uygun olduğu görülmektedir (F: 151,736). Regresyon modelinin matematiksel ifadesi ise “Örgüte Uyum = 1,048 + 0,639*Beceri Eğitimi” şeklindedir.

Tablo 16. Beceri Eğitiminin Örgüte Uyuma Etkisi

Model	Standardize edilmemiş katsayılar	Standardize katsayılar	t değeri	Anlamlılık
	β	Standart hata	Beta	
1 (Sabit)	1,048	0,219	--	4,786
Beceri Eğitimi	0,639	0,052	0,610	12,318
R: 0,610	Düzeltilmiş R ² : 0,370	F değeri: 151,736	Anlamlılık düzeyi: 0,000	
Örgüte Uyum = 0,962 + 0,639*Beceri Eğitimi				

Tablo 16’dan anlaşıldığı üzere yiyecek-içecek hizmetleri alanında işletmelerde alınan beceri eğitimi örgüte uyuma ilişkin toplam varyansın %37’sini açıklamaktadır. Öğrencilerin eğitim kapsamında işletmelerde almış oldukları beceri eğitimindeki her bir birimlik olumlu artış örgüte uyum düzeyini yaklaşık olarak 0,64 birim artırmaktadır. Bu bağlamda beceri eğitimi örgüte uyumu anlamlı ve olumlu bir şekilde etkilemektedir. Buradan hareketle araştırmanın ikinci temel hipotezi olan “H₂: Öğrencilerin almış oldukları işletmelerde beceri eğitimi, onların örgüte uyumlarını olumlu yönde etkilemektedir” hipotezi KABUL edilmiştir.

Araştırmada, devam eden aşamada örgüte uyuma etki eden bağımsız değişkenler birlikte ele alınarak, iki bağımsız değişkenin örgüte uyum üzerindeki etkisi eş zamanlı olarak değerlendirilmiştir. Buna bağlı olarak çok değişkenli basit doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilerek bulgular Tablo 17’de sunulmuştur. Tablodaki bulgular değerlendirildiğinde regresyon modelinin analize uygun ve anlamlı olduğu anlaşılmaktadır (F: 88,242, p:0,000). Tablo 17 bulgularına göre oluşturulan regresyon modelinin matematiksel ifadesi “Örgüte Uyum = 0,006 + 0,458*Mesleki Eğitim +

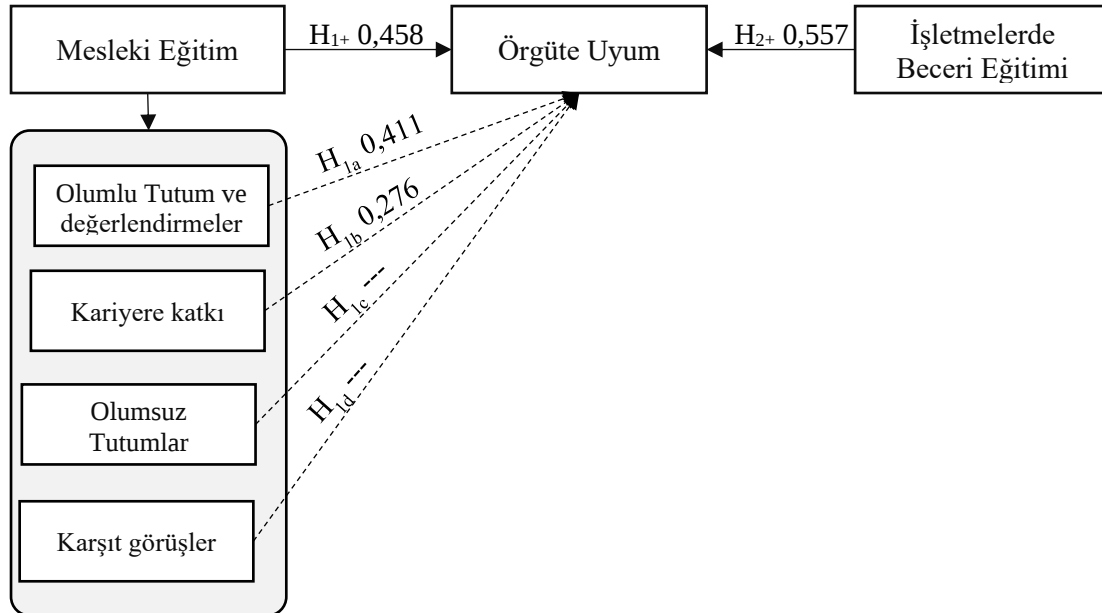
0,557*Beceri Eğitimi” şeklindedir. Modelde yer alan mesleki eğitim ve beceri eğitimi örgüte uyuma ilişkin toplam varyansın yaklaşık %40’ını açıklamaktadır. Bu bağlamda gerek mesleki eğitim gerekse beceri eğitimi örgüte uyumu artıran süreçler olarak değerlendirilebilir.

Tablo 17. Mesleki Eğitim ve Beceri Eğitiminin Örgüte Uyuma Etkisi

Model	Standardize edilmemiş katsayılar		Standardize katsayılar	t değeri	Anlamlılık
	β	Standart hata	Beta		
1 (Sabit)	0,006	0,337	--	0,017	0,987
Mesleki Eğitim	0,458	0,115	0,207	3,989	0,000*
Beceri Eğitimi	0,557	0,054	0,532	10,225	0,000*
R: 0,640 Düzeltilmiş R ² : 0,404 F değeri: 88,242 Anlamlılık düzeyi: 0,000					
Örgüte Uyum = 0,006 + 0,458*Mesleki Eğitim + 0,557*Beceri Eğitimi					

Modele göre öğrencilerin mesleki eğitime yönelik algılarındaki her bir birimlik olumlu artış örgüte uyumu yaklaşık 0,46 birim artırırken, işletmelerde beceri eğitimine yönelik algılardaki her bir birimlik artış örgüte uyumu 0,56 birim artırmaktadır. İlgili sonuçlar H₁ ve H₂ hipotezlerinin kabulünü ortaya koyan önceki analizleri destekler niteliktedir. Diğer yandan mesleki eğitim ve beceri eğitiminin örgüte uyum üzerindeki etkilerinin birlikte ölçülmesi ile aşağıdaki araştırma modeli daha nitelikli olarak ortaya konmuştur.

Şekil 2. Araştırma Modelinin Matematiksel Gösterimi



Yukarıda yer alan araştırma modeli incelendiğinde araştırmanın iki temel hipotezinin kabul edildiği ve işletmelerde uygulanan beceri eğitiminin mesleki eğitime oranla örgüte uyum üzerinde daha olumlu etki oluşturduğu anlaşılmaktadır. Bununla

birlikte, araştırma örnekleme ile sınırlı olması koşuluyla, her iki değişken de örgüte uyuma olumlu katkı yapan önemli unsurlardır ve etki düzeyleri orta düzeydedir. Modele göre mesleki eğitim kapsamındaki olumsuz tutumlar ve karşıt görüşler boyutlarının örgüte uyuma anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Türkiye’de ortaöğretimde mesleki turizm eğitimi 1960’lı yıllarda başlamış ve zamanın şartlarına göre şekillenerek bugünkü haline gelmiştir. Milli Eğitim Kanunu’na göre öğrencilerin kendi alanlarında yani eğitim aldıkları alanlarda mesleki eğitim ve bunu destekleyecek şekilde işletmelerde beceri eğitimi almaları zorunludur. Bununla birlikte mesleki eğitim ve işletmelerde beceri eğitiminin iş yaşamına yansımaları akademik bir çalışma alanını teşkil etmektedir. Buradan hareketle, bu çalışmada yiyecek içecek hizmetleri alanında eğitim alan ortaöğretim öğrencilerinin almış oldukları mesleki eğitim ve işletmelerde beceri eğitiminin örgüte uyuma etkisi araştırma hipotezleri doğrultusunda değerlendirilmiştir.

Anket uygulaması ile 258 öğrenciden elde edilen bulgular doğrultusunda araştırmanın iki temel hipotezi de kabul edilmiştir. Buna bağlı olarak araştırmanın en önemli sonucu hem mesleki eğitimin hem de işletmelerde beceri eğitiminin örgüte uyumu olumlu yönde etkilediğinin saptanmasıdır. Diğer bir ifade ile ortaöğretim düzeyinde öğrencilere verilen meslek ile ilgili eğitimler ve bu eğitimin pekiştiricisi olarak görülen işletmelerde beceri eğitimi, öğrencinin iş yaşamına ilk adımlarını attığı dönemde onun yeni bir ortama adaptasyonunu kolaylaştırmaktadır. Eğitim hayatından çalışma yaşamına geçişte mesleki eğitim ve işletmelerde beceri eğitimi çok önemli bir rol üstlenmekle birlikte araştırmacının bilgisine göre literatürde iki değişkenin örgüte uyuma etkisini konu alan araştırma bulunmamaktadır. Bu sebeple araştırma bulgularının önceki çalışmaların bulguları ile karşılaştırılmasında konuya yakın değişkenleri ele alan çalışmalar incelenmiştir. Çalık (2006: 9-10) örgütsel sosyalleşme sürecinde eğitimin değişen rolünü incelediği çalışmada eğitim programlarının yeni işgörenin mesleğine daha profesyonel ve gerçekçi bir bakış açısı geliştirmesini sağladığını ifade etmektedir. Araştırmacı ayrıca örgütsel sosyalleşme kapsamında sunulan eğitimlerde yeni işgörenler ile mevcut işgörenlerin iş birliğini gerektiren faaliyetler düzenlenmesi, mesleki davranışların artırılması ve yönetim desteğinin gerekliliği gibi hususlara vurgu yapmıştır. Mesleki eğitimin işletmelerde maliyetleri düşürücü, verimliliği ve karlılığı artırıcı rol oynadığını belirten Yılmaz ve Tanrıverdi (2017) ise aşıcılık mesleğine yönelik uygulamalı eğitimin

gerekliliğine vurgu yaparak, alınan eğitimin birey-meslek uyumu, meslek algısı gibi unsurlara olumlu katkı sağladığını belirtmektedirler. Gümüş ve Örgen (2018) turizm ön lisans eğitiminde 3+1 uygulamalı eğitimi inceledikleri araştırma sonucunda, öğrencilerin ön lisans eğitimlerinin son yarısında işletmelerde bulunmasının, çalışma verimliliği, mesleğe ilişkin detayların öğrenilmesi, işletme personeli tarafından bilgi ve beceri aktarımının gerçekleştirilmesi konusunda önemli katkılar sağladığını belirlemişlerdir. Kaysi ve Gürol (2017: 276) da işletmelerde beceri eğitiminin bir türü olan staj uygulamalarının öğrencilerde tecrübe eksikliğini gidermek için önemli bir araç olduğunu, bu süreçte çalışanların yönlendirici ve öğretici olması gerektiğini ifade etmektedirler. Söz konusu araştırmaların yanı sıra literatürde mesleki eğitimin önemini ortaya koyan çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Ancak daha önce ifade edildiği üzere bu çalışmaların örgüte uyum sürecine etkisini konu alan araştırmaya yapılan taramada ulaşamamıştır. Bu bağlamda mevcut araştırma ilgili alanda öncü bir çalışma olup sonuçları bağlamında önem arz etmektedir.

Araştırma kapsamında elde edilen diğer bulgular kapsamında katılımcıların mesleki eğitime önem verdikleri, eğitim aldıkları alanda çalışmaktan memnun oldukları ve aynı alanla ilgili ilerisi için hedef oluşturdıkları saptanmıştır. Ayrıca katılımcıların çoğu beceri eğitiminin kariyerlerine olumlu etkilerde bulunacağını düşünmektedir. Bununla birlikte beceri eğitimine karşı olumsuz tutum besleyen ve karşıt görüşlere sahip olan katılımcılar da bulunmaktadır. Bu katılımcıların olumsuz tutum göstermelerinin sebebi olarak eğitim aldıkları alandan memnun olmamaları ve bulundukları alanı işe yarar bulmamaları söylenebilir. Bu kişiler ayrıca eğitim aldıkları alanı fırsat bulurlarsa değiştirmek istemektedir. Çoğu öğrenci kendi alanıyla ilgili bir işe sahip olmak istemektedir. Bununla birlikte zamanımızda bir istihdam sorunu olduğu göz ardı edilemez. Maddi kaygıları dikkate alındığında öğrencilerin kararsızlığa kapılmaları normal karşılanabilmektedir.

Araştırmanın bir diğer sonucu katılımcıların beceri eğitimini gerekli gördüğü ve meslek yaşamı için faydalı bulduğunun belirlenmiş olmasıdır. Diğer yandan katılımcılar örgüte uyum kapsamında öngördükleri örgüt kültürü beklentilerinin karşılanmadığını belirtmişlerdir.

Afyonkarahisar ilinde, ortaöğretim düzeyinde, yiyecek-içecek hizmetleri alanında eğitim veren kurumlardaki öğrencilerin araştırma evreni olarak değerlendirildiği bu araştırmada elde edilen bulgular doğrultusunda mesleki eğitim ve beceri eğitiminin örgüte

uyumu kolaylaştıran ve örgüte uyuma olumlu yönde etki eden önemli unsurlar olduğu belirlenmiştir. Buradan hareketle yukarıdaki açıklamalar da dikkate alınarak aşağıdaki öneriler getirilmiştir;

1. Mesleki eğitim alanına yönelecek öğrencilere eğitim ve iş alanında karşılaşılabilecekleri zorluklar hakkında rehberlik çalışması yapılmalıdır.

2. Beceri eğitimi yapılacak işletmeler seçilirken ön araştırma yapılmalı ve belirlenen ölçütlere uygun işletme seçilmelidir. Bu kapsamda kurumsal işletmelerin seçilerek, iş doyumunun artması sağlanabilir.

3. Beceri eğitimi alacak öğrencilerle örgüte uyum sürecini kolaylaştıracak ön rehberlik çalışması yapılmalıdır.

4. Öğretmenler, öğrencileri işletme beceri eğitimlerine göndermeden önce, yönetmelik ile güvence altına alınan haklar hakkında bilgilendirmelidir. Böylece haklarını bilen öğrencinin örgüte uyumu ve iş tatmini daha yüksek olacaktır.

5. Öğrencilerin uygulamalı eğitimleri ile okul yaşamlarının birbirini olumsuz etkileyip etkilemediğinin araştırılması gerekmektedir.

6. Öğrencilerin beceri eğitimi aldıkları işletmelerin öğrenim gördükleri alana uygun olması sağlanmalıdır.

7. Okullarda öğrencilere öğretilen mesleki bilgiler endüstrisinin ihtiyaçlarına göre güncellenmeli, ihtiyaçlar doğrultusunda atölyelerin ve donanımların eksikliklerinin giderilmesi gerekmektedir.

8. Öğrenciler iş tanımları konusunda görevli öğretmen tarafından bilgilendirilmelidir. Böylece öğrenci iş yaşamından beklentilerini daha rasyonel bir biçimde belirleyerek, iş deneyimi sürecinde buna uygun hareket etme eğilimi gösterecektir. Bu ise örgüte uyumu kolaylaştıran bir unsur olarak nitelendirilebilir.

9. Bazı işletmeler beceri eğitimini yeterince önemsememekte ve öğrencileri ucuz iş gücü olarak görmektedir. Bu sebeple işletmelerle de bilgilendirici toplantılar yapılmalıdır.

Sosyal bilimler alanında gerçekleştirilen ve mesleki eğitim ile işletmelerde beceri eğitiminin örgüte uyum üzerindeki etkisini konu alan bu araştırma sonuçları bağlamında çeşitli sınırlılıklara sahiptir. İlk olarak literatürde gerçekleştirilen benzer çalışma sayısının az olması, mevcut araştırma sonuçlarının karşılaştırılmasında önemli bir sınırlılık oluşturmuştur. Diğer yandan bu araştırma Afyonkarahisar ilinde gerçekleştirilmiştir ve bu bağlamda sınırlı bir evreni kapsamaktadır. Dolayısıyla farklı illerden örnekleme içeren

daha geniş kapsamlı araştırmaların yapılması gerekmektedir. Mevcut araştırmada veri toplama tekniği olarak yalnızca anket kullanılması da konu ile ilgili örtük bilgilerin elde edilmesinde sınırlılık oluşturmuştur. Buradan hareketle nitel ve nicel araştırma tekniklerini birlikte kullanan çalışmalara ihtiyaç vardır. Daha da önemlisi konunun daha iyi anlaşılabilmesi için bu çalışmanın konusunu ele alan araştırma sayısının artırılması ve bu süreçte farklı değişkenlerin kullanılması gerekmektedir.



KAYNAKÇA

- Adıgüzel, O. C. ve Berk, Ş. (2009). Mesleki ve Teknik Ortaöğretimde Yeni Arayışlar: Yeterliye Dayalı Modüler Sistemin Değerlendirilmesi, *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(1), 220-236.
- Akdeniz, A. ve Durmaz, F. (1998). Verimliliğin Genel Performans Üzerindeki Yansımalarının Uygulaması. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(2), 85-99.
- Akoğlan, M., ve Kozak, N. (1995). Meslek Yüksekokulu Bünyesindeki Turizm Bölümlerinde Uygulanan Müfredat Programları Üzerine Bir Durum Değerlendirmesi, *Turizmde Seçme Makaleler Dergisi*, 23, 1-27.
- Aktaş, A. ve Tarcan, E. (2002). Konaklama İşletmelerinin İşgören Temininde Kullandıkları Üniversite Kaynağı'nın Yeri ve Önemi. Antalya Yöresinde Bir Araştırma, *Turizm Eğitimi, Konferans-Workshop*, 11-13 Aralık T.C. Turizm Bakanlığı Turizm Eğitimi Genel Müdürlüğü. Ankara.
- Aktaş, M. (2007). Algılanan Kişi-Örgüt Uyumu, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimi İlişkisi: Bireycilik ve Toplulukçuluğun Biçimleyici Etkisi, *XV. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Sakarya Üniversitesi, 832-834.
- Akyüz, Y. (2013). *Türk Eğitim Tarihi M.Ö. 1000- M.S. 2013*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Alkan, C., Doğan, H. ve Sezgin, İ. (1996). *Mesleki ve Teknik Eğitimin Esasları*. (3. Basım). Ankara: Gazi Büro Kitapevi.
- Alkan, C., Doğan, H. ve Sezgin, İ. (2001). *Mesleki ve Teknik Eğitimin Esasları*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Alınacı, E., Alınacı, Ü., Erat S. ve Akçin, K. (2013). Does Person-Organization Fit Moderate the Effects of Affective Commitment and Job Satisfaction on Turnover Intentions? *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 99, 274-281.
- Altuncu, Y. T., Salman, C. ve Doğan, Z. M. (2014). *Mesleki Eğitim Sorunları ve Yeni Model Arayışları*, <http://www.ekutuphane.imo.org.tr/pdf/16547.pdf>, (Erişim Tarihi: 21.11.2022)
- Arbour, S., C. T. Kwantes, J. M. Kraft ve Boglarsky, C. A. (2014). Person-Organization Fit: Using Normative Behaviors to Predict Workplace Satisfaction, Stress and Intentions to Stay. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 18(1), 41-64.
- Ardahan, F. (2010). Sektör Odaklı Mesleki Eğitim, Sektörün İşletmecilik Eğitiminden Beklentileri ve Antalya Örnek Uygulaması. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 10(20), 55-76.
- Arslantaş, H.A. (2008). Örgüt Kültürü. *Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları*, 2(1), 172-176.
- Aymankuy, Y. ve Aymankuy, Ş. (2002) Önlisans ve Lisans Düzeyindeki Turizm Eğitimi Veren Yüksek Öğretim Kurumlarının Bulundukları Yerlerin Analizi ve Turizm Eğitimi İçin Bir Model, *Turizm Eğitim Konferansı-Workshop*, Ankara, 29-41.
- Aymankuy, Y., Nuray, T., Girgin, G.K., ve Aymankuy, Ş. (2013). Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimindeki Staj Uygulamasına Öğrenci ve Akademisyenlerin Bakışları (BTİÖYO'da Bir Uygulama). *International Journal of Human Sciences*, 10(1), 101-128.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Balcı, A. (2003). *Örgütsel Sosyalleşme Kuram Strateji ve Taktikler*. Ankara: Pegem Yayıncılık.

- Barnard, C. (1994). *The Functions of Executive*. Cambridge: Harvard University Press.
- Başaran, İ.E. (1991). *İnsanın Üretim Gücü*. Ankara: Gül Yayınevi.
- Başaran, İ.E. (2000). *Örgütsel Davranış* (3. Baskı). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Başaran, İ.E. (2004). *Yönetimde İnsan İlişkileri Yönetimsel Davranış* (3. Baskı). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Bretz, D. R. ve Timothy A. J. (1992). The Relationship Between Person Organizational Fit and Career Success, (CAHRS Working Paper #92-11). *Ithaca, NY: Cornell University, School of Industrial and Labor Relations, Center for Advanced Human Resource Studies*.
- Brigham, K. H., De Castro, J. O. ve Shepherd, D. A. (2007). A Person Organization Fit Model of Owner-Managers Cognitive Style and Organizational Demands, *Entrepreneurship Theory and Practice*, 31(1), 29-51.
- Bursalıoğlu, Z. (1981). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları.
- Cable, D. M. ve Parsons, C. K. (2001). Socialization Tactics and Person–Organization Fit. *Personnel Psychology*, 54(1), 1-23.
- Casanova, M.P., Santos, C. ve Silva, M.A. (2014). *The Need of Continuous Teachers Training in the Coaching of Vocational Education* (Ecer 2014). The Past, Present, and Future of Educational Research in Europe. 1-5.
- Catterall, J. S., (1984). Assessing the Economic Outcomes of Vocational Education. *Studies in Educational Evaluation*, 10(1), 17-26.
- Chakkor, S., El Ahmadi, C., Baghour, M. ve Hajraoui, A. (2014). Comparative Performance Analysis of Wireless Communication Protocols for Intelligent Sensors and Their Applications. *International Journal of Advanced Computer Science and Applications*, 5(4), 76-85.
- Chatman, J. A. (1989). Matching People and Organizations: Selection and Socialization in Public Accounting Firms. *In Academy of Management Proceedings*, 1989(1), 199-203.
- Chatman, J. A. (1991). Matching People and Organizations: Selection and Socialization in Public Accounting Firms. *Administrative Science Quarterly*, 36(3), 459-484.
- Chow, I. H. S. (2002). Organizational Socialization and Career Success of Asian Managers. *International Journal of Human Resource Management*, 13(4), 720-737.
- Cooper, T., Helena D. ve Anderson, N. (2005). Organizational Socialization: A Field Study into Socialization Success and Rate. *International Journal of Selection and Assessment*, 13(2), 116-128.
- Çalık, C. (2006). Örgütsel Sosyalleşme Sürecinde Eğitimin Değişen Rolü ve Önemi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 14(1), 1-10.
- Çapar, B. (2002). Turizm Sektörü-Turizm Eğitimi Kurumları İşbirliği, Staj Sorunları ve Çözüm Önerileri, *Turizm Eğitim Konferansı*, Ankara.
- Çatı, K. ve Koçoğlu, C. (2008). Güncel Pazarlama Yaklaşımlarından Seçmeler. İçinde; *Müşteri İlişkileri Yönetimi*, (Ed. Varinli, İ. ve Çatı K.) Ankara: Detay Yayıncılık.
- Çılınçoğlu, H. ve Güleç, E. (2022). Liseden Üniversiteye Gastronomi Köprüsü Projesiyle Lise Öğrencilerinin Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümüne Yönelik Tutumları. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 6(3), 845-858.
- Çokluk Ö., Şekercioğlu G., ve Büyüköztürk Ş. (2014). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik SPSS ve Lisrel Uygulamaları* (3. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Davis, K. (1982). *İşletmelerde İnsan Davranışı; Örgütsel Davranış*. (A. R. Sarpkaya, Çev.), İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları.
- Davis, K. (1988). *İşletmelerde İnsan Davranışı*. (K. Tosun, Çev.), İstanbul: İşletme Fakültesi Yayını.

- Dawis, R. V., England, G.W. ve Lofquist, L. H. (1968). A Theory of Work Adjustment. In: Hopson B. and Hayes J. (Eds). *The Theory and Practice of Vocational Guidance*, Oxford: Pergamon.
- Demircan, N. ve Ceylan, A. (2003). Örgütsel Güven Kavramı: Nedenleri ve Sonuçları. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 10(2), 139-150.
- Demirel Y. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Üretkenlik Karşılı Davranışlar Arasındaki İlişkiye Kavramsal Yaklaşım, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(15), 115-132.
- Diñçer, Ö. (1991). *Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası*. İstanbul: Timaş Yayınevi.
- Doğan, H. (1997). *Eğitimde Program ve Öğretim Tasarımı*. Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi.
- Dülger, İ. (1989). *Mesleki ve Yayın Eğitim ve Türkiye*. Ankara: MEB Yayınları.
- Erden, Ö, C. (2015). Mesleki Eğitim-İstihdam İlişkisi: Türkiye’de Mesleki Eğitimin Kalite ve Kantitesi Üzerine Düşünceler. *Electronic Journal of Vocational Colleges- 4. UMYOS Özel Sayısı*, 173-181.
- Erdoğan, N. (2003). *Kariyer Geliştirme* (1. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Eren E. (2001). *Yönetim ve Organizasyon*. İstanbul: Doğu Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Yayınları.
- Eren, V. (2001). *Yeni Kamu Yönetimi Anlayışı (Büyükşehir ve İl Belediyeleri Üzerinde Bir Araştırma)*, (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Erengül, B. (1997). *Kültür Sihirbazları*. İstanbul: Evrim Yayınevi.
- Ertürk, S. (1978). *Eğitimde Program Geliştirme*. Ankara: Yelken Tepe Yayınları.
- Ferguson, D. ve Berger, F. (1985). Encouraging Creativity in Hospitality Education, *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 26(2), 74-76.
- Fidan, N. (2012). *Okulda Öğrenme ve Öğretme*. Ankara: Pegem Akademi.
- Fisher, C. O. (2013). *Increasing Organizational Commitment by Inducing P-O Fit Through Organizational Values Awareness Training*. Published Master Thesis. California State University, Long Beach.
- Fisher, C.D. (1986). *Organizational Socialization: An Integrative Review*. In: K.M. Rowland and G.R. Ferris (Eds) *Research In Personnel In Human Resources Management 4*. Greenwich, C.T.: JAI Press.
- Fleet, J. (1999). *Kazanmanın Anahtarları Dinamik Motivasyon (Dynamic Motivation)*, (Çev. Alp E. Arslan). İstanbul: Emre Yayınları.
- Genç, N. (2007). *Yönetim ve Organizasyon Çağdaş Sistemler ve Yaklaşımlar*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- George, D. ve Mallery, M. (2001). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference 10.0 Update*. (3. Baskı). Allyn and Bacon.
- Gümüş, İ. ve Ögeç, C. (2018). Beşeri Sermayenin Etkinliği Açısından Turizm Ön Lisans Eğitiminde Uygulamalı Mesleki Eğitimin Önemi. *Uluslararası Türk Dünyası Turizm Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 202-214.
- Güney, S. (2004). *Açıklamalı Yönetim-Organizasyon ve Örgütsel Davranış Terimler Sözlüğü*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Gürebüz, S. (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 3(2), 48-75.
- Gürol, A. (2002). Kız Meslek Liselerinin İşlevlerini Yerine Getirme Düzeyi (Elâzığ İli Örneği). *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(2), 287-297.
- Hacıoğlu, N., Kaşlı, M., Şahin, S. ve Tetik, N. (2008). *Türkiye’de Turizm Eğitimi*. Ankara: Detay Yayıncılık.

- Harris, R., Willis, P., Simons, M., ve Collins, E. (2001). The Relative Contributions of Institutional and Workplace Learning Environments: An Analysis of Apprenticeship Training. *Journal of Vocational Education and Training*, 53(2), 263-278.
- Hezer, İ. (2008). *Endüstri Meslek Lisesi Mezunlarının İstihdamında İşletmecilerin ve Öğrencilerin Beklentileri*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- İlgaz, S. ve Çakar, M. (2002). Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Staj Problemleri, Başkent Üniversitesi DDBF Turizm İşletmeciliği Bölümü Öğrencileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma. *Turizm Eğitimi, Konferans-Workshop*, 11-13 Aralık T.C. Turizm Bakanlığı Turizm Eğitimi Genel Müdürlüğü. Ankara. 385-406.
- İşbaşı, J. (2000). *Çalışanların Yöneticilere Duydukları Güvenin ve Örgütsel Adalete İlişkin Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Oluşumundaki Rolü: Bir Turizm Örgütünde Uygulama*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Judge, T. A. ve Bretz, R. D. (1992). Effects of Work Values on Job Choice Decisions. *Journal of Applied Psychology*, 77(3), 261-271.
- Kalkan, Ö. K. (2014) Mesleki Eğitime Yönelik Tutum Ölçeği Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(1), 117-128.
- Kane, M. T. (1992). The Assessment of Professional Competence. *Evaluation and the Health Professions*, 15(2), 163-182.
- Karaağaçlı, M. (2002). *Mesleki Eğitim ve Teknoloji Eğitiminde Özel Öğretim Yöntemleri*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Kaysi, F. ve Gürol A. (2017). Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin İşyeri Uygulamalı Eğitim Süreçlerinin Değerlendirilmesi. *Kesit Akademi Dergisi*, 3(8), 266-280.
- Kazu, G. Y. (1996). *Endüstriyel Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Kurumlarındaki İşletmelerdeki Meslek Eğitimi Uygulamalarının Değerlendirilmesi*, (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Kesen, M. (2017). Birey Örgüt Uyumunun Duygusal Emek Üzerindeki Etkileri: Hemşireler Üzerine Görgül Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 8(18), 75-89.
- Koçel, T. (2010). *İşletme Yöneticiliği* (12. Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım.
- Korber, M. ve Oesch, D. (2019). Vocational Versus General Education. *Employment and Earnings Over the Life Course in Switzerland Advances in Life Course Research*, 40, 1-13.
- Kristof, A. L. (1996). Person-Organization Fit: An Integrative Review of Its Conceptualizations, Measurement, and Implications. *Personnel Psychology*, 49, 1-49.
- Kuenzi, M.ve Schminke M. (2009). Assembling Fragments into a Lens: A Review, Critique, and Proposed Research Agenda for the Organizational Work Climate Literature. *Journal of Management*, 35(3), 634-717.
- Luchak A.A. ve Gellatly I.R. (2007). A Comparison of Linear and Nonlinear Relations Between Organizational Commitment and Work Outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 92(3), 786-793.
- MEB (2006). *Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Liselerinin Mevcut Durumları ve Açılmalarına Zemin Oluşturacak Kriterlerin Belirlenmesi*. Ankara: T.C. Milli Eğitim Bakanlığı.
- MEB (2014). *1.5.2014 Tarihli 20148 Sayılı Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü Genelgesi*. Ankara: T.C. Milli Eğitim Bakanlığı.
- MEB (2020). *Yiyecek İçecek Hizmetleri Alanı Çerçeve Öğretim Programı*. Ankara: T.C. Milli Eğitim Bakanlığı.

- MEB (2022). *Öğretim Programı- Talim ve Terbiye Kurulunun 24.03.2022 tarih ve 2023-10 sayılı Kurul Kararı*. Ankara: T.C. Milli Eğitim Bakanlığı.
- MEGEP (2006). *Öğretim Programları ve Modüler Öğretim Uygulama Kılavuzu*. Ankara: T.C. Milli Eğitim Bakanlığı.
- MEGEP (2018). *Yiyecek İçecek Hizmetleri*. Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı.
- Meglino, B. M., Ravlin, E. C. ve Adkins, C. L. (1989). A Work Values Approach to Corporate Culture: A Field Test of the Value Congruence Process and Its Relationship to Individual Outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 74(3), 424-432.
- Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü (2017). *Alan ve Dallarda Öğrenim Gören Öğrenci Sayıları*. Ankara: T.C. Milli Eğitim Bakanlığı.
- Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü (2018). *2017 Yılı Özet Faaliyet Raporu*, Ankara: T.C. Milli Eğitim Bakanlığı.
- Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü (2018). *Mesleki ve Teknik Genel Müdürlüğüne Ait Dökümanlar*. Ankara: T.C. Milli Eğitim Bakanlığı.
- Morkoç, D. K. ve Doğan, M. (2014). Meslek Yüksekokulu Mezunu Çalışanların Mesleki Eğitime Yönelik Görüşleri: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Örneği. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 4(4), 112-121.
- Morrow, P. C., (1983). Concept Redundancy in Organizational Research, the Case of Work Commitment. *Journal of Occupational Behavior*, 34, 40-56.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., MacKee, D. O. ve MacMurrian, R. (1997). An Investigation Into the Antecedents of Organizational Citizenship Behaviors in a Personal Selling Context. *Journal of Marketing*, 61, 85-98.
- Ninemeier, J. (1991). *Management of Food and Beverage Operations*. Florida: Educational Institute of the American Hotel Motel Association.
- Oğuz, O., Oktay, A., ve Ayhan, H. (2004). *21.Yüzyılda Eğitim ve Türk Eğitim Sistemi*. İstanbul: Dem Yayınları.
- Olçay, A. ve Düzgün, M. (2015). Turizm Sektörünün İstihdam Niteliğinin Öğrencilerin Kariyer Planları Üzerindeki Etkisi. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 12(3), 49-72.
- Öğüt, A. (2001). *Bilgi Çağında Yönetim*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Özer, M., ve Suna, H. E. (2019). Future of Vocational and Technical Education in Turkey: Solid Steps Taken After Education Vision 2023. *Journal of Education and Humanities*, 10(20), 165-192.
- Özer, M., ve Suna, H. E. (2020). The Linkage between Vocational Education and Labor Market in Turkey: Employability and Skill Mismatch. *Kastamonu Education Journal*, 28(2), 558-569.
- Özer, Ö. (2004). *İşletmelerde Oryantasyon Eğitimi ve Bir Uygulama*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2001). *Örgütsel Davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Özsoy, C. (2007). *Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitimin İktisadi Kalkınmadaki Yeri ve Önemi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Özsoy, C. E. (2015). Mesleki Eğitim-İstihdam İlişkisi: Türkiye’de Mesleki Eğitimin Kalite ve Kantitesi Üzerine Düşünceler. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 4(UMYOS Özel Sayısı), 173-181.
- Öztürk, Y.E. ve Kırar, R. (2019). Sağlık Yönetimi Öğrencilerinin Staj Eğitimi Konusundaki Görüşlerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *International Anatolica Academic Online Journal*, 5(1), 14-29.
- Pamuk, Ş. (2007). *Osmanlı – Türkiye İktisadi Tarihi 1500-1914*. İstanbul: İletişim Yayınları.

- Resmî Gazete (2016). Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2001). *Örgütsel Psikoloji*. Bursa: Alfa Yayınları.
- Samadov, S. (2006). *İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık: Özel Sektörde Bir Uygulama*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Sarı, A. (2001). *Belgeli Turizm İşletmelerinde Nitelikli Personel İhtiyacı ve Türkiye’de Turizm Eğitimi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Sarıışık, M. (2013). *Uluslararası Gastronomi*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Sevim, S. A. ve Yalçın, İ. (2006). Kısa Süreli Bir Oryantasyon Programı Denemesi: Öğrencilerin Uyum Düzeyleri ve Programa İlişkin Görüşleri. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 39(2), 217-233.
- Seymen, O. A. (2002). Turizm İşletmelerinde Oryantasyon Eğitiminin insan Kaynakları Yönetimi Açısından Önemi ve Buna Yönelik Program Modelinin Oluşturulması, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 15-26.
- Sezgin, İ. (1999). 16. Milli Eğitim Şurası: Konuşmalar, Görüşler, Kararlar ve Raporlar. Ankara: Milli Eğitim Basımevi.
- Şengün, S. (2017). Gastronomi Eğitimi ve Gastronomide Kariyer, İçinde: Sarıışık, M. (Editör), *Tüm Yönleriyle Gastronomi Bilimi*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Şimşek, M. Ş., Akgemci, T. ve Çelik, A. (2008). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış* (6. Baskı). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Şişman, M. (1994). *Örgüt Kültürü; (Eskişehir il Merkezindeki İlkokullarda Bir Araştırma)*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Tamer, M. A. ve Özcan, M. (2014). Örgün Mesleki ve Teknik Eğitim Sisteminin Mesleki Eğitimin Paydaşlarının Değerlendirilmesi. *Milli Eğitim Dergisi*, 44(203), 205-224.
- Taormina, R. J. (2004). Convergent Validation of Two Measures of Organizational Socialization. *International Journal of Human Resource Management*, 15(1), 76-94.
- Tekin, Ö. A ve Çidem, G. (2017). Önlisans Turizm Öğrencilerinin Mutfak departmanında Kariyere Yönelik Tutumları: Süleyman Demirel Üniversitesi Örneği, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 52, 33-51.
- Tektaş, N., Yayla, A., Sarıkas, A., Polat, Z., Tektaş, M. ve Ceviz, N. Ö. (2016). Ön Lisans Öğrencilerinin Staj Uygulamalarının Değerlendirilmesi: Marmara Üniversitesi Örneği. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 5(36), 310-318.
- Turizm Gazetesi. (2017). <https://www.turizm gazetes i.com>, (Erişim Tarihi 18.01.2023).
- Tuttle, M. (2002). A Review and Critique of Van Manen and Schein’s “Toward a Theory of Organizational Socialization and Implications for Human Resource Development. *Human Resource Development Review*, 1(1), 66-90.
- Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü (2021), *İşgücü Piyasası Araştırması Sonuç Raporu*. Ankara.
- Türksoy, A. (2002). *Yiyecek ve İçecek Hizmetleri Yönetimi*. Ankara: Turhan Yayınevi.
- Tütüncü, Ö. ve Demir, M. (2003). Konaklama İşletmelerinde İnsan Kaynakları Kapsamında İşgücü Devir Hızının Analizi ve Muğla Bölgesi Örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(2), 146-169.
- Ulus, L., Tuncer, N. ve Sözen, Ş. (2015). Mesleki Eğitim, Gelişim ve Yeterlilik Açısından Meslek Yüksekokullarının Önemi. *Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5, 168-185.

- Ulutaş, M. (2010). *Birey Örgüt Uyumu ve Dalaman Havalimanı Çalışanları Üzerine Bir Alan Araştırması*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Ulutaş, M. (2011). *Harmonik Yönetim* (1.Baskı). Konya: Ulvita Yayıncılık.
- Ulutaş, M., Kalkan, A. ve Çetinkaya, Ö. B. (2015). Birey-Örgüt Uyumunun İş Doyumu ve Örgüte Bağlılık Üzerine Etkisi. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 17(1), 141-160.
- Ünüvar, T. G. (2006). *An Integrative Model of Job Characteristics, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behavior*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Ortadoğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Vilela, B. B., Gonzales, J. A. V. ve Ferrin, P. F. (2008), Person-Organization Fit, OCB and Performance Appraisal: Evidence from Matched Supervisor-Salesperson Data Set in A Spanish Context, *Industrial Marketing Management*, 37, 1005-1019.
- Yahyağıl, Y. M. (2005). Birey ve Organizasyon Uyumu ve Çalışanların İş Tutumlarına Etkisi. *Öneri Dergisi*, 6(24), 137-149.
- Yıldırım, A. ve Çarıkçı, O. (2017). Meslek Yüksekokullarında Belirsiz Gelecek: Sınavsız Geçişten Ek Puana Yöneticilerin ve Öğretmenlerin, MYO'ların Geleceği Hakkındaki Görüşlerinin Değerlendirilmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(21), 203-218.
- Yıldırım, A. ve Işıldak, B. (2018). İşletme Yönetimi Programı Öğrencilerinin Staj Faaliyetlerinin İnsan Kaynakları Yönetimi İzdüşümünde Rolü ve Etkinliği Üzerine Bir Araştırma ve Örnek Uygulama. *Anka E-Dergi*, 3(2), 1-11.
- Yıldırım, K. ve Şahin, L. (2015). Osmanlı'dan Günümüze Mesleki Eğitimin Gelişimi. Birleşik Metal İş Sendikası. *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, 1, 77-112.
- Yıldız, H. (2015). *Pozitif Psikolojik Sermaye, Örgütsel Güven ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Alan Araştırması*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Yılmaz, A. ve Tanrıverdi, H. (2017). Aşçıların Meslek Uyumu ve Meslek Algısı Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(2), 621-639.
- Yılmaz, G. (2019). Türkiye'de Ortaöğretim ve Yükseköğretim Düzeyindeki Gastronomi Eğitiminin Değerlendirilmesi. *Turizm Akademik Dergisi*, 6(1), 229-248.
- Zaim, S. (1972). *Çalışma Ekonomisi* (10. Baskı). İstanbul: Filiz Kitabevi.

EKLER

Ek1: Araştırmada Kullanılan Anket Formu

Değerli katılımcımız

Şu an görüntülemekte olduğunuz anket formu, Afyon Kocatepe Üniversitesi (AKÜ), Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı'nda hazırlanmakta olan “Ortaöğretim Yiyecek-İçecek Hizmetlerine Yönelik Uygulamalı Eğitimlerin Örgütsel Uyuma Etkisi: İşletmelerde Beceri Eğitimi Üzerine Bir Araştırma” isimli tez için veri toplamak amacı ile hazırlanmıştır. Yaklaşık olarak 5 dakika sürecek olan anket ile elde edilecek veriler “AKÜ Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği” ve “**KİŞİSEL VERİLERİN GİZLİLİĞİ**” ilkelerine uygun olarak araştırmacı tarafından “**HİCBİR KURUM VE ŞAHIS İLE PAYLAŞILMAYACAK, YALNIZCA BU ARAŞTIRMA İÇİN KULLANILACAKTIR**”. Araştırmaya sağlamış olduğunuz değerli katkılarınız için teşekkürlerimizi sunarız.

Ahmet AKDAĞ
AKÜ, Sosyal Bilimler Enstitüsü Öğrencisi
Fakültesi
ahmet-akdag@hotmail.com

Doç. Dr. Özcan ZORLU
AKÜ, Turizm
ozcanzorlu@aku.edu.tr

1. BÖLÜM: DEMOGRAFİK BİLGİLER

Cinsiyetiniz	() Kadın	() Erkek
Yaş Grubunuz	() 15-16	() 17-18-19
Sınıfınız	() 11. sınıf	() 12. sınıf
Kaçıncı stajınız	() İlk stajım	() İkinci stajım
Beceri Eğitimi Yapılan Alan	() Konaklama İşletmeleri	() Yiyecek İçecek İşletmeleri
	() Seyahat İşletmeleri	() Diğer İşletmeler

2. BÖLÜM: MESLEKİ EĞİTİME İLİŞKİN SORULAR

Aşağıda yer alan ifadelere katılım düzeyinizi seçeneklerden birini işaretleyerek belirtiniz 1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Orta düzeyde katılıyorum, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum					
Aldığım mesleki eğitimin iş bulmamda yeterli olacağını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
Mesleki eğitimden kaçmanın yollarını arıyorum.	1	2	3	4	5
Mesleki eğitimde zamanın nasıl geçtiğini anlamam.	1	2	3	4	5
Mesleki eğitimle ilgili faaliyetleri yapmak bana hiç zevk vermiyor.	1	2	3	4	5
Mesleki eğitim olumlu bir ortam oluşturur.	1	2	3	4	5
Mesleki eğitime isteksiz olarak geliyorum.	1	2	3	4	5
Mesleki eğitim öğrenci için iyi bir eğitim tecrübesidir.	1	2	3	4	5
Mesleki eğitimin bence hiçbir cazip yanı yoktur.	1	2	3	4	5
Mesleki eğitim çalışma verimini artırır.	1	2	3	4	5
Mesleki eğitim yararsız bir uygulamadır.	1	2	3	4	5
Mesleki eğitimin yeteneklerimi geliştirmek için elverişli olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
Mesleki eğitime ilişkin olumsuz bir bakış açısına sahibim.	1	2	3	4	5
Mesleki eğitim ile ilgili tartışmalardan zevk duyarım	1	2	3	4	5
Mesleki eğitimi zaman kaybı olarak görüyorum.	1	2	3	4	5
Mesleki eğitimde yapılan uygulamalar araştırma isteğimi artırıyor.	1	2	3	4	5
Mesleki eğitim aldığımı söylerken çekiniyorum	1	2	3	4	5
Mesleki eğitim beni iş hayatına hazırlar	1	2	3	4	5
Aldığım mesleki eğitimle ilgili bir işte çalışmak isterim.	1	2	3	4	5
Mesleki eğitim almak beni mutlu eder	1	2	3	4	5
Mesleki eğitimde başarılı olacağımı düşünmüyorum.	1	2	3	4	5
Aldığım mesleki eğitimle ilgili işyerleri ilgimi çekmez	1	2	3	4	5
Mesleki eğitim kendime duyduğum güveni artırır.	1	2	3	4	5
Mesleki eğitimde zaman geçmek bilmez	1	2	3	4	5

Mesleki eğitime yükseköğrenimde devam etmek isterim.	①	②	③	④	⑤
Mesleki eğitim konuları ilgimi çeker.	①	②	③	④	⑤
Mesleki eğitimin çevremde bana duyulan saygınlığı artırdığına inanıyorum	①	②	③	④	⑤
Mesleki eğitim öğrenme şevkimi kırıyor.	①	②	③	④	⑤
Aldığım mesleki eğitimle ilgili bir işim olmasını isterim.	①	②	③	④	⑤
Mesleki eğitimin bir parçası olmaktan gurur duyuyorum.	①	②	③	④	⑤
Mesleki eğitimde öğrendiğim şeyler günlük yaşamda pek bir işime yaramıyor.	①	②	③	④	⑤
Mesleki eğitimle ilgili etkinlikler (yarışma, fuar, kurs..) ilgimi çeker.	①	②	③	④	⑤
Mesleki eğitime liseden sonra devam etmek istemiyorum.	①	②	③	④	⑤
Mesleki eğitimin yaratıcılığımı geliştirmek için uygun olduğunu düşünüyorum	①	②	③	④	⑤
Mesleğimle ilgili yenilikler ilgimi çekmez.	①	②	③	④	⑤
Mesleki eğitimde öğrendiğim şeyleri günlük hayata aktarmanın mutluluğunu yaşıyorum.	①	②	③	④	⑤

3. BÖLÜM: ÖĞRENCİLERİN BECERİ EĞİTİMİYLE İLGİLİ GÖRÜŞLERİNİ BELİRLEMEYE YÖNELİK SORULAR

Aşağıda yer alan ifadelere katılım düzeyinizi seçeneklerden birini işaretleyerek belirtiniz 1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Orta düzeyde katılıyorum, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum					
Staj deneyimimizin gerçek iş yaşamını tanımamız açısından yararlı olduğunu düşünüyorum.	①	②	③	④	⑤
Staj deneyimimizin iş yaşantımızda kendimize güven duymamız açısından yararlı olduğunu düşünüyorum.	①	②	③	④	⑤
Staj yaparken edindiğimiz çevrenin mezuniyet sonrası da yararlı olacağını düşünüyorum	①	②	③	④	⑤
Staj eğitiminin mezun olduktan sonra iş olanağı sağlaması açısından yararlı olacağını düşünüyorum.	①	②	③	④	⑤
Staj eğitiminin mezun olduktan sonra iş yaşamımızdaki başarının artıracığını düşünüyorum.	①	②	③	④	⑤

4. BÖLÜM: KİŞİ ÖRGÜT UYUMUNA İLİŞKİN SORULAR

Aşağıda yer alan ifadelere katılım düzeyinizi seçeneklerden birini işaretleyerek belirtiniz 1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Orta düzeyde katılıyorum, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum					
Kişisel değerlerimin çalıştığım işletme iyi bir uyum içinde olduğunu düşünüyorum	①	②	③	④	⑤
Çalıştığım işletmenin değerleri, benim diğer insanlarla ilgili düşüncelerimle uyumludur	①	②	③	④	⑤
Çalıştığım işletmenin değerleri, benim dürüstlükle ilgili düşüncelerimle uyumludur	①	②	③	④	⑤
Çalıştığım işletmenin değerleri, benim hakkaniyetle ilgili düşüncelerimle uyumludur	①	②	③	④	⑤

T.C. AFYON KOCATEPE ÜNİVERSİTESİ SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLERİ BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU KARARLARI	
TOPLANTI SAYISI:10	KARAR TARİHİ: 17.09.2021
KARAR 2021/310 Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü öğrencisi Ahmet AKDAĞ tarafından hazırlanan (Danışmanı: Doç. Dr. Özcan ZORLU), "Ortaöğretim Yiyecek-İçecek Hizmetlerine Yönelik Uygulamalı Eğitimlerin Örgütsel Uyuma Etkisi: İşletmelerde Beceri Eğitimi Üzerine Bir Araştırma" başlıklı yüksek lisans tezi kapsamında kullanılacak veri toplama araçlarının, etik açıdan sakıncalı olmadığına, katılanların oy birliği ile karar verildi. ASLI GİBİDİR e-imzalıdır Prof. Dr. İsa SAĞBAŞ Sosyal ve Beşeri Bilimleri Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurul Başkanı	