

**T.C.  
FIRAT ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**



**ŞEF/GARSONLUK MESLEĞİ ÜZERİNE  
SOSYOLOJİK BİR ARAŞTIRMA: ELAZIĞ İLİ ÖRNEĞİ**

Muhammed KILINÇARSLAN

**Yüksek Lisans Tezi**

**SOSYOLOJİ ANABİLİM DALI**  
Kurumlar Sosyolojisi Programı

**TEMMUZ 2024**

T.C.  
FIRAT ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
SOSYOLOJİ ANA BİLİM DALI

Yüksek Lisans Tezi

ŞEF/GARSONLUK MESLEĞİ ÜZERİNE SOSYOLOJİK BİR  
DEĞERLENDİRME: ELAZIĞ İLİ ÖRNEĞİ

Tez Yazarı

Muhammed KILINÇARSLAN

Danışman

Doç. Dr. Mevlüt YILMAZ

TEMMUZ 2024

ELAZIĞ

## **BEYAN**

Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım “**ŞEF/GARSONLUK MESLEĞİ ÜZERİNE SOSYOLOJİK BİR ARAŞTIRMA: ELAZIĞ İLİ ÖRNEĞİ**” Başlıklı Yüksek Lisans Tezi’min içindeki bütün bilgilerin doğru olduğunu, bilgilerin üretilmesi ve sunulmasında bilimsel etik kurallarına uygun davrandığımı, kullandığım bütün kaynakları atıf yaparak belirttiğimi, maddi ve manevi desteği olan tüm kurum/kuruluş ve kişileri belirttiğimi, burada sunduğum veri ve bilgileri unvan almak amacıyla daha önce hiçbir şekilde kullanmadığımı beyan ederim.

27.06.2024

**Muhammed KILINÇARSLAN**



## ÖNSÖZ

Bu çalışmada günümüz toplumlarında önemli bir yere sahip şef/garsonluk mesleğinin sosyolojik analizine yoğunlaşılmaktadır. Bu kapsamda şef/garsonların fenomenolojik dünyalarında mesleğe dair bakış, görüş ve değerlendirmeleri deşifre edilmeye çalışılmaktadır.

Her araştırma da olduğu gibi bu çalışmada belirli bir emeğin ürünüdür. Bu araştırma sadece bir kişinin bilgilerinden ziyade çeşitli değerli insanların, önemli fikirleri ve tavsiyeleri ile var olmuştur. Çeşitli fikir ve tavsiyelerini benden esirgemeyen değerli danışman hocam Sayın Doç. Dr. Mevlüt YILMAZ'a sonsuz teşekkür ederim. Araştırma boyunca benden desteklerini eksik etmeyen herkese minnettarım. Ayrıca araştırmanın uygulama aşaması boyunca bana her türlü konuda yardımcı olan ve araştırmanın son haline kavuşmasında emeği olan değerli katılımcılara da teşekkürü bir borç bilirim.

Son olarak bu süreçte hiçbir zaman benden desteğini esirgemeyen, bana her zaman inanan değerli aileme teşekkür ederim.

Yapılan bu çalışma Fırat Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulunun 22/12/2022 tarih ve 13207 sayılı izni ile gerçekleştirilmiştir.

**Muhammed KILINÇARSLAN**

ELAZIĞ 2024

## İÇİNDEKİLER

BEYAN .....	I
ÖNSÖZ .....	II
İÇİNDEKİLER.....	III
ÖZET .....	IV
ABSTRACT .....	V
TABLolar LİSTESİ .....	VI
EKLER LİSTESİ .....	VII
KISALTMALAR.....	VIII
<b>1.GİRİŞ.....</b>	<b>9</b>
1.1.Araştırmanın Konusu .....	10
1.2.Araştırmanın Amacı .....	11
1.3.Araştırmanın Önemi .....	11
1.4.Literatür Özeti .....	11
<b>2.ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ .....</b>	<b>16</b>
2.1.Araştırmanın Yöntemi .....	16
2.2.Araştırmanın Evren ve Örneklemi .....	16
2.3.Veriler Toplama Aracı ve Süreç .....	17
2.4.Verilerin Tasnifi ve Analiz Teknikleri .....	17
2.5.Araştırmanın Sınırlılıkları .....	18
2.6.Araştırma Alanı hakkında Bilgiler .....	18
<b>3.MESLEKLER VE MESLEKLER SOSYOLOJİSİ.....</b>	<b>19</b>
3.1.Meslek .....	19
3.2.Sosyolojik Açından Meslek .....	21
3.3.Mesleklere İlişkin Temel Kavramlar .....	22
3.3.1.Profesyonel .....	22
3.3.2.Zanaat ve Sanat.....	22
3.3.3.İş .....	23
3.3.4.Çalışma .....	24
3.3.5.Kariyer .....	25
3.4.Mesleklerin Sosyo-Tarihsel Gelişimi .....	26
3.4.1.Endüstri Devrimi Öncesi Meslek Olgusu .....	26
3.4.2.Endüstri Devrimi Dönemi Meslek Olgusu .....	27
3.4.3.Endüstri Devrimi Sonrası Meslek Olgusu .....	27
3.5.Mesleklere İlişkin Temel Sınıflamalar .....	28
3.6.Mesleklerin Temel İşlevleri .....	30
3.7.Meslekleri Açıklamaya Dönük Yaklaşımlar .....	32
<b>4.YEMEK SOSYOLOJİSİ .....</b>	<b>38</b>
4.1.Yemek ve Sosyolojik Açından Yemeğin Gelişimi.....	38
4.2.Şef/Garsonluk.....	40
4.3.Şef/Garsonluğun Tarihçesi .....	43
4.4.Yemek ve Şef/Garsonluk İlişkisi.....	44
<b>5.BULGULAR VE DEĞERLENDİRMELER.....</b>	<b>45</b>
5.1.Şef/Garsonların Sosyo-Demografik Özellikleri .....	45
5.2.Çalışma Şartları Açısından Şef/garsonluk Mesleği.....	46
5.3.Şef/Garsonların Çalışma Yaşamlarının Doğası.....	48
5.4.Şef/Garsonluk: Mesleğe İlişkin Algı ve Tutumlar .....	55
5.5.Şef/Garsonluk Mesleğini İcra Edenlerin Yaşam Tarzlarına İlişkin Görüşler .....	59
5.6.Şef/Garsonluk Mesleğini İcra Edenlerin Gelecek Hakkındaki Beklentileri .....	61
<b>SONUÇ .....</b>	<b>63</b>
<b>KAYNAKLAR.....</b>	<b>66</b>
<b>EKLER .....</b>	<b>69</b>

## ÖZET

### ŞEF/GARSONLUK MESLEĞİ ÜZERİNE SOSYOLOJİK BİR ARAŞTIRMA: ELAZIĞ İLİ ÖRNEĞİ

Muhammed KILINÇARSLAN  
Yüksek Lisans Tezi

**FIRAT ÜNİVERSİTESİ**  
Sosyal Bilimleri Enstitüsü  
**SOSYOLOJİ ANA BİLİM DALI**  
**Kurumlar Sosyoloji Programı**  
Temmuz 2024, Sayfa: VIII+ 64

Meslek, insanların yaşamlarını devam ettirebilmesi amacıyla geçmişten günümüze kadar belirli yöntemler sayesinde öğrenilerek insanların hayatına giren, kişilerin toplumsal yapıya dâhil olmasını sağlayan, kişiler hakkında bilgi veren, tek bir bakış açısı ile tanımlanması zor bir kavramdır. Şef/garsonluk mesleği ise diğer bütün meslekler içerisinde icra ettikleri hizmete karşılık aldıkları değer ve mesleğin önemi açısından diğer profesyonel mesleklerle eş değerdir. Şef/garsonlar yerine getirdikleri hizmetlerle hem maddi hem de manevi anlamda insanları tatmin etmeyi, aldıkları hizmet bağlamında belirli bir doyuma ulaşmalarını ve dolayısıyla onların mutlu olmalarını sağlamaktadır. Günümüzde bunu başaran az sayıda meslek bulunmaktadır. Bu bağlamda 'Şef/Garsonluk Mesleği Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma: Elazığ İli Örneği' adlı araştırma, şef/garsonların anlam dünyalarını deşifre etmeyi amaçlamaktadır. Şef/garsonlarla gerçekleştirilen görüşmeler çerçevesinde şef/garsonluğun az bilinen özellikleri, belirli temalar bağlamında değerlendirilmektedir.

Alan araştırmasına dayanan bu yüksek lisans tezi, Elazığ/Merkez ilçesinde restoran ve lokanta sektöründe, gündelik ya da uzun süreli bir şekilde istihdam edilen 13 şef/garsona amaçlı örnekleme yöntemi kullanılarak 30 sorudan oluşan yarı yapılandırılmış görüşme formu uygulanarak gerçekleştirilmiştir. Elde edilen veriler yapılan gözlemler ve enformel görüşmelerle desteklenmiştir. Araştırma bulguları çerçevesinde şu tespitlere ulaşılmıştır: Restoran ve lokanta sektöründe çalışan şef/garsonların genel olarak belli yaşı geçmiş iş tecrübesi olarak olgunluk seviyesine ulaşmıştır Bu meslek ile tanışmada daha çok iş arama ve aileye destek olma temel etkindir. Şef/garsonluk, belirli aşamaları içerecek biçimde yapılandırılmış bir meslektir. Genel olarak çalıştıkları saatler ve sosyal haklarından ötürü sosyal hayatları olumsuz etkilenmektedir. Diğer meslek gruplarına göre tatmin olma durumları daha yüksek olduğu gibi diğer mesleklere göre iş yoğunlukları da fazla olmaktadır. İnsanlarla iletişim konusunda uzmanlaşmış olan şef/garsonlar bu durumu kendilerine avantaj olarak görmekte, bu durum dışında karşılaştıkları sorunlar şef/garsonlar açısından yaptıkları mesleği dezavantajlı kılmaktadır. Şef/garsonluk mesleğinde oluşan kalifiye eleman eksikliğinden dolayı işsiz kalma durumu ortadan kalkmaktadır. Şef/garsonlar genellikle sezondan ötürü pek bir birikim yapamamakla beraber şans oyunlarına karşı da temkinli davranmaktadırlar. Dini açıdan şef/garsonluk mesleği veya yemek sektöründe her hangi bir kısıtlama bulunmamaktadır. Yeni dönemle beraber ortaya çıkan fastfood yemek tarzı mesleğin ileriki dönemleri açısından şef garsonları ve işletmeleri etkilemektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Meslek, Meslekler Sosyolojisi, Şef/garsonluk Mesleği, Yemek sosyolojisi, Restoran Sektörü, Elazığ.

## ABSTRACT

### A Sociological Research On The Chef/Waiter Profession: The Case Of Elazığ Province

Muhammed KILINÇARSLAN  
Master Thesis

**FIRAT UNIVERSITY**  
Institute of Social Sciences  
**DEPARTMENT OF SOCIOLOGY**  
**Institutions Sociology Program**  
July 2024, Page: VIII+ 64

Profession is a concept that is difficult to define with a single point of view, which is difficult to define with a single point of view, which enables people to be included in the social structure, provides information about people, and enters people's lives by learning through methods from the past to the present in order for people to continue their lives. The chef/waiter profession is equivalent to other professional professions in terms of the value they receive in return for the service they perform among all other professions and the importance of the profession. Chef/waiters satisfy people both materially and spiritually with the services they fulfil and ensure that they reach a certain satisfaction in the context of the service they receive and thus make them happy. Today, there are few professions that achieve this. In this context, 'A Sociological Research on the Chef / Waiter Profession: The Case of Elazığ Province' aims to decipher the meaning worlds of chef/waiters. Within the framework of interviews with chef/waiters, the little-known characteristics of chef/waitressing are evaluated in the context of certain themes.

This master's thesis, which is based on field research, was carried out by applying a semi-structured interview form consisting of 30 questions to 13 chefs / waiters who are employed in the restaurant and restaurant sector in Elazığ / Central district on a daily or long-term basis, using purposive sampling method. The data obtained were supported by observations and informal interviews. Within the framework of the research findings, the following findings were reached: Chef/waiters working in the restaurant sector have generally reached a certain age and have reached a level of maturity in terms of work experience. Job search and supporting the family are the main factors in getting acquainted with this profession. Chef/waitress is a profession structured in a way to include certain stages. In general, their social lives are negatively affected due to the hours they work and their social rights. Their satisfaction is higher compared to other occupational groups and their work intensity is higher compared to other occupations. Chef/waiters who are specialised in communication with people see this situation as an advantage for themselves, and the problems they face other than this situation make their profession disadvantageous for chef/waiters. The situation of being unemployed due to the lack of qualified personnel in the chef/waiter profession is eliminated. Chef/waiters are generally unable to save much due to the season and are cautious about games of chance. From a religious point of view, there are no restrictions on the chef/waiter profession or the catering sector. The fast-food food style that emerged with the new era affects the chef/waiters and businesses in terms of the future periods of the profession.

**Keywords:** Occupation, Sociology of Occupations, Chef/waitress Occupation, Sociology of food, Restaurant Sector, Elazığ.

## TABLÖLAR LİSTESİ

<b>Tablo 1.</b> Şef/garsonların Sosyo-Demografik Özellikleri .....	45
--	----



## EKLER LİSTESİ

<b>Ek- 1:</b> İzin Belgesi.....	69
<b>Ek- 2:</b> Etik Kurul Onayı .....	69
<b>Ek- 3:</b> Görüşme Soruları .....	71



## KISALTMALAR

TDK	: Türk Dil Kurumu
SBSS	: Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı
TTB	: Türkiye Tabipler Birliği
TÜBİTAK	: Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu
Yy.	: Yüz Yıl
Vb	: Ve Benzeri
Vd.	: Ve Diğerleri



## 1.GİRİŞ

İnsanlar hayatlarını sürdürebilmek amacıyla, var oldukları günden itibaren her zaman kendilerine bir iş/uğraş alanı bulmuşlardır. Bu iş/uğraş alanları bazen temel besin ihtiyaçlarını karşılama temelli bazen barınma gereksinimlerini gidermek suretiyle olmuştur. Bu iş ve uğraş alanları geçmişten günümüze kadar çeşitli değişim ve dönüşümler geçirmişlerdir.

Meslek, insanların kendi gereksinim ve geçinmelerini sağlayabilmesi amacıyla belirli bir alan veya alanlarla ilgili yaptıkları her şeyden oluşmaktadır. Meslek olgusu anlamsal olarak topluma, zamana ve mekâna göre değişiklik göstermektedir. Mesleği tanımlarken sadece gereksinim ve geçinme odaklı değil bununla beraber teknik boyutuyla paralel sosyal ve kültürel bir yönünün de olduğunu unutmamak gerekmektedir. Meslek olgusunun en doğru şekilde tanımının yapılmasının zor olduğu ancak ekonomik, sosyal, kültürel ve psikolojik boyutlarının da düşünülerek açıklanmasının daha bütünlükçü bir yaklaşım olacağı söylenebilir. Meslek olgusu her disiplin açısından farklı biçimlerde tanımlanabilmektedir. Sosyal araştırmacılar genel olarak mesleği sosyal ve kültürel yönleriyle değerlendirmektedir. Onlara göre meslek olgusu insanların belirli faaliyetler etrafında yoğunlaşarak kurdukları insani ilişkilerle beraber; ortaya çıkan düşünce, inanç, değer ve normlar çerçevesinde kendisini toplumsal yapıda somutlaştırmasıdır.

Meslekler toplumun oluşmasında temel yapı taşlarından bir tanesini oluşturmaktadır. Mesleklerin kendi içerisinde oluşturduğu farklılaşma ile sosyal yapıda da belirli bir farklılaşma yaratmaktadır. Bu durum toplumsal işleyişe katkı sağlamaktadır. Üst düzey meslek grupları içerisindeki kişilerin kendilerini üst sınıfa ait görmesi ve alt düzey meslek grupları içerisindeki kişilerin kendilerini orta sınıf ya da alt sınıf içerisinde görmesi mesleğin toplumsal yapı içerisindeki tabakalaşma sistemine etki ettiğinin göstergesidir. Bununla beraber aynı meslek grupları içerisinde yer alan meslektaşlar belirli bir sosyalizasyon süreci içerisine girmekte ve bu durum kültürel anlamda da bir zenginliğin ortaya çıkmasına olanak sağlamaktadır. İnsan-toplum ilişkisinde ya da insanların toplumsal yapı içerisine dâhil olmasında da meslekler önemli bir bağlantı noktası oluşturmaktadır. İnsanlar icra ettikleri meslekler sayesinde toplumsal/kamusal alanda kendilerini görünür kılmaktadırlar.

Yemek, insanların temel yaşam unsurlarından olan besin ihtiyacını karşılama sürecidir. Bu karşılama daha çok insanların yenilebilir durumdaki yiyecekleri bulması ve toplamasıyla başlamış daha sonra insanlar ateşin keşfiyle beraber yiyeceklerin pişirilmesini sağlayarak tüketilebilir hale getirilmesini öğrenmiştir. Genel olarak yemek, insanoğlunun insanlık tarihinden itibaren yaşamlarını devam ettirebilmek amacıyla doğada elde ettikleri ürünleri kendi ihtiyaçları doğrultusunda kullanmasıdır. Yemek sadece insanların besin ihtiyaçlarını karşılama faaliyeti olmamakla beraber toplumsal yapının inşasında da önemli etkilere sahiptir. Yemek, diğer birçok olguda olduğu gibi bir sonraki nesile aktarılan ve toplum hakkında bilgi sunan sosyal yaşamın ayrılmaz bir parçasıdır. İnsanlar yemek sayesinde kimi zaman bir arada bulunarak sosyalleşmektedirler. Bu durum genellikle cenaze yemekleri, düğün yemeği, bayram yemeği vb. gibi toplumun bir araya gelmesinde etkili olan özel gün ve yemeklerdir. Yemek her toplumda her dönemde farklı biçimlerde kendini görünür kılmaktadır. Yemek geçmişten günümüze kadar değişim ve dönüşümün önemli bir yansıma alanı olmuştur. Yemek bu değişim ve dönüşümle beraber kültürel yapı hakkında da bizlere çeşitli bilgiler vermektedir. Günümüz toplumlarında yemek konusunun çeşitlilik arz etmesi sosyal-kültürel yapı içerisinde de çeşitliliğin var olduğunu göstermektedir. Yemek toplumsal sosyalizasyonun gerçekleşmesi anlamında önemli bir işlev yerine getirmektedir. İnsanlar yemek sayesinde toplumsal alana katılım sağlamak ve kendini toplumsal yapı içerisinde yemekle birlikte kabul görmektedir. Bu kabul görme bireyin statüsünde de önemli bir etkiye sahiptir. İnsanların bu amacı gerçekleştirmek için gittikleri/buldukları mekânlar, yedikleri yemekler bireyin statüsü hakkında bizlere ipuçları sunmaktadır. Yemek ve meslek kavramı birlikte değerlendirildiği zaman ortaya yemek endüstrisi gibi bir alan ortaya çıkmaktadır. Yemek endüstrisi yemeği piyasa ortamında satarak, belirli bir gelir elde etmeye karşılık gelmektedir. Yemek endüstrisinin gelişimine paralel yeni işletmeler ve yeni meslek kolları ortaya çıkmaktadır. Bu endüstri ile beraber ortaya çıkan meslek kollarından bir tanesi de restoran ve lokantalarda aktif çalışan şef/garsonluk mesleğidir.

Şef/garson; restoran ve lokantalarda, yemek ihtiyacını gidermek amacıyla gelen müşterilere hizmet veren, müşterilerin oturacakları alanın düzeni, temizliği vb. benzeri gibi durumlardan

sorumlu olan meslek elemanıdır. Şef/garsonlar çalıştıkları mekâna gelen müşterilerin verdikleri yemek siparişlerini en mükemmel düzeyde mutfak bölümünde hazırlandığından emin olduktan sonra yanında çalıştığı garsonlar eşliğinde müşterinin masasına servis edilmesini sağlamaktadır. Şef/garsonlar çalıştıkları mekânlarda hem mutfak hem de çalıştıkları salonun organizasyonunu sağlar.

“Şef/Garsonluk Mesleği Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma: Elazığ İli Örneği” başlıklı bu çalışma, şef/garsonluk mesleğini yemek sosyolojisi ve meslekler sosyolojisi bağlamında ele almaktadır. Yapılan alan araştırması sonucunda elde edilen bulguların genel bir değerlendirilmesi yapılmaktadır. Bu araştırmada şef/garsonluk mesleğini icra edenler belirli temalar çerçevesinde,

1. Şef/garsonların sosyal-demografik özellikleri,
2. Şef/garsonların çalışma yaşamlarının doğası,
3. Şef/garsonluk: mesleğe ilişkin algı ve tutumları ve
4. Şef/garsonluk mesleğini yerine getirenlerin yaşam tarzlarına ilişkin görüşleri değerlendirilerek şef/garsonların anlam dünyaları fenomenolojik bir yaklaşımla analiz edilmektedir.

Bu yüksek lisans tezi, 4 bölümden ve sonuç kısmından oluşacak biçimde kurgulanmıştır: Birinci bölüm, araştırmanın kapsamı ve yönteminin ele alındığı bölümdür. Bu bölümde araştırmanın konusu, amaç ve önemiyle beraber daha önceden yapılan araştırmalar literatür özeti olarak açıklanmıştır. Araştırmanın metodolojik kısmında ise araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplama araçları ve süreç, toplanan verilerin tasnif ve analizi araştırmanın sınırlılıkları ve alan hakkındaki bilgilere yer verilmiştir.

İkinci bölüm de ise meslek olgusu hakkında genel bilgilere yer verilmiştir. Bunlar; meslek olgusunun ne olduğuna, sosyolojik açıdan meslek olgusunun ne ifade ettiğine ve meslek olgusuna ilişkin diğer kavramlar çerçevesinde karşılaştırması yapılmıştır. Yine meslek kavramının tarihsel açıdan değişimi dönemlere ayrılarak açıklanmıştır. Bu bölümde son olarak mesleklerin temel işlevleri ve meslekleri açıklamaya dönük yaklaşımlara yer verilmiştir.

Üçüncü bölümde, yemek sosyolojisi başlığı altında yemek kavramına, tarihsel açıdan geçirdiği değişimlere, sosyolojik açıdan yemeğin ne anlam ifade ettiğine yer verilmiştir. Yine bu bölümde şef/garsonlar hakkındaki temel kavramlara ve şef/garsonluğun çalışma hayatları hakkında bilgiler verilmiştir. Bu bölümde son olarak yemek ve şef/garson ilişkisi açıklanmıştır.

Dördüncü bölümde, yapılan görüşme sonucunda elde edilen veriler 4 ana tema altında ele alınarak yorumlanmıştır.

Araştırmanın sonuç kısmında ise elde edile bulgular değerlendirilerek ulaşılan sonuçlara yer verilmiştir.

### **1.1. Araştırmanın Konusu**

İnsanlık var olduğundan beri yaşamlarını idame ettirebilmek amacıyla insanoğlu belli uğraş alanlarına yönelmiştir. Değişen ve gelişen toplumsal, kültürel, ekonomik alanlara paralel mesleki yapılarda da dönüşümler yaşanmaktadır. İlk dönemlerde formel bir nitelik arz etmeyen ve toplumsal yapıda günümüzdeki anlamda bir etkisi bulunmayan mesleki yapılar Rönesans dönemleriyle birlikte formel nitelik kazanarak sosyal alanda önemli etkiler oluşturmuştur. Bilgi toplumu ile beraber meslekler daha formel bir nitelik kazanarak ve uzmanlık gerektirerek daha kompleks bir hal almaya başlamıştır.

Bu araştırmanın konusunu, Elazığ/ Merkez de bulunan ve yemek/restoran sektöründe çalışan şef/garsonların mesleki yapılarının sosyolojik analizi oluşturmaktadır. Bu kapsamda meslek olgusunu sosyolojik bağlamda ele alarak meslek kavramının sıkça karıştırılan kavramlarla karşılaştırılması yapılmaktadır.

Bununla birlikte toplumsal formasyonun temel yapı taşlarından biri olan meslek olgusunun sosyo-tarihsel açıdan geçirdiği dönüşümlere yoğunlaşarak bu süreçte ortaya çıkan ve meslekleri belirli kuramsal yapıdan beslenerek açıklamaya çalışan yaklaşımlar bütünlüklü bir perspektiften hareketle ele alınmaktadır. Ayrıca araştırmada meslek olgusunun genel işlevleri ile birlikte meslek sınıflamalarına da yer verilmektedir. Bunun yanında yemeğin ve yemek sosyolojisinin genel tanımlamaları yapılarak yemeğin sosyokültürel açıdan ele alınarak geçmişten günümüze dönüşümü açıklanmaktadır. Bu ilişkisellikten hareketle şef/garsonun kim olduğunun tanımlanması, şef/garsonların çalışma yaşamıyla ilgili diğer alt başlıklara yer verilmektedir. Son olarak kavramsal

ve kuramsal çerçevede elde edilen veriler ile gerçekleştirilen alan araştırması neticesinde ulaşılan bulgular değerlendirilerek şef/garsonların anlam dünyaları analiz edilmeye çalışılmaktadır.

### **1.2.Araştırmanın Amacı**

Meslek, insanların yaşamlarını devam ettirebilmeleri amacıyla icra ettikleri iş ve uğraşlardır. Günümüze kadar bazı meslekler varlığını sürdürebilmiş bazı meslekler ise unutulmaya yüz tutmuştur. Günümüzde var olan bazı meslekler bireylere kazandırdığı statü anlamında toplum tarafından daha çok önemsenirken diğer meslekler ise daha az önemsenmektedir. Bu bağlamda sosyolojik bir bakış açısıyla yapılan bu araştırmada; Elazığ ilinde, mesleğini icra eden şef/garsonlarla yapılan görüşmeler sonucunda elde edilen bulgularla beraber şef/garsonların anlam dünyalarının deşifresi amaçlanmaktadır.

### **1.3.Araştırmanın Önemi**

Meslekler sosyolojisi, sosyoloji biliminin diğer alt dallarına oranla daha az araştırmaya konu olmuştur. Meslekler sosyolojisi üzerine yapılan araştırmalar kavramsal ve kuramsal yaklaşımlardan öteye gitmemiştir. Belirli mesleklerin uygulamalı çalışma bağlamında araştırılmasına literatürde fazla rastlanılmamıştır. Meslekler üzerine gerçekleştirilen araştırmalar ise genellikle profesyonel meslek grupları içerisinde yer alan; doktorluk, avukatlık, polislik ve askerlik gibi meslek üzerine olmuştur. Diğer meslekler ise bu profesyonel mesleklere kıyasla daha az araştırmaya konu edinmiştir. Bu çalışma, yapılan alan yazın taraması sonucunda benzer bir araştırmanın olmaması açısından önem arz etmektedir. Bunların yanı sıra günümüz modern toplumunda giderek önemini arttıran restoran, kafeterya ve lokantalar da çalışan şef/garsonların, yaşanan salgın hastalıklarla (covid-19) beraber artan sorunlarının üzerinde durulmak istenmesi bu araştırmanın yapılmasında önem arz etmiştir.

Bu araştırma ile günümüze kadar meslekler sosyolojisi literatüründe yer alan çalışmalar taranmış, kavramsal ve kuramsal çerçevede kapsamlı veriler elde edilmiştir. Elde edilen veriler sentezlenerek sunulmuştur. Bu bağlamda araştırmanın kavramsal ve kuramsal yöneliminin literatüre ve daha sonraki yapılacak olan araştırmalara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

### **1.4.Literatür Özeti**

Eyüp Kemerlioğlu'nun (1973) "Erzurum'da Meslekler ve Sosyal Tabakalaşma" adlı araştırmasında meslekler sosyolojisi hakkında genel bilgiler vererek meslekler sosyolojisinin gelişimi adına detaylı veriler sunmaktadır. Meslekler ile sosyal yapı arasındaki ilişkiyi üzerinde durmaktadır. Araştırmasını oluşturmasındaki temel hedef ise sosyal yapıda bulunan fenomenler ile meslek arasındaki ilişkiyi ortaya koymak istemesidir. Araştırmanın ana amacı sosyolojinin ve sosyal yapının temel kavramlarından biri olan sosyal tabakalaşma ile sosyal yapının diğer önemli kurucularından biri olan meslek kavramı arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Sosyal araştırmaların hemen hepsinde olduğu gibi bu araştırmada da konu ve amaca uygun olacak biçim de birden fazla yöntem ve teknik kullanılmıştır. Araştırmada gerekli olduğu yerlerde deneye dayalı ve araştırmaların sonuçlarına dayanan karşılaştırma yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntemlerin yanında yazılı görüşme yöntemi de kullanılmıştır ve son olarak vasıtasız alan gözlemine de başvurulmuştur. Araştırmada 25 farklı mesleğe mensup kişi ile görüşme gerçekleştirilmiş, buna göre 63 soruluk görüşme formu oluşturulmuştur.

Daha sonra örneklem yöntemlerinden; kota yoluyla tertip ve tesadüfi örnekleme tertibinin araştırmaya uygun olmadığını düşünerek kendine özgü bir yöntem ile yaşları bir birinden farklı olan 200 kişiyi belirlemiştir. Bu görüşme formları 200 kişiye uygulanmıştır. Yapılan araştırma elde edilen bulgular sonucunda meslek ile sosyal yapı ve sosyal tabakalaşma sistemi arasında dinamik bir karşılıklı etkileşim ve bağlılığın olduğu saptanmıştır. Sosyal yapının temel unsurlarından olan meslek ile sosyal yapı arasında bulunan bu dinamik bağlılık, her iki sistemin denge durumunu sağlamaktadır. Sosyal tabakalaşma sisteminin oluşumundaki en temel fenomenlerden biri olan meslek, aynı zamanda tabakalaşma sistemi içindeki tabakaların belirlenmesinde önemli bir faktördür. Çünkü meslek içerisinde birden çok faktörü bulundurarak tabakalaşma sisteminin birçok belirleyicisini de kapsamaktadır. Bu bağlamda kişileri yansıtan ve en iyi temsil etme yeteneğini gösteren bit toplayıcı durumundadır.

Elde edilen bulgular:

1. Yapılan araştırma sonucunda sosyal tabakalaşma kavramları ile meslek olgusu arasında kavramsal bir ilişkinin bulunduğu saptanmıştır.

2. Günümüz sosyal tabakalaşma sistemlerinde mesleki statüyü sosyal tabakanın temel determinantı olarak alıp kullanma çok yaygın bir sosyolojik uygulama olarak görülmektedir.

3. Sosyal tabakalaşma ile beraber giden ve ona bağlı olarak farklılaşma türleri gösteren fenomenlerin mesleki statü ile de sıkı bir bağlantı içinde buldukları görülmektedir.

Bu araştırma, bu konuda yapılmış olan ampirik çalışmaların sonuçları ile yüksek oranda uyuşma göstermektedir ve böylece diğer araştırmalar tarafından da doğrulanıp desteklenmiştir. Bu sonuç da araştırmanın güvenilirliğini ortaya koymaktadır.

Koytak'ın (2020) "Meslek Sosyolojisinde Teorik Yaklaşımlar" başlıklı makalesi konu olarak meslekler sosyolojisinin yeni bir alan olduğunu ve gerekli çalışmaların yapılmadığı görüşünü ileri sürerek meslekler sosyolojisi hakkında temel yaklaşımları ortaya koymayı istemektedir. Bu makalenin temel amacı, alandaki mevcut teorik durgunluğun aşılması adına, meslekler sosyolojisi literatüründe Durkheim zamanından itibaren üretilen farklı teorik yaklaşımları eleştirel bir bakış açısı ile tasnif etmektir. Bu tasnif her hangi bir sıralamaya göre yapılmamaktadır. Araştırmacı kendi öngörülerine göre sıralamayı belirlemiştir:

1. Ahlak olarak meslek: Durkheim ve ilk çalışmalar
2. Denge olarak meslek: Parsons ve Amerikan tasnifi
3. Meslek mi meşguliyet mi?
4. Tabakalaşma bağlamında meslek
5. Süreç olarak meslek: Profesyonelleşme
6. Madalyonun diğer yüzü: Meslek aşınması
7. Tekel olarak meslek: Weber
8. Mesleki kapanma
9. Sınıf bağlamında meslek: Vasıfsızlaşma, Proleterleşme ve Prekaryalaşma
10. Çatışma ve iktidar alanı olarak meslek
11. Meslek kavramına yönelik eleştiriler. Şeklinde başlıklar halinde sıralayarak açıklamıştır.

Araştırmacı bu makalesinde literatür taraması ve yaptığı döküman karşılaştırmaları sonucu gerekli bilgiyi ortaya çıkartmıştır.

Literatür çalışması sonucunda elde edilen bilgiler doğrultusunda sonuç olarak şunları söyleyebiliriz:

1. Son kırk yıl içerisinde ki dönüşümü anlayabilmek amacıyla, terzilik gibi geleneksel zanaatlardan yazılım mühendisliği gibi beyaz yakalı uzmanlara kadar birçok meslek özelinde mesleki kimliğin inşası, mesleki sosyalleşme, meslek tercihinin şekillenmesi, mesleki kariyer örüntüleri gibi konulara eğilen nitel çalışmalara ihtiyaç vardır.

2. Literatürde en çok üzerinde çalışılan avukatlık ve hekimlik mesleği, Türk sosyolojisinde son derece az sayıda çalışmaya konu olmuştur.

3. Bu araştırma sonucunda elde edilen teorik çerçevede, 70'lere kadar Durkheimci ve işlevselci teorilerin; 70'lerden sonra ise Weberci ve Marksist kalkış noktalarının meslek sosyolojisinde önemli yerlerinin olduğu saptanmıştır. Durkheimci-işlevselci çizgi meslek derken hekimlik ve avukatlık gibi 19. Yüzyıldan bu yana Batı'da yüksek gelir ve statü ifade eden işleri model almıştır

4. Geliştirilen bu kadar teori karşısında Türkiye'de de bu teorilerin karşılığının olduğu aşikârdır. Türkiye'nin bu teorilerden bağımsız olduğu söylenemez hatta çeşitli teorik hatlar geliştirmek için verimli ve dinamik bir mesleki görünüme sahiptir.

Yılmaz ve Tanrıverdi'nin (2017) "Aşçıların Meslek Uyumu ve Meslek Algısı Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma" adlı çalışmasında ilk olarak aşçılık mesleği hakkında kavramsal bilgiler okuyucuya sunmakta, daha sonra kişiler ile meslekler arasında ki uyumu açıklamaktadır. Bununla beraber kişilerde oluşan meslek algısı üzerine bilgiler sunmaktadır. Bu araştırmada aşçılar üzerine yapılan çalışma ile beraber çalışanların meslek uyumu ile meslek algısı arasında ki ilişkileri ortaya koymayı amaçlamaktadır. Araştırmacı yaptığı anketler sonucunda şu sonuçlara varmak istemektedir;

1. Aşçıların tanımlayıcı özelliklerini ortaya koymak
2. Aşçılarda ki mesleki uyum ile mesleki algı düzeyini ortaya koymak
3. Mesleki uyumun mesleki algı üzerinde ki etkisini ortaya koymak

4. Meslek uyumunun kişide ki bireysel algı üzerinde ki etkisi
5. Meslek uyumunun toplum nezdinde mesleğin itibarını ortaya koymak istemektedir.

Araştırmanın temel problemleri; kişilerde oluşan meslek algısı, mesleki uyum ile ilişkili midir? Ve meslek uyumu, meslek algısını etkilemekte midir? Sorularına cevap bulmak amacıyla araştırmaya başlamıştır.

Hipotezler:

1. Aşçılarda meslek uyumu ile meslek algıları arasında anlamlı ilişki vardır.
2. Aşçıların meslek uyum düzeyi, meslek algı düzeyini etkiler.

Bu araştırmada nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntemden ise anket form kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini 2014 yılında Alanya’da yapılan Altın Kepçe Turizm ve Aşçılar Derneği 4. Uluslararası Yemek Yarışması’na katılan aşçılar oluşturmaktadır. Yarışmaya 420 aşçı katılmıştır. Yapılan örneklem belirleme yolu sonucunda 155 kişi kabul görülmüş olup 350 anket form dağıtılmıştır. Bu anketlerden geri dönüş sağlayan 170 anket olmuştur, yapılan değerlendirme sonucunda 163 anketin kullanılabilir olduğu tespit edilmiştir. Anket soruları daha önce yapılmış olan 2 araştırmadan yardım alınarak hazırlanmıştır. Araştırmada elde edilen veriler SPSS programında çözümlenmiştir. Yapılan anket sonucu, araştırmacının yaptığı veri analizi ile beraber elde edilen sonuçlara göre aşçıların kişi meslek uyum düzeyi çok yüksek olarak saptanmıştır. Bireylerin genel meslek algı düzeylerinin çok yüksek olduğu saptanmıştır, mesleğin itibarına yönelik olan algı düzeyinin çok yüksek olduğu saptanmıştır ve son olarak mesleğe yönelik bireysel algı düzeylerinin çok yüksek olduğu saptanmıştır. Aşçılık mesleği en temel ihtiyaçlardan biri olan beslenme ihtiyacını karşılayan bir meslek olduğundan dolayı toplum tarafından her geçen gün artan oranda saygı görmekte ve bu saygı mesleğe karşı isteği de pozitif şekilde etkilemektedir.

Araştırma sonuçlarına baktığımız zaman, birey-meslek uyumu ve mesleki sosyal statü algısının mesleki bağlılık üzerinde etkisi olduğunu ortaya koymakla birlikte, birey meslek uyumunun mesleki bağlılık üzerindeki etkisinin daha fazla olduğuna işaret etmektedir. Araştırma sonucunda aşçıların kişi – meslek uyumu düzeyi genel meslek algısı düzeyini, mesleğe yönelik bireysel algı düzeyini ve toplum nezdindeki itibarı düzeyini arttırmaktadır.

Hasan Uzun’un (2000) ‘Meslekler Sosyolojisi Açısından Avukatlık ve Avukatlık Mesleği Elazığ Barosu Avukatları Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma’ başlıklı bu çalışmada meslekler sosyolojisi açısından avukatları ve avukatlık mesleğini konu almıştır. Araştırmasını Elazığ ili sınırları ile sınırlandırmıştır. Araştırmada ilk olarak meslek sosyolojisi hakkında bilgiler verilip meslekler sosyolojisi ile alakalı temel kavramlar açıklanmıştır. Mesleklerin tarihsel gelişimi, profesyonel meslekler ile ilgili olarak ortaya çıkarılan yaklaşımlar hakkında bilgiler, meslek seçiminde etkili olan faktörler ve son olarak avukatlık mesleği hakkında genel olarak bilgiler sunulmuştur. Araştırmacının, bu araştırmayı yapmasında ki amaç; bir meslek olarak hukuku ve bu mesleğin mensuplarını bazı toplumsal özellikleri açısından incelenmesidir. Araştırmacının diğer bir amacı profesyonel meslek olan avukatlık mesleğinin toplum ile ilişkisini ortaya çıkartmayı amaçlamaktadır. Araştırmanın problemi ise profesyonel bir meslek olan avukatlık mesleğini icra edenler profesyonelliğin gereği olan toplumu aydınlatma ve yönlendirme görevlerini Elazığ’da gerçekleştirebiliyorlar mı? sorusuna cevap aramıştır. Araştırma hem teorik bir çerçevede hem uygulamalı bir çerçevede, hem de karşılaştırma modellerini kullanarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmada kullanılan istatistiksel teknik ise yapılmış olan anket, görüşme ve karşılaştırma tekniklerinin işlenmesi amacıyla Ki Kare testi ( $\chi^2$ )’dir.

Evren olarak Elazığ Barosuna kayıtlı olan aktif bir şekilde çalışan 149 avukat belirlenmiştir. Örneklem ise yapılan örneklem belirleme işlemi sonrasında 119 kişi olarak belirlenmiştir.

Elazığ ili içerisinde yapılan alan araştırması çerçevesinde elde edilen sonuçlar şunlardır;

1. Serbest avukatlık mesleği Elazığ’da genç diye hitap edeceğimiz erkekler tarafından daha çok ilgi görmüştür.

2. Elazığ’da avukatlık mesleği daha çok üst kesimin söz sahibi olduğu bir meslek değil bunun yanında sosyal hareketliliğin yüksek olduğu bir meslektir. Bu mesleği icra edenler, genellikle doğdukları bölgelerde mesleklerini icra etmektedirler.

3. Avukatlık mesleğini icra edenler mesleklerini isteyerek yerine getirmektedirler.

4. Avukatların çoğu baroların bir faydasının olmadığını söylemektedir. Faydası olanlar ise yine yönetimde söz sahibi olanlara karşı olduklarını belirtmişlerdir. Avukatlar yönetilmekten çok yönetmek istemektedir.

5. Avukatlar, avukatlık sisteminin şuan ki halinden tatmin olmamaktadır. Halkın da avukatlar ile aynı düşüncede olduğu görülmektedir.

6. Avukatların çoğu siyasi platformlarda olmanın başarılı olmanın bir gerekçesi olduğu görüşünü savunmamaktadır.

7. Birçok avukat meslektaşlarının meslek ahlakına uymadıkları konusunda eleştirmektedir. Rüşvetin her iki tarafın da işine geldiğini belirtmişlerdir.

Yavuz Selim Dayı'nın (2007) 'Meslekler Sosyolojisi Açısından Doktorluk Mesleği ve Doktorlar Elazığ Örneği' adlı araştırması konu olarak meslekler sosyolojisi hakkında kavramsal çerçevede genel bilgiler vermektedir. Bu bilgiler genellikle mesleklerin tarihsel gelişimi diğer bağdaşan kavramlarla genel ilişkilerini ortaya koymaktadır. Araştırmada doktorluk mesleği hakkında da genel bilgiler vermiştir. Doktorluğun tarihsel gelişimi dönemler halinde ele alınmıştır. Araştırmacı bu araştırmasında son olarak sağlık sosyolojisi hakkında kavramsal olarak genel bilgileri ele almaktadır. Araştırmacı yapacağı bu araştırma ile doktorların genel demografik bilgilerini, aile ilişkilerini, doktorların eğitimlerine ilişkin bulgularını, doktorların ekonomik durumları ve toplumsal konumlarına ilişkin bulguları, boş zamanları hakkında ki bilgileri, doktorların mesleklerine olan bakış açılarını, doktorların iş yaşantıları ve örgütlenmeye ilişkin görüşlerini ortaya koymak istemektedir.

Araştırmacı bu araştırmasında, gerek iktisadi gerekse siyasal alanda ayrıcalıklı bir sınıf oluşturan doktorların sosyolojik bir portresini çizmeyi amaçlamaktadır. Bu araştırma ile doktorlar kategorisinin toplumsal konumu açıklığa kavuşturulmaya çalışılmaktadır.

Araştırmacı, araştırmasında evren olarak kendisine Elazığ ili içerisinde bulunan resmi ve özel sağlık kuruluşlarını ele almaktadır.

Araştırmacı bu araştırmasında nicel araştırma yöntemini kullanılmıştır. Araştırmanın evreni olarak Elazığ'da görev yapan 491 doktor esas alınmıştır. Araştırmanın örnekleme ise oransız elaman örnekleme tekniği kullanılarak belirlenmiştir. Örneklem grubu 100 kişiden oluşmaktadır. Bu örneklem grubuna anket form uygulanmıştır. Bu formlarda 55 adet soruya yer verilmiştir. Soruların az olarak belirlenmesinde temel amaç olarak ise araştırmaya tabi tutulan katılımcıların sıklıktan sorulara daha net ve güvenilir bir şekilde cevap vermesini amaçlamıştır. Araştırmacı verilerin analizini ise anket formları SPSS programına tabi tutarak işlemiştir. Bunun yanında ise Ki Kare testi uygulanmıştır.

Doktorlar üzerine yapılan bu araştırmada elde edilen bulgular sonucunda doktorların çoğunluğunun evli, evli olanların da eşlerinin üniversite mezunu olduğu saptanmıştır, daha çok bir veya iki çocuk dünyaya getirmişlerdir. Bu durum doktorların sosyo-ekonomik açıdan gelişimi için olumlu sonuçlar doğuracağı aşikârdır. Doktorların anne ve babalarının genellikle eğitim seviyelerinin çok yüksek olmadığı saptanmıştır. Doktorların eğitim düzeylerine bakıldığı zaman dörtte üçlük kısmının düz lise mezunu olduğu saptanmıştır. Yabancı dil seviyelerinin düşük olduğu tespit edilmiş bazı doktorlarca yabancı dilin akademik kariyerde sadece önemli olduğu kabul edilirken, bazı doktorlar açısından ise doktorluğun gelişimi için yabancı dilin önemli olduğu belirtilmiştir. Doktorların ekonomik durumlarına bakıldığı zaman aylık olarak doktorların 1000-2000 YTL kazandıkları tespit edilmiş bu miktar doktorlar tarafından memnuniyetsiz tavırlara yol açmış aylık ücretlerinin en aşağı 4000 YTL olması kanaatindedirler. Doktorların boş zamanları incelendiği zaman dörtte üçlük çoğunluğu bir hobiye sahiptir. Boş zamanlarını daha çok dinlenerek geçirdikleri, televizyonu sadece haber izlemek için genellikle kullandıkları, daha çok gazete ve mesleki yayınları çok okudukları ve dergilere pek fazla zaman ayırmadıkları saptanmıştır. Doktorların boş zamanlarında spor yaptıkları ve ailesi ile olan sıkı bağları neticesinde, ailesi ile olan tatillere de önem verdikleri görülmüştür. Doktorların büyük çoğunluğu mesleklerini seçmeden önce meslekleri hakkında bilgi sahibidirler. Doktorların yarısı diğer meslektaşlarının doktorluk mesleğinin ahlaki çerçevesine uymadıkları yönünde eleştirmektedir. Örneklem grubunda ki doktorlar, doktorluk mesleğinin tatmin edici bir meslek olarak görmemektedirler, sebep olarak ise doktorluk mesleğinin çok zahmetli bir meslek olduğunu, sorumluluğunun çok fazla olduğunu, ekonomik anlamda yersiz olduğu konularda şikâyetler de bulunmuşlardır. Örneklem grubunda ki doktorların çoğunun TTB' ye üye olmadığı buradan yola çıkacak olursak ise doktorların örgütlenmeye pek önem vermediği söylenebilir. Doktorların devlet ve ülke hakkındaki yorumlarına bakacak olursak, ülkenin ileri dönemleri hakkında iyimser oldukları görülmekte, eğitim seviyesinin yükselmesi durumunda problemlerin azalacağını savunmuşlardır.

‘Şef/garsonluk Mesleği Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma: Elazığ İli Örneği’ adlı çalışma, yapılan alan yazın taraması sonucunda; bazı araştırmalar yapacağımız olan araştırmaya referans olduğu gibi bazı araştırmalarda belli çerçeveler yönünden ayrı düşmektedir. Alan yazına baktığımız zaman meslekler üzerine yapılan araştırmaların sınırlı olduğu saptanmıştır. Yapılan araştırmalar ise profesyonel meslekler üzerine yoğunlaşmıştır. Orta sınıfa ait meslekler üzerine yapılan araştırmaların sayısı diğer meslek sınıfları üzerine yapılan araştırmaların sayısına oranla daha az kalmaktadır. Yapılan araştırmalarda belli çerçevelerde kısıtlı kalınmıştır. Alan yazına baktığımız da meslek sosyolojisinin Türkiye’de aşırı eski bir dal olduğunu söylemek doğru olmaz, genellikle meslek olgusunu açıklamaya ve belli teorileri sunmaya yönelik makale ve araştırmalar yapılmıştır. Yapılan bu araştırma daha önce literatüre kazandırılmış olan ‘Aşçıların Meslek Uyumu ve Meslek Algısı Düzeyleri Üzerine Bir araştırma’ belli çerçevelerde referans olarak alınmıştır. Ancak bu araştırma aşçıların dünyasını anlamaya yönelik olmaktan ziyade aşçılar ile yapılacak olan görüşmeler sonucunda aşçıların mesleki uyumuyla mesleki algı düzeylerini ölçmeyi amaçlamaktadır. Gerçekleştirilen bu araştırmada ise daha çok belirli temalar çerçevesinde şef/garsonluk mesleğini icra edenlerin anlam dünyalarına girerek onların genel profilinin çıkartılması amaçlanmıştır. Bu çerçevede araştırmamız referans alınacak araştırmalardan ayrılmaktadır. Ancak iki mesleğinde aynı hizmet sektöründe çalışıldığı düşünüldüğünden bu araştırmanın bize yardımcı olduğu düşünülmüştür. Literatürde ki diğer araştırmalardan ise sadece kuramsal çerçevede bilgilerin kökenine ve detaylı araştırma yapabilmek amacıyla faydalanılacaktır. Diğer yönlerden ise yapılan araştırmaların geçmişe dönük ve günümüz şartlarındaki çalışma sistemine göre araştırma yapılmadığından dolayı ayrılmaktadır. Araştırmamız da diğer literatür araştırmalarından farklı olarak günümüzdeki teknoloji, esnek çalışma vb. gibi faktörleri de göz önüne alarak genel bir değerlendirme yapılmıştır.

## **2.ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ**

### **2.1.Araştırmanın Yöntemi**

Araştırmanın yöntemi, bilimsel çalışmalarda inceleme yapılabilmesi için ele alınan her türlü konunun nasıl yapılacağı, uygulanacağı ve analizi ile ilgilidir. Bir bilim dalının özgün ve bilimsel olabilmesi için kendine özgü bir yöntem ve araştırma tekniği olmalıdır. Genel olarak bu araştırma yöntem ve teknikleri, araştırmalarda durum tespiti, değişkenler arasında oluşan ilişkilerin ortaya çıkarılması ve hipotezlerin denenmesi amacıyla analizler gerçekleştirilmektedir. Ancak bu şekilde elde edilen bilgilerin doğruluğu, güvenilirliği ve metodolojik çerçeveye uygunluğu mümkün olabilir.

Bu bağlamda bir alan araştırması olarak kurgulanan bu çalışmada nitel araştırma yöntemleri kullanılmıştır. Nitekim Baltacı'ya göre nitel araştırma; kişinin potansiyelini anlaması, sırlarını ortaya çıkarması ve sosyal yapı ve sistemlerin derinliklerine inebilmek amacıyla geliştirilen bilgi üretme biçimlerindedir. Bu çerçevede nitel çalışmalarda incelenen olgu veya olaylar hakkında derin bir algıya ulaşma çabası gündemdedir (Baltacı,2019:370). Nitel araştırmalar genellikle gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi nitel veri toplama araçlarının kullanıldığı, algıların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir şekilde ortaya konması amacıyla nitel bir sürecin izlendiği araştırma yöntemidir (Yıldırım ve Şimşek,2005:19). Nitel araştırmalar bütüncül bakış açısını temel olarak alıp araştırmanın problemlerini yorumlayarak değerlendirmektedir. Bu yöntemde araştırmacının araştırdığı olay ve olgular kendi alanı içerisinde ele alınıp kişilerin yüklediği anlamlara göre yorumlanmaktadır.

Bu araştırmada Elazığ'da yemek sektöründe çalışan şef/garsonların deneyimlerinden yola çıkarak mesleğin betimleyici bir şekilde ortaya konulmuştur. Araştırmada nitel araştırma desenlerinden biri olan fenomenolojik yaklaşım tercih edilmiştir. Fenomonolojik yaklaşımda, bir fenomen hakkında bireylerin yaşadığı ortak deneyimlerin çözümlenmesi amaçlanmaktadır. Az sayıda kişinin tecrübesiyle yapılan bu çalışmada araştırmacı sahip olduğu verilerle araştırmada istediği hakikate ulaşmış olur (Yalçın, 2022:217). Fenomonolojik yaklaşım olgular ve bireylerin deneyimlerini birlikte değerlendirerek andandırılmasını temel olarak alan bir analiz tekniğidir.

### **2.2.Araştırmanın Evren ve Örneklemi**

Bu araştırmanın evrenini, Elazığ ilinde lokantacılar Odası başkanlığından elde edilen verilere göre 893 işletmede istihdam edilen şef/garsonlar oluşturmaktadır. Bu bilgi, araştırmanın örnekleminin belirlenmesinde önemli fayda sağlamaktadır. Araştırma evreninin Elazığ ili olarak belirlenmesindeki bazı gerekçeler şu şekilde sıralanabilir; Elazığ'da daha önceden şef/garsonluk mesleği üzerine kurgulanmış uygulamalı bir araştırmanın gerçekleştirilmemesi, araştırmanın sosyolojik bağlamda şef/garsonların anlam dünyalarına odaklanması ve maddi sebepler araştırma evreninin belirlenmesinde etkili olmuştur.

Bu evren içerisinde araştırmada 'amaçlı örnekleme' yöntemi aracılığıyla şef/garsonluk mesleğini icra eden ve evreni temsil yeteneğine sahip kişilerle, onlara yapılandırılmış görüşme formları uygulanarak veriler toplanmıştır. Örneklem sayısı yapılacak görüşmeler ile istenilen verilere tatmin edici seviyede erişilmesi ve bu bağlamda araştırmanın geçerlilik ve güvenilirliği açısından doygunluk seviyesine ulaşılması ile sınırlandırılmıştır.

Amaçlı örnekleme yöntemi, sistematik ya da rastgele seçilen durumlarda örneklem grubunun araştırmanın amacına uygun bir şekilde belirlenmesidir. Bu örnekleme yöntemiyle tespit edilen durumlardan daha zengin veriler elde etmek ve araştırmanın güvenilirliğini arttırabilmek önemli bir tutumdur. Bu örneklemede ilk olarak rastgele bir örnekleme grubu belirlenir daha sonrasında bu örnekleme grubu içerisinde zengin veriye sahip kişilere göre bir alt örnekleme grubu belirlenir, bu grup amaçlı örnekleme grubunun temsil etmektedir.

Bu örnekleme yöntemindeki amaç araştırmanın belirlenen örnekleme grubu üzerindeki şüpheleri ortadan kaldırarak inandırıcılık seviyesini arttırmaktır (Baltacı, 2018:258). Bu tekniğin kullanılmasındaki temel amaçlar ilk olarak şef/garsonluk mesleği hakkında ortaya konulacak bilgilerin daha güvenilir ve sağlıklı bir şekilde ortaya çıkarmasını sağlamak, bununla beraber örneklemin zor belirlendiği, en çok fayda sağlayacak kişilere ulaşmaktır. Araştırmada görüşme sağlanan kişiler meslekte tecrübe sahibi olan tanınmış mahallerde bulunan restoran ve lokantalardaki şef/garsonlardan oluşmaktadır.

### 2.3. Veri Toplama Aracı ve Süreç

Bu alan araştırmasında bilgi toplama aracı olarak 'yarı yapılandırılmış görüşme formu' kullanılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme formları, araştırma yapan kişinin belirlediği soruların yanı sıra görüşmenin doğası gereği görüşme boyunca oluşacak sorularında çeşitlenebileceği ve soruların görüşme esnasında sıralarının değişebileceği formlardır (Turner, 2010:754-760). Bu veri toplama yöntemi araştırmacının, yapacağı araştırma esnasında ona esneklik sağlamaktadır. Bu yöntemde veri toplama esnasında, araştırmacının da orda olması yapılacak görüşmecilerin davranış, yüz ifadesi ve vücut hareketlerini de gözlemlemesini sağlar. Bu bağlamda araştırmacının, hem soruların doğru ve güvenilir bir şekilde elde edebilmesi açısından hem de ayrıntılı bilgiye ulaşması açısından önem atfetmektedir. Yarı yapılandırılmış görüşme formlarında araştırmacı, görüşme ortamında olduğunda olduğundan ötürü görüşmeye şekil verebilir, ortamın rahat ve sessiz hale getirerek etkili bir görüşme olanağı sağlayabilmektedir. Bu çerçevede araştırmacı soruların sırasını konunun gidişatına göre görüşme esnasında şekillendirebilir bu çerçevede görüşmeye katılan bireyin anlık olarak geliştirdiği yanıtları ve tepkileri kaydetme şansına sahip olmaktadır. Ayrıca araştırmacı, alanında donanımlı kişilerden oluştuğu takdirde görüşme daha güvenilir ve bilgi açısından daha zengin bir içeriğe sahip olmaktadır (Yurdakul, 2013: 105).

Araştırma da kullanılacak olan yarı yapılandırılmış görüşme formu kapsam itibarı ile 15 sorudan oluşmaktadır. Görüşme soruları daha çok öz ve görüşmeciden daha fazla bilgi alınabilecek şekilde tasarlanmıştır. Araştırma sorularını çok fazlaştırmayarak araştırmacının görüşmeden sıkılmasını engelleyerek daha doğru ve güvenilir sonuçlar elde etmek amaçlanmıştır.

Yarı yapılandırılmış görüşme formunda kullanılan sorularla;

- Şef/garsonların sosyo-demografik özellikleri
- Şef/garsonların mesleki deneyimleri ve çalışma şartları
- Şef/garsonların mesleklerini anlamlandırma biçimleri
- Şef/garsonların mesleklerinin gelecekteki hakkındaki düşünceleri

çerçevesinde şef/garsonların anlam dünyalarına inerek, şef/garsonluk mesleğinin genel bir profili oluşturulmaya çalışılmıştır.

Şef/garsonlarla yapılan görüşmeler iş yoğunluğunun az olduğu vakitlere uygun olacak şekilde ayarlanmıştır. İlk olarak görüşme hakkında şef/garsonlara gerekli açıklamalar yapılmıştır. Görüşmeler genellikle lokanta veya restoranın sakin bir bölümünde gerçekleşmiştir. Görüşme süresi her bir şef/garson için farklılık göstermiştir. Görüşmeler genellikle 25-45 dakika arasında sürmüştür. Görüşme sonunda bize yardımcı olduklarından ötürü teşekkür edilmiştir.

### 2.4. Verilerin Tasnifi ve Analiz Teknikleri

Nitel verilerin analizinde genellikle üç yöntem tavsiye edilmektedir. İlk başta, elde edilen bulguların özgün şekline mümkün olduğunca bağlılığı esastır. Gerektiği zamanlarda katılımcının söylediklerini direkt olarak alıntılanıp o şekilde verilerin sunulması, özgünlüğün geçerliliği ve güvenilirliğini artırır. İkinci olarak ise, elde edilen bulgular betimsel bir yaklaşım çerçevesinde sunulması ile beraber bazı kodların belirlenmesi, kodlardan da kategorilere ve kategorilerden ise temalara doğru yol alım söz konusu olmaktadır. Üçüncü yöntemde ise araştırmacı betimleme ve tematik araştırma ile beraber kendi yorumlarını kullanarak verilerin analizini gerçekleştirir. Bu üç yöntem araştırmada ayrı ayrı veya bir arada kullanılarak da veri analizi yapılabilir (Baltacı, 2017; Creswell, 2002; Eysenbach ve Köhler, 2002; Miles ve Huberman, 1994:1-15).

Nitel araştırma süreçlerinde genellikle elde edilen veriler 4 ayrı araştırma işlemine tabi tutulurlar. Bunlar; betimsel, içerik, söylev, metin analizinden oluşmaktadır. Bu araştırmada veri analiz işlemi olarak betimsel analiz yöntemi kullanılmıştır. Betimsel analiz; belirlenecek olan araştırma katılımcılarının sosyo-demografik, psikolojik vb. gibi farklı niteliklerinin tasvir edilmesi, bir kentin genel özelliklerinin anlatılması veyahut bir kişinin yaşam öyküsünün özetlenmesi gibi durumlar betimsel analizin kapsamına girmektedir (Miles ve Huberman, 1994:1-15).

Betimsel analizde amaç, görüşme veya gözlem sonucunda elde edilen verilerin düzenlenmiş ve yorumlanmış bir şekilde okuyucuya sunulmasıdır. Birçok betimsel analizde elde edilen veriler önceden belirlenmiş olan belli temalara göre sınıflandırılır, sınıflandırılan bu verilere ilişkin elde edilen bulgular özetlenir. Özetler ise araştırmacının öznel birikimleri ile beraber yorumlanmaktadır. Betimsel analiz dört aşamalı bir süreci ifade etmektedir. Bu süreçler şu şekildedir:

1. Betimsel analiz için bir çerçeve oluşturma
2. Tematik çerçeveye ilişkin verilerin işlenmesi

3. Bulguların tanımlanması
4. Bulguların yorumlanması şeklindedir.

Şef/garsonlar ile yapılacak görüşmeler sonucunda oluşan ses kaydı ve yazılı kaynaklar, betimsel analiz tekniğine göre işlenmiştir. Betimsel analizin seçilmesi sebebi şef/garsonların anlam dünyasına inerek genel bir profilinin çıkarılmasına uygun bir teknik olmasıdır.

### **2.5.Araştırmanın Sınırlılıkları**

Bu araştırmada Elâzığ merkezde lokanta ve restoranlarda çalışan şef/garsonlar ile sınırlandırılmıştır. Şef/garsonların en az 5 yıllık tecrübe sahibi olması ve çalıştıkları mekânın müşteri potansiyelinin fazla olmasına önem verilmiştir. Görüşülen şef/garsonlar amaçlı örnekleme yöntemine göre belirlenmiştir. 13 kişi ile yapılan görüşme sonucunda bilgi açısından yeterli doygunluğa ulaşıldığı andan itibaren 13 kişi ile sınırlandırılmıştır.

### **2.6.Araştırma Alanı hakkında Bilgiler**

Lokantacılar odası başkanlığından alınan bilgiler doğrultusunda Elazığ ilinde 893 kayıtlı lokanta ve restoran işletmesi bulunmaktadır. Bu işletmelerin her birinde en az bir tane şef/garson çalışıldığı düşünülürse 893 şef/garson resmi olarak çalışmaktadır.



### 3.MESLEKLER VE MESLEKLER SOSYOLOJİSİ

#### 3.1.Meslek

Arapça bir kavram olan meslek, “sülük” kelimesinden türetilmiştir. Kavramın köküne bakılacak olursak “ yol, gidiş, usul, tarz ve tertip gibi anlamlara da gelmektedir. Türkçe anlamda ise meslek daha çok yoğun olarak belirtilmektedir. Başka bir açıklamaya göre meslek bir şeyle ilgili belli düzeyde beceri, teorik bilgi, eğitim ve diploma gerektiren nitelik bakımından toplumdan topluma değişiklik göstermekle beraber statü, saygınlık ve gelir kazandıran bir iştir. Mesleğin sosyolojik tanımına bakacak olursak meslek, emek piyasasının büyümesinin bir sonucu olarak ev eksenli işlerden ayrılan iktisadi bir rol anlamına gelmektedir (Marshall, 1999: 491)

Meslekler genel bir şekilde açıklarsak insanların ihtiyaçlarını ve geçimlerini sağlayabilmesi için yaptıkları işlerden oluşmaktadır. Ancak bununla birlikte meslekler kişilerin sosyal konumlarını alışkanlıklarını ve davranışlarını da şekillendirmektedir.

Türk sosyolojisi literatürüne baktığımız zaman mesleğin kesin bir tanımının bulunmadığı belirtilir. Nitekim Kemerlioğlu'na göre; sosyal hayatın bütün yönleri gibi onlardan biri olan meslekler de durmadan değişen karmaşık bir sosyal olgular bütünüdür. O hem özellikleri hem de anlamı bakımından toplumlara ve zamana göre değişiklikler göstermektedir. Buradan yola çıkarak söylenebilir ki meslek tanımlarının, hem geniş anlamda hem de birbirinden farklı tanımlamalarının olduğunu söylemek mümkündür. Meslek ekonomik, teknik, sosyal ve kültürel bir bütünden oluşmaktadır. Meslekler bireylerin kendisinin ve bakmakla hükümlü olduğu kişilerin hayatlarının devam ettirebilmesi amacıyla ve ihtiyaçlarını karşılamak için yaptıkları uğraşlar denilebilir. Buradan mesleğin ekonomik özelliği hakkında tanımlamalar yapılabileceği gibi bunun sadece belirtilmesiyle, meslek kavramının tanımlamasının eksik bırakılmasına sebebiyet verilmektedir. Bunun yanında mesleğin kültürel ve sosyal bir olgu olduğunu ve teknik özelliklerinin olduğu da söylenebilir (Kemerlioğlu, 1973: 28-29).

Meslekler insanlar arasındaki ilişkilerin oluşturulmasında, kişilerin toplumla etkileşime geçmesinde önemli bir yere sahiptir. Meslekler kişiler ile toplum arasındaki bağı oluşturmasıyla, kişilerin sosyalizasyon sürecine de etkide bulunmaktadır. Mesela o insanlar arasındaki ilişkileri oluştururken belli norm ve değerleri ortaya atar ve insanlar bu norm ve değerlere göre ilişkide bulunmaktadırlar. Mesleklerin uygulandığı bu aşamada kullanılan kendine has zihni ve maddi işlem de mesleğin teknik yönünü bize göstermektedir.

Meslekler gizlemler ve teknik bilgiye sahip belirli yetenekleri olan ve toplumda sıradan insanlarda bulunmayan yaptığı herhangi bir işte karar verme gücüne sahip kişilerin yaptıkları işlerdir (Freidson, 1994: 200).

Durkheim'e göre çağımızda insan eylemlerinin başında meslek hayatı gelmektedir. Meslek hayatı günümüz insanları açısından büyük bir manevi dayanak oluşturmaktadır. Artık ne aile kurumu ne de din kurumu, meslek hayatı kadar manevi bir dayanak oluşturmamaktadır. Meslekler artık aile ve dinin yerini tutmaktadır. Ona göre bir kentte birçok meslekler ve mesleği icra edenler birbirlerini rahatsız etmeden yaşayabilmektedir. Çünkü her meslek farklı bir amaç gütmektedir. Örneğin askerler savaş kazanmak istemekte, din adamları belli bir nüfuza sahip olmak istemekte, devlet adamları iktidarı ele geçirmek istemektedirler. Bunlardan her biri diğerinin çıkarlarına dokunmadan amacına ulaşmaktadır (Çiçek, 2011: 39).

Meslekleri tanımlarken sadece bir özelliğine göre tanımlamanın yapılması, meslek tanımının eksik kalmasına sebep olmaktadır. Bu açıdan mesleğe bakış açıları meslek çeşitlerinin fazlalığı, toplumsal yapı ve dönem farklılıklarına göre meslek tanımlanırken bazen bir ve birkaç özelliği ağır basan açıklamalar yapılmıştır. Örneğin orta çağda mesleğin sosyo-kültürel özellikleri ağır basarken yakın çağda ise mesleğin ekonomik boyutu mesleğin tanımlamasında etkili olmuştur (Kemerlioğlu, 1973: 29-31).

Weber (1995: 215-217)'e göre ise meslek, “Bir bireyin sürekli gelir ve seçim kaynağı oluşturan işlevlerinin uzmanlaşma, özgülenme ve biçimi anlatmak üzere” şeklinde kullanmıştır. Nitekim Weber'e göre meslekler incelendiği zaman toplumsal statü kategorilerini, ona bağlı olan eğitim türlerini ve bunun hangi meslekler için yarar sağladığı ve olanakların bilinmesi önemlidir.

Mesleğin çok yönlü olması onun tanımlanmasında bir takım farklılıkların ortaya çıkmasında etkili olmaktadır. Farklı yaklaşımlar mesleğin bu yönlerinden birine ağırlık vermekte ve mesleği yalnızca bu yönü ile tanımlama eğilimini göstermektedir. Örneğin iktisatçılar mesleği ekonomik

bağlamda açıklarken, sosyologlar ise mesleği sosyal kültürel yönüne göre açıklamaktadır. Böyle olunca mesleğin tam anlamıyla tanımlanmasına ulaşmak mümkün olmamaktadır. Mesleğin tam olarak tanımlanması mesleğin ekonomik, sosyal, kültürel ve teknik özelliklerinin tümünü ele alınarak oluşturulması gerekmektedir şayet böyle olursa meslek kavramının tam bir şekilde açıklaması mümkün olacaktır (Kemerlioğlu, 1973: 31).

Mesleği ekonomik anlamda açıklarsak insanların hayatlarını devam ettirebilmesi için ihtiyacı olan bir mal ve hizmet üretmek amacıyla kullandığı güçtür. Meslekler gündelik işlerden ayrılmaktadır. Çünkü mesleğin uzun veya kısa, planlı veya plansız bir eğitim sonucunda ortaya çıktığı aşikârdır. En alt kategorilerde yer alan meslekler bile belirli bir eğitimin alınmasını gerektirir.

Meslekte belli bir eğitim sonucunda belli bir teknik bilgi ve diploma gerektiren ve toplumlardan toplumlara göre farklılık gösteren bir statü ve prestij düzeyi sağlayan ve kişilere gelir getiren bir uğraştır. Meslek insanın hayatını sürdürebilmesi için yaptığı ve genellikle yoğun bir eğitim sonucunda kişilerin kazandığı unvanının adıdır (Çiçek, 2011: 41).

Hughes'a göre ise "Bir öğrenme sürecinde elde edilen meslek uygulamada toplumun bütün üyelerinin işlerini halletmek amacıyla dile getirilen bilgi veya söz konusu bilgi üzerine inşa edilmiş bir tür sanattır." şeklinde açıklamaktadır (Hughes, 2000: 26)

Meslek sözcüğü 16. yüzyılda İngiltere'de, tıp, hukuk ve ilahiyatı ifade etmek için kullanılmaktadır. Günümüzde ise bu durum çok farklı bir yapıya bürünmüştür. Artan işçi sayısı ve ihtiyaç ile birlikte mesleklerin de fazlalaştığı görülmektedir. Bu bağlamda meslek kelimesi günümüzde 16. yüzyıla kıyasla daha da fazla iş ve uğraş ifade etmektedir (Çiçek, 2011: 40). Bir iş ya da uğraşın meslek olarak nitelendirilebilmesi için bünyesinde bazı ölçütleri bulundurması gerekmektedir.

Myers'e göre bu ölçütler aşağıdaki gibidir;

- Hizmet sunması,
- Bilimsel kuramları dayalı bir bilgi temelini olması,
- Görevde benzersizlik,
- Mesleki eğitim ve yetiştirme standartları üzerindeki kontrolün bulunması,
- Uzun bir mesleki sosyalleşme süresi,
- Diploma ya da sertifika,
- Mesleğe kabul kuruluşlarının meslek üyelerince oluşturulmuş olması,
- Mesleğe ilişkin yasama süreci üzerinde etkide bulunma,
- Nispeten yüksek prestij kazanılmış potansiyel ve güç,
- Mesleki özerkliğin,
- Uygulama normları ve mesleki etik,
- Güçlü bir mesleki kimlik duygusu,
- Mesleğe bağlılık temelinde süreçte yer alması gibi ölçütlerden oluşmaktadır

(Myers, 2006: 263).

Cas'a göre ise bir iş veya bir uğraşın, meslek olabilmesi için şu altı tane özelliği bünyesinde bulundurması gerekmektedir. Bunlar;

- Ortak bilgi bütünü,
- Üzerinde uzlaşmış performans standartları,
- Üyeleri temsil eden meslek örgütü,
- Bir meslek olarak kamuoyu tarafından kabul edilme,
- Etik ilkeler
- Ve meslek belgesinden oluşmaktadır (Şahin, 2006: 262).

Tanımlamalardan da anlaşılacağı üzere mesleğin tam anlamda bir tanımının olmadığını dönemden döneme ve toplumdaki topluma göre farklılık gösterdiği söylenebilir. Bir iş ya da uğraşın meslek sayılabilmesi ve tanımlanabilmesi, gerekli özelliklerin kişiden kişiye, yaklaşımdan yaklaşıma ve dönemden döneme farklılık göstermesi nedeniyle bu tür girişimlerin zorlu olduğu unutulmamalıdır.

### 3.2.Sosyolojik Açından Meslek

Meslekler, sosyolojik anlamda belirli faaliyet alanları etrafında yoğunlaşmış ve biçimlenmiş insani ilişkiler bütünüdür (Kemerlioğlu, 1973: 29). Bu bağlamda meslekte teknik ve ekonomik boyutlarının yanında yeni düşünceler, inançlar, değerler, normlar ve etik ilkeler çerçevesinde kendini toplumsal yapıda somutlaştırmaktadır. Meslekle birlikte oluşan yeni anlamlar, beklentiler mesleklerle müşteriler, diğer müşteriler ve diğer mesleklerle ilişkilerinin kurulmasında ve güçlü bağların oluşması açısından önemli bir faktördür (İlhan, 2008: 315). Meslekler toplum ile ilişkilendirilirken ve değerlendirilirken sadece ekonomik faaliyetler kapsamında ele alınamayacağını ve mesleklerin toplumsal açıdan bundan daha önemli bir bölüme tekabül etmekte olduğu aşikârdır.

Whalley'in de ifade ettiği gibi meslek, "iş" ya da "uğraşın" aksine genel olarak yerleşik bir toplumsal pozisyona göndermede bulunur. Bir meslek sahibi kişiler mesleklerini geçici olarak yerine getiremediklerinde bile örneğin, öğretmen, doktor veya tesisatçı gibi toplumsal onaylanmışlık potansiyelini muhafaza ederler. Toplumsal oluşumun ana karakteristiklerinden olan meslek, iş bölümü, toplumsallaşma, sosyalizasyon, ekonomik ve kültürel açılardan önemli bir yer tutmaktadır. Meslekler insanları bir araya getiren örgütsel yapısı olduğu gibi insanları sınıfsal olarak belli toplumsal hiyerarşiye göre de ayırmaktadır. Böylelikle toplumun tabakalaşma sistemini oluşturup işleyişine katkıda bulunmaktadır (İlhan, 2008: 315).

Meslekler tarihi açıdan ilk çağlara kadar geriye gitmektedir. Meslekler bu dönemlerde daha çok kişilerin ihtiyaçlarını gidermek amacıyla varlığını sürdürmektedir. Genellikle bu dönemlerde kişilerin yaptıkları meslekler; tıp ve hukuk alanına yönelik mesleklerden oluşmaktadır. Bu meslekler belirli kişilerin ihtiyaçlarını da görmektedir. Yani şöyle söylemek gerekirse meslekler kişinin ihtiyaçlarının yanında bakmakta olduğu kişilerin ihtiyaçlarını da gidermek amacıyla varlıklarını sürdürmektedir. Sanayi devrimi ile birlikte ortaya çıkan bireycilik, mesleklerde de kendini göstermektedir. Bireyler sanayi devrimi ile birlikte meslekleri kendileri açısından fırsat olarak görmektedirler. Bundan dolayı kişiler bireysel yeteneklerini meslekleri sayesinde açığa çıkarabilir, bununla beraber meslekler bireylerin bedensel, zihinsel ve duygusal gelişimine etki de bulunurlar. Meslekler kişinin bakış açısını değiştirmesi ile beraber bireylerin alışkanlıkları ve davranışlarındaki değişikliklere sebep olmaktadır. Bireyler meslekleri sayesinde yaşadığı çevrede belli bir statüye sahip olurlar ve saygınlık sahibi olurlar. Meslekler kişilerin sosyal yaşam sürecinde şekillendirmektedir. Kişilerin mesleklerine olan bağlılıkları ve mesleklerine duyduğu aidiyet duygusu mesleği yaptığı süre ile doğru orantılıdır. Şöyle açıklamak gerekirse bir meslekte ne kadar uzun süre çalışırsak o mesleğin kişi üzerindeki etkisi o kadar artacaktır, yani mesleklerin kişinin davranış ve bakış açısı o kadar kalıcı ve mesleğe göre şekil almasını sağlayacaktır (İlhan, 2004: 133-135).

Meslek birey ve toplum arasındaki temel bağıdır. Bireyin topluma dâhil olması ve toplumla birleşip bütünleşmesi meslek sayesinde gerçekleşmektedir. Meslekler kişinin kamusal anlamda görünürlüğüne en çok katkı yapan etkenlerden bir tanesidir. Zira kişinin geliri durumu savunduğu dini görüş, mezhep ve evinin piyasada ki tutarı özel veya gizli sayılabilir fakat kişiyi sahip olduğu meslek kişinin toplumsal yaşamının kamuya açık yönünü oluşturmaktadır (İlhan, 2008: 316).

Meslekler, bireylerin toplum tarafından tanınmasında ve belli bir statü yerleşmesinde önemli bir etkidir. Buradan anlaşılacağı üzere kişinin mesleği kişinin toplumsal konumunu ortaya koymaktadır. Yani bir kişinin mesleğine bakılarak o kişinin demografik özellikleri toplumsal tabakalaşmada ki yerinin tahmin edilebilmesi olağandır. Kemerlioğlu'na göre meslekler kişinin bedensel yapısı duygu ve düşünceleri, değerleri ve davranış biçimleri üzerinde etkili olduğu kadar yaşama biçimi ve görgüleri üzerinde de söz sahibi olmaktadır. Meslekler eğitimde olduğu kadar gelir düzeyini de yansıtmaları gibi nedenler ile kişilerin ve onlara bağlı olan bireylerin de toplumsal tabakalarının belirlenmesi de çoğunlukla en önemli ve yeterli etken olarak kullanılmaktadır (Kemerlioğlu, 1990: 53).

Meslekler genel olarak saygınlıkları üyelerine sundukları tatmin olanakları, toplumdaki işlevsel algıları, etik ve kimliksel öğeleri, profesyonel bir konumları itibari ile önemli sosyal farklılaştırıcı unsurlardandır. Bu bağlamda toplum bilimciler pek çok toplumsal göstergeye bünyelerinde yer vermesinden dolayı meslekler üzerinden toplumun anlaşılması ve izah edilmesini önemli bulunmaktadır (Aytaç, 2003: 16).

### **3.3.Mesleklere İlişkin Temel Kavramlar**

#### **3.3.1.Profesyonel**

Meslek kavramı, tanımlanmakta güçlük duyulan ve halen kavram için tam gerekli bir uzlaşmanın sağlanmadığı bir terimdir. Bu durumun temel sebeplerinden bir tanesi kavramın açıklanmasında her bir yazar ve düşünürün bir tanımının bulunması yatmaktadır. Profesyonel terimi meslek kavramının diğer terimlerde olduğu gibi meslek kavramıyla karıştırılmaktadır. Literatüre bakıldığı zaman meslek kavramı gibi profesyonel kavramının da temel bir tanımının yapılması zordur. Profesyonel kavramına baktığımız zaman Fransızca bir kavram olduğunu ve bir işi kazanç sağlamak amacıyla yapan birey anlamına gelmektedir. Çoğunlukla Türkçeye çevrildiği zaman meslek olarak çevrilen profesyonel terimi, gerçekte mesleki gruplardan birini ifade etmektedir. Bundan dolayı formel ve uzun bir ustalık eğitiminden sonra elde edilen dizgesel bilgilerle yüksek ölçüde uzmanlaşmış ve yüksek statülü meslek grubunu ifade etmektedir. Bu bağlamda meslek kavramı ile karıştırılmaktadır (Kemerlioğlu, 1973: 33). Buradan da anlaşılacağı üzere profesyonel meslek diğer mesleklerden formel eğitim ve dizgesel bilgilerle sadece bir alana yönelik uzmanlaşmasından ötürü farklılaşmıştır. Böylelikle profesyonel kavramı meslek kavramına ait bir alt grup haline gelmiştir.

Profesyonel meslekler artık yaşadığımız çağın gidişatına yön vermektedirler. Özellikle sanayi bakımından gelişmiş ülkelerde bu durum daha belirgin bir şekilde görmek mümkündür. Yaşadığımız çağda artık profesyonel kişiler toplumsal mertebeye en üst düzeyde bulunmaktadır (Cirhinlioğlu,2000:7). Profesyonel meslekler sanayisi gelişmiş, kentleşmekte olan toplumlarda görülen bir olaydır. En önemlisi siyasi ideoloji ve sistemlerden bağımsız sadece sanayileşme ve kentleşme ile ortaya çıkan bir eğilime sahiptir (Hughes, 2000: 25). Hughes, Goode ve Barber gibi araştırmacılar yaptıkları çalışmalar sonunda profesyonellerin toplumsal uyumunu kolaylaştırıcı işlemlerinin olduğunu belirtmektedirler. Onlara göre profesyonel meslekte iki önemli özelliğinden dolayı diğer mesleklerden ayrıldığını ortaya koymuşlardır. Bunlar; uzun bir eğitim sonunda elde edilen yüksek düzeyde bilgi ve bir meslek örgütü etrafında kişileri birleştirme olanağını sağlamasıdır (Cirhinlioğlu, 2000: 10).

Oxford sözlüğüne göre 'profes' sözcüğünün ilk anlamının dinsel bir kökten geldiğini ve dinsel düzen adına yemin etmeyi dile getirdiği şeklinde açıklanmaktadır. 1675 yılından itibaren sözcük dinsel anlamını yitirmeye başlamış ve yeteri kadar nitelikte olduğunu ifade etme anlamına gelmeye başlamıştır. Bu bakımdan 'profesyon' kavramı bir konuyu açık bir şekilde ortaya koyma anlamına gelmektedir. Dolayısıyla bir meslek, mesleğe girmek isteyen bir kişinin bir şeyi bildiğini ve gerekli niteliklere sahip olduğunu ifade etme anlamını taşımaya başlamıştır (Hughes, 2000: 26).

Freidson'a göre profesyonel meslekler, geçtiğimiz yüzyılın özel bir sınıf olan emekçiler ya da zanaatkârlardan farklı olarak kendi mesleklerinin geleceğini, kendilerini güvence altına alabilecek güce sahip olduklarını ifade etmektedir. Profesyonel meslekler kendi hâkimiyetini kurmuş kimselerden oluşmaktadır (Cirhinlioğlu, 2000: 12).

Profesyonel meslekte bilgi ve teknolojinin gelişmesi ile birlikte profesyonel mesleklerin çeşitlenmesine sebep olmaktadır. Buradan hareketle profesyonel mesleklerin artışıyla birlikte uzmanlaşma ve toplumsal fayda oranında artacağı görülmektedir. Genel olarak bakacak olursak meslek kavramı iş, çalışma, kariyer, zanaat, sanat ve profesyonel gibi kavramları ile bağ kurmaktadır. Ele aldığımız bu kavramlar meslek kavramının alt gruplarını oluşturmaktadırlar ve tanımlanmasında karışıklığa sebep olmaktadır. Bu bakımdan meslek kavramları bu terimlerle toplum tarafından sıkça karıştırılmaktadır.

#### **3.3.2.Zanaat ve Sanat**

Zanaat kavramı da diğer kavramlarda olduğu gibi meslek kavramı ile karıştırılan kavramlardan bir tanesidir. Zanaat kavramının Arapça karşılığı olan 'sini'at' kelimesinden türemektedir. Zanaat; insanların maddeye dayanan gereksinimlerini karşılamak amacıyla yapılan öğrenimle birlikte deneyim, beceri ve ustalık gerektiren iş, sanat anlamına gelmektedir. İnsanların hayatını kolaylaştırmak amacıyla çeşitli aletler ortaya çıkarmışlardır. Bunların kullanımında kişilerin ustallaşması, insanların geçmişi kadar eski bir olaydır. Zanaatkârlık tarihsel aşamalarda, kabiliyetini eşya kullanmak üzerine geliştiren insanlarla birlikte var olarak gelmektedir. Bir işi, olabildiğinden daha kolay ve daha iyi yapmak adına çeşitli aletlerin geliştirilmesi, zanaatkârlığın ortaya çıkıp gelişmesinde önemli etken oluşturmaktadır.

Genel olarak açıklamak gerekirse zanaatkârlık bir alanda uzmanlaşma ve bir durumdan dolayı toplumdaki diğer başka kimselerin elde edemeyeceği bir sosyal konuma sahip olması anlamına gelmektedir (Osmanlı, 2017: 805).

Whitaker (1967: 12-13)'e göre zanaatkâr, 'esas olarak, içinde bazılarının estetik değeri olan şeyleri yapan biri değil, estetik bir değer üretebilecek bir tasarımcı şeklinde açıklamıştır.

Sennett'e göre zanaatkâr, bir işi yaptığı zaman kaliteli olması için icra eden bir kişi olarak belirtmektedir. Burada ki kaliteden kast edilen o nesnenin yapılışında ki felsefi yapıyı da göz önüne çıkartarak, o nesnenin maddi kültür ile manevi kültürdeki iyileştirme olgusunun doğru orantıda olduğunu açıklamakta kullanmaktadır (Sennett, 2009: 18).

Sennett zanaatkârlığı açıklarken Marks'ın yabancılaşma teorisini kendisine referans olarak almıştır. Ona göre Marks'ın yabancılaşma teorisinde, kişinin kendi üretmediği veya üretip de kullanmadığı zaman oluşan boşluğun zanaatkarlık sayesinde giderilebileceğini ifade etmektedir. O zanaatkârlık sayesinde ortaya çıkan yabancılaşma durumunun ortadan kalkacağını ifade etmektedir. Ona göre zanaatkâr pragmatist tecrübenin Almanca karşılığı olan erfahrung (dışsal/ beceriye dayalı deneyim) alanına dâhil olduğunu belirtmektedir. Onun için zanaat: kendine, şeyler olarak ise nesnelere ve gayrişahsi pratiklere odaklanan merak duygusuna dayanır ve zanaat takıntıya dönüşür; zanaatçıyı da dışa dönük hale getirir (Sennett, 2009: 376).

Sennett'e göre zanaatkârın nesnelere olan ilişkilerinin insanlar arasında ki ilişkilerinin de şekillendirici etkisinden söz etmektedir. Buradan şöyle bir kanıya varacak olursak Sennett ürünleri şekillendirirken bedensel becerilerimiz sosyal ilişkilerimizi şekillendirmedeki becerilerimize rehberlik edebileceğini ifade etmektedir (Sennett, 2009: 107).

Sennett zanaatkârlığın aydınlanma düşüncesi ile beraber önem kazandığı ve makineleşmenin ortaya çıkması ve gelişmesi ile beraber zanaatkârların artık makine kullanıcısı konumuna düşmesine sebebiyet vermiştir. Aydınlanma düşüncesi ile beraber çalışmanın olumlu bir şey olduğunu ve çalışmayan seçkin kesimin ise eleştiriye maruz kalmasına yol açmıştır. Bu bağlamda Aydınlanma meslek edinmedeki kriterin artık seçkinlik olmadığını ortaya koyarak, meslek edinmede artık yeteneğin temel kriter olduğunu söylemektedir (Sennett, 2009: 147). Zanaatkârlık mesleği ise artık makineleşmenin artmasıyla beraber usta- çırak ilişkisinin azalmasına çalışılan küçük atölyelerde ki aile ortamının giderek yok olmasına yüz tutmaktadır.

Sanat kelime anlamı olarak 'amel' anlamına gelmektedir. Terim olarak; bir şey meydana getirme, giriş yapma, yeni bir şey ortaya koyma, deneme ve tekrar sonucu kazanılan bilgi ve ustalikle bazı aletleri kullanarak iş yapma ve bu şekilde yapılan iş anlamına gelmektedir. Sanat, bir uygarlığın ve topluluğun anlayış ve zevk ölçülerine uygun olarak yaratılmış anlatım, bir şey yapmada gösterilen ustalık ve bir meslekte uyulması gereken konuların tümüdür (TDK, 1998:1902).

Zanaatçı ve sanatçı hitapları 18. Yüzyıla kadar birbirleriyle eş değer anlamlarda kullanılmıştır. Dönüm noktası olan 18. Yüzyılın sonlarında ise bu iki kavram artık birbirlerinin karşıt anlamları şeklinde kullanılmaya başlamıştır. Sanatçı kavramı daha çok artık güzel sanat eserlerinin yaratıcısı olarak tanımlanırken, zanaatçı ise daha çok faydalı veya zevkli şeyler üreten kişilere denir (Shiner, 2004: 24).

Sanat ve zanaat arasında ki farka İbni Haldun şöyle bir açıklama getirmiştir: İbni Haldun zanaat kavramının yerine sanat kavramını iki farklı anlama ayırarak (basit ve birleşik) bahsetmiştir. Basit sanat kavramı zaruri ihtiyaçlarla ilgili alana katarken eksiği olmayacak ihtiyaçları ise birleşik sanat olarak ifade etmektedir. İbni Haldun zanaatların gelişmesini açıkladığı zaman bunu medeniyetlerin gelişmesine dayandırmaktadır, bunu da şehirleşmeye (hadarilikle) bağlayarak açıklamıştır (Haldun, 2013: 722-723).

### 3.3.3. İş

Meslek kavramı, kendisi ile aynı nitelikte kullanıma sahip pek çok kavram tarafından ilişki içerisine girmektedir. Bu kavramlardan birisi de iş kavramıdır. Diğer pek çok kavramda olduğu gibi iş kavramı da çeşitli duygu, düşünce ve etkinlik içermesinden ötürü tanımlanması güçtür. Örneğin; iş kavramına yapısal anlamda baktığımız zamanda ise bize, hem isim hem de fiil yapısına sahip olduğunu açık bir şekilde göstermektedir. Bu durum bile iş kavramının geniş bir alanı kavradığını ortaya koymaktadır.

İş, kültürler ve dillere göre farklı anlam ve çağrışımlar sergilemektedir. Örneğin; Türkçe iş kavramı, bir netice elde etmek, herhangi bir şeyi ortaya çıkarmak için güç harcayarak yapılan faaliyet, çalışma şeklinde tanımlanmıştır. Almanca mahlasına baktığımız zaman ise iş kavramı 'Arbeiten' acı ve sıkıntı şeklinde tanımlanmaktadır. İngilizce mahlasında ise iş kavramı 'Work' olarak adlandırılan işkence anlamına gelmektedir. Farklı dillerde ki tanımlardan da anlaşıldığı üzere iş kavramının karşılığı çeşitlilik göstermektedir (Çiçek, 2011: 57).

Püsküllüoğlu (2003: 685)'na göre iş kavramı; herhangi bir şeyi üretmek, ortaya koymak, bir verim veya sonuç elde etmek amacıyla canlıların güç harcayarak yaptığı; çalışma, etkinlik, bir ürün ortaya çıkartan ve bir değer yaratan emektir. İş kavramı, bir kimseden istenen hizmet ya da kimseye verilen görev karşılığında para alarak çalışma, geçimini ve ihtiyaçlarını sağlamak kasidesi ile herhangi bir alanda yapılan çalışmalar şeklinde tanımlanmaktadır.

İş, bir kimsenin ekonomik açıdan hayatta kalabilmesi için veyahut hayatını daha iyi bir düzeye getirebilmek amacıyla bedensel veya zihinsel açıdan verdiği emek çabası şeklinde tanımlanmaktadır.

İşin üç temel elemanı bulunmaktadır. Bunlar; yaratıcılık, fiziksel çalışma ve sosyalliktir. Sosyolojik açıdan iş kavramını ele almak gerekirse; iş, belli bir ortamda bulunan teknik ve sosyal eylemlerin topluluğu şeklinde ifade edilmektedir. Yukarıda yaptığımız açıklamalardan yola çıkarak iş kavramının üç temel özelliğinin olduğunu bahsedebiliriz. Bunlar; işin sürekli bir yapıya sahip olduğu, mal ve hizmet üretimi ile sonuçlandığı ve ücret karşılığında gerçekleştiğidir (Çiçek, 2011: 58).

Genel olarak baktığımız zaman iş kavramı ve meslek kavramı birbirinin yerine kullanılsa da iş ve meslek kavramı bir birinden farklı anlamlara gelmektedir. Meslek sosyolojisi üzerine araştırma yapan kimi araştırmacılara göre iş, meslek kavramına göre daha kapsamlı bir anlam teşekkül ederken bazı araştırmacılara göre ise meslek, iş kavramına göre daha kapsamlı bir yapıya sahiptir. Bu araştırmacılara göre meslek, çoğunlukla geniş bir kapsamı ele alırken ondan daha dar yapı ki diğer kavramlar ile anlam bakımından karıştırılmaktadır. Örneğin; iş, meslek kavramı ile en çok bağ kuran ve karıştırılan kavramların başında gelmektedir. Kemerlioğlu'na göre iş belirli bir amaca ulaşmak için yapılan faaliyetleri ifade eder ve daha dar kapsamlı bir yapıyı oluşturmaktadır. Meslek bakımından işi onun içinde yerine getiren spesifik bir faaliyet olarak kullanmak gerekmektedir (Kemerlioğlu, 1973: 33).

Kemerlioğlu'nun açıklamasından yola çıkarak bazı işlerin meslek olmayacağını söylersek yanlış olmaz. Örneğin, ev hanımlarının yaptıkları ev işleri, iş niteliğindedir ancak ev hanımlığının bir meslek olduğunun söylenmesi hatalı olur. Bu bağlamda meslekler iş faaliyetlerinde daha belirleyicidir ve her biri meslek niteliği taşımamaktadır.

İş ile meslek arasında ki temel farklardan biriside iş daha düşük düzeyde sistematik bilgi ve sosyal yönelim gerektirirken, meslek kavramı daha çok yüksek düzeyde bilgi ve sosyal yönelim gerektirmektedir. İş ile meslek kavramı arasında ki diğer bir fark ise mesleğin kişinin kimliğinin en önemli kaynağı olan, onu sosyal çevresinde saygı görmesini başkası ile ilişki kurmasına, toplumda bir yer edinmesine ve işe yaradığı duygusunu yaşamasına olanak veren bir etkinlik alanıdır (Seçer, 2007: 7). Ancak iş insanların hayatlarını devam ettirmek amacıyla belli ücret karşılığında verdiği çaba olarak da söylenmektedir (İlhan, 2004: 132-133). Örneğin bireylerin bir işi yaparken sadece o işi yapabilecek düzeyde bilgi seviyesine sahip olması gerekirken, mesleklerde durum farklılık göstermektedir. Kişilerin mesleklere sahip olabilmesi için belli formel bir eğitimi alarak bitirmesi ve diplomaya sahip olması gerekmektedir. Nitekim toplumsal hayatta bazı kişilerin mesleğinin olması onların bir işi olduğu anlamına gelmez. Mantıksal çerçevede iş yapabilen herkesin bir mesleki faaliyeti yerine getiriyor olması kabul edilebilir. Fakat bu yargının tersini düşünecek olursak her meslek sahibinin bir işi olduğunu ya da iş yaptığı düşüncesi geçerli değildir (Aytekin, 2005: 64)

### **3.3.4.Çalışma**

Çalışma kavramı ile meslek kavramını birbirinden ayırt etmek geçmişten günümüze kadar hep güç olmuştur. Ancak meslek kavramı daha doğru bir şekilde tanımlayabilmemiz amacıyla çalışma ile meslek arasındaki ilişkiyi ve farklılığı ortaya koymamız gerekmektedir. Çalışma kavramının köken bilimine baktığımız zaman özellikle çalışmanın batı dillerinde "travail" anlamına gelen Latince de işkence aleti olan "tripalium" kelimesinden türetilmiştir.

Yine Romalıların çalışma için kullandıkları ‘sabır’ sözcüğü de zahmet, yorgunluk, acı, ıstırap gibi çağrışımlara sahiptir. Bu bağlamda çalışmanın bir tür ceza olarak görüldüğü net bir şekilde ortadadır (Bozkurt, 2015: 319).

Geçmişe bakacak olursak çalışma kavramı daha çok kölelere özgü aşağılık bir iş neticesi olarak dile getirilmektedir. Antik çağdaki filozoflar çalışmanın kölelere özgü aşağılık bir iş olduğu konusunda hemfikir bir duruş sergilemişlerdir. Çalışma modern çağdaş endüstrileşme ile birlikte toplumsal yaşamda merkezi bir önem kazanmaktadır. Nitekim Bozkurt’a göre çalışma endüstri öncesi dünyada büyük ölçüde atadan kalma doğal yaşam ritmine bağlı sezgisel bir hünerdir. İnsanın son 300 yılına damgasını vuran endüstriyel toplum ise bir çalışma toplumdur, şeklinde ifade etmektedir. O çalışmanın bir tür maddi ihtiyaçları karşılama ya da zenginlik yaratma süreçlerinin ötesinde olduğunu insanların kendini gerçekleştirmesine katkıda bulunmuş ve kimlik kazandırmakta ola bir yapı şeklinde açıklamaktadır (Bozkurt, 2015: 319-320).

Çalışma ücretli işleri kapsayabildiği kadar ücretsiz işleri ve evde yapılan işlerini de kapsaya bilmektedir. Ancak Sosyal bilimler literatüründe daha çok ücretli çalışmak kendisine konu eden yaklaşımlara ilgi duymaktadır. Toplumsal açıdan ele aldığımızda çalışma topluma satın alabilecekleri mal ve hizmet üretimi sağlarken birey için ise bunlar ve hizmetleri satın alabilecekleri parayı sağlamaktadır (Auster, 1996: 1).

Çalışma toplum içinde ortaya çıkmaktadır, onun değeri ve anlamı sosyal değerler ve anlamlar ile belirlenmektedir (Rothman, 1987: 5).

Çalışmanın üç temel amacı bulunmaktadır. Bunlar; ekonomik, toplumsal ve psikolojik amaçlardan oluşmaktadır. Çalışmanın ekonomik amacı, kişinin fiziksel ihtiyaçlarını karşılamasıdır. Çalışmanın toplumsal amacı daha çok bireylere toplumsal etkileşim fırsatı, statü ve yetki sağlamaktadır. Böylece bireye önemli olma ve aranma duygusunu yüklemektedir. Çalışmanın psikolojik amacı ise toplumsal amacı ile bağlantılı olarak kişinin, kendine güveni ve benlik saygısının gelişmesine katkıda bulunmaktadır (Daçe, 1995: 159).

İnsanların çalışma etkinliklerini faktörler olarak ele alırsak bunlar arasında toplumsal ve bireysel faktörlerde görülmektedir. Bu insanın çalışma davranışını gösteriyorsa bu davranış sadece biyolojik ihtiyaçlarını tatmin için değil hatta ondan daha da önemli olmak üzere sosyal ihtiyaç ve toplumun bireye yüklediği sosyal sorumluluklarını da yerine getirilmesine yöneliktir (Özkul, 1997: 7). Çalışma bir mal veya hizmet üretmek, bu bağlamda bir sonuç ortaya koymak için harcanan emek, yapılan iş ve yaratılan eserdir (Seyidoğlu, 1992: 221). Bireyin diğer insanlar için değerli olan bir mal veya hizmet üretmek için yer aldığı bu süreçte bedensel, zihinsel ve ruhsal bir çaba harcadığı da göz önünde bulundurmaktadır. Çalışma kavramı bir kişinin ücretli mesleğini yerine getirirken giriştiği faaliyetler bütünü olarak ele almak meslek kavramına ilişkin belirleyici bir tanımlama yapmayı sağlamaktadır. Nitekim Hall’a göre çalışma mesleki rol içinde yerine getirilen bir aktivitedir. Buna göre insan bir iş ortaya koyabilmesi amacıyla diğer bireylerle olan etkileşimi ve hiyerarşik bir düzen içinde belli bir statüye ulaşmasını ifade eden çalışma gruplaşmasını sağlayan grupsal faaliyetleri oluşturmaktadır (Tınar, 1997: 16-17).

### **3.3.5.Kariyer**

Meslek kavramı ile karıştırılan ve meslekten daha dar anlamlı olan bir diğer kavram ise kariyer kavramıdır. Kariyer Fransızca olarak “carriere” kelime kökeninden, Türkçe anlamı ise bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama başarı ve uzmanlık anlamalarına gelmektedir. Kariyer bireylerin çalışma yaşamı boyunca istedikleri mesleki rollerin, prestij artışı ve diğer ödüller de kapsayan fakat aşağı doğru mesleki ve toplumsal mobilitiyi de dışlamayan belli bir sürecin devam etmesidir (Marshall, 1999: 386). Kemerlioğlu’na göre kariyeri açıklarsak; meslek kavramına göre daha dar anlamlı bir yapıyı oluşturmaktadır. Ona göre kariyer kavramı bir kişinin meslek hayatı boyunca oynadığı ve birbirine bağlı mesleki roller silsilesinden oluşmaktadır. Kariyeri, meslek hayatının aşamaları olarak tanımlarsak da eksik bir açıklama yapmış oluruz (Kemerlioğlu, 1973: 33).

Genel olarak kariyer bireylerin çalışma hayatları boyunca üstlendiği işlerin toplamı olarak görünse de, kariyer daha geniş bir anlam ifade etmektedir. Bu çerçevede bireyin sahip olduğu kariyer, sadece bireyin sahip olduğu işlere bağlı kalmayarak bunun yanında iş yerinde kendisine verilen iş rolüne ilişkin beklentiler; amaç, duygu ve arzuların ortaya koyabilmesi için eğitilmesi ve böylece sahip olduğu bilgi, beceri, yetenek ve çalışma arzusu ile çalıştığı yerlerde ilerleyebilmesi olarak tanımlanmaktadır (Bayraktaroğlu, 2003: 117).

Sosyolojik bir açıdan kariyerin başlangıcı 1940'lar da Chicago da Hall ve Hughes gibi sosyologların yaptığı meslek incelemelerini dayanır. Fakat bu çalışmalarda simgesel etkileşimciler geleneğine sahip sosyologlar tarafından daha ileri seviyeye doğru geliştirilmesi ile birlikte bu durum mesleğin alan dışında yayılmasına olanak hazırlanmaktadır. İnsanlar için çeşitli kariyer saptamaları yapılmaya çalışılmış, örnek verecek olursak; Becker'in içicilerin tekniği sonuçları algılamaya ve son olarak deneyimden zevk almayı öğrendikleri bir marihuana içicisi olma aşaması için kariyerlerinin değer kavramından faydalanmıştır (Marshall, 1999: 386). Bu bağlamda kariyer kavramı 1940'lar da ortaya çıkmaya başlamış ve meslek kavramının bir alt grubu olarak kendisine yer bulmayı başarmaktadır.

### **3.4.Mesleklerin Sosyo-Tarihsel Gelişimi**

Mesleklerin belirli bir tarihte ortaya çıktığını ve çıktığı tarihten itibaren ise kültürel olarak bir takım süreçlerden geçtiği söylenebilir. Bu nedenle meslek hakkında herhangi bir bilgi sahibi olmak isteniyorsa o mesleğin tarihsel gelişiminin incelenmesi gerekir. Bu araştırmada meslek kavramı üç farklı dönem bakımından incelenecektir. Bunlar; endüstri devrimi öncesi mesleklerin gelişimi, endüstri devrimi dönemi mesleklerin gelişimi ve endüstri sonrası bilgi toplumu dönemi mesleklerin gelişiminden oluşmaktadır.

#### **3.4.1.Endüstri Devrimi Öncesi Meslek Olgusu**

Mesleklerin geçmişi antik çağa kadar dayanmaktadır. Antik çağda genellikle insanlar avcılık, toplayıcılık ve tarım gibi uğraşlar ile hayatlarını devam ettirmektedir. Bu çağda Antik Yunan'a baktığımız zaman hukuk ve tıp alanında özel bir eğitimi olunmadığı bilinmektedir. Bu çağda hukuk mensuplarının yerine daha ilkel mesleklerden biri olan hakemlik mesleği vardır. Hakemlik yapan kişiler genellikle davalı ya da davacının arasından seçilerek, dava konusunu kendi görüşlerine göre yorumlamalarını istenmektedir. Benzer bir şekilde doktorluk yapanlarda bazı tecrübeli kişilerin ve yüksek kesimde bulunan kişilerin öğrencileri olarak yetiştirilmektedir. Meslekler Roma imparatorluğu dönemlerinde ise hukuk alanında durumun değişmediğini buna karşılık doktorluğun zenginlerin ailelerine hizmet eden köle fonksiyonunu üstlendikleri görülmektedir. Bu dönemler de muhasebeci, mimar ve mühendislik yapan kişiler ise daha çok devletin himayesi altında istihdam etmekteydiler (Seçer, 2007:109).

Buradan da anlaşılacağı üzere antik çağı da meslek yapısının herhangi bir formel yapı ile birlikte özel bir eğitim veren kurumların olmadığı görülmektedir. Mesleklerin toplumsal sınıflama da ayırt edici bir işlev yerine getirmediği söylenebilir. Antik çağda meslekler içerisinde herhangi bir örgütlenme ve mesleklerin, toplum içerisinde her hangi bir örgütlülük sergilemediği ifade edilebilir.

Endüstri devrimi öncesi meslekler daha çok kilisenin himayesi ve izinleri doğrultusunda var olmaya başlamıştır. Mesleklerin çoğunun temel kökenleri antik çağa dayansa da bunların tam anlamıyla bir eğitim sonucu oluşması 12 ve 13. yüzyıllara kadar dayanmaktadır. 12 ve 13. yüzyıllarda eğitim veren loncalar ve üniversiteler ise mesleklerin alt yapısını oluşturmaktadır. Bu dönemdeki üniversiteler günümüzde bulunan üniversiteler ile kıyaslanması yanlış sonuç doğuracaktır. Günümüzde bulunan üniversitelerinin profesyonel olarak kişiyi donanımlı bir hale getirirken bu dönemdeki üniversiteler ise temel birkaç meslek hakkında bilgi vermektense öteye geçmemişlerdir (Carr-saunders ve Wilson, 1962: 200). Bu dönemin içerisinde ortaya çıkan mesleklerin, genellikle dönemin genel yapısına göre de belirlenmektedir. Örnek verilecek olursak; kilisenin etkili olduğu dönemlerde teoloji önemli bir yer edinmektedir. Daha sonraki zamanlarda ise mahkemelerin daimi hale gelmesiyle beraber 12. Yüz yılın ortalarında hukuk mesleği ortaya çıkmış ve 15. yüzyıllara doğru ise doktorluk mesleği ortaya çıkmaktadır. Bireylere eğitim veren üniversiteler ise kilisenin etkisi altında eğitim vermektedir. Buradan da anlaşılacağı üzere antik çağ ile orta çağ arasında ki farkları söyleyecek olursak; Ortaçağ'da meslekleri ayrı birer sınıfı ve örgüt yapısını oluşturmaktadır ve mesleki eğitim veren kurumlar ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda meslekler artık eğitim sonucunda ortaya çıkmaktadır. 17. yüzyılın başlarına gelindiğinde ise iki yeni meslek grubu daha ortaya çıkmaktadır. Bu meslekler; hizmet meslekleri (askerler ve üst düzey subaylar) ve bilim adamları ile hümanist bilginlerdir. Bu meslekler Rönesans'ın önem kazanması ve kilisenin önem kaybetmesinden dolayı ortaya çıkmıştır (Seçer, 2007: 109-110).

Endüstri devriminden önce toplumda var olan mesleklerin genel özellikleri, o dönemde yaşayan soylular gibi iyi yaşam sürmektedirler. Meslek sahipleri genellikle düşünce biçimi olarak işverenden, müşteriden ve toplumun diğer kesimlerinden bağımsız bir yapısı bulunmaktadır. Bu dönemde yaşayan meslek sahiplerinin çalışmaları için belli ücret verilmektedir (Marshall, 1999: 325).

Antik çağda meslekler iş yükü olarak her hangi bir örgütlenme ve topluma fayda için az bir önem atfetse bile sosyal tabakalaşmadaki yeri bakımından üst tabakalarda yer almaktadır.

Yukarıda yapılan açıklamalardan da anlaşılacağı üzere mesleklerin ortaya çıkışı antik çağa kadar dayanmaktadır ve meslekler teolojik alandan giderek bilimsel kaynaklara dayanan bir yapıya sahip olmaya başlamıştır. Meslekler her yüzyıl belli gelişim ve dönüşümler yaşayarak ilerlemektedir. Ancak bu değişim ve dönüşüm endüstri dönemi ve endüstri sonrası dönemdeki hıza oranla daha yavaş bir hızla gerçekleşmektedir. Bunun sebeplerinin başında kilisenin nüfusunu korumak istemesi ve bilimsel durumları kabul etmeyip dinsel açıdan yanlış bir şey olarak görüp öyle kabul ettirmiştir.

### **3.4.2.Endüstri Devrimi Dönemi Meslek Olgusu**

19. yüzyıl sonlarına doğru gelişen teknoloji ve Makineleşme ile birlikte yeni meslekler ortaya çıkmıştır. Bu meslekler giderek uzmanlaşma ve resmi eğitimlere dayanmaktadır. Kapitalizm ile birlikte bu durum dinamik bir süreci de beraberinde getirmiştir. Yeni örgütsel yapılar ve teknolojik gelişmeler yeni mesleklere olan ihtiyacı doğurmuştur. Hem devlet hem de üniversite geçerliliğini kanıtlamış, uzmanlığın birçok meslekte avantajlı olduğuna inandırıcılığı için profesyonel statüye ulaşmaları için büyük ölçüde herkese açık hale getirilerek profesyonel statü talep etmek isteyen kişiler için birçok mesleklere yönelmeleri daha kolaylaşmıştır (Brint,1994:31). Buradan da anlaşılacağı üzere mesleki profesyonellik modern zamanda sanayi devrimi ile birlikte ortaya çıkıp önem kazanmış ve eğitimde uzmanlığı inanmış devlet ve üniversiteler bu durumda insanların da belli mesleklere olan isteğinin artmasının temel başlangıç noktası olmaktadır.

Endüstri toplumuyla birlikte artık mesleklerin önceden getirdikleri statülerin önemi artmaktadır. Modern toplumlarda insanlar hayatını idame ettirebilmek amacıyla mesleklere ihtiyaç duymaktadır. Çalışmadan yaşamını devam ettirmeyi düşünen çok az insan bulunmaktadır. Bundan dolayı meslekler giderek insanların sosyal pozisyonlarında anahtar rol üstlenmektedir. Bu nedenle meslekler sosyal örgütlenme de artık temel belirleyici bir hal haline gelmiştir (Elliott, 1972: 15-16).

Endüstri devrimi ile beraber statünün yeni tanımlayıcı işareti olan meslek giderek sosyal açıdan önemli hizmetlerin sağlanmasında kullanılan entelektüel becerilere dayanmaya başlamıştır (Seçer, 2007: 112).

Buraya kadar anlattıklarımızdan anlaşılacağı üzere sanayi devrimi ile birlikte ortaya çıkan yeni örgütsel ve sosyal sınıfların temel belirleyicisi meslekler olmuştur. Bu dönemde ortaya artan teknoloji ve uzmanlaşma ile birlikte mesleklerde profesyonelleşmeye doğru bir yol alınmaktadır. Verilen eğitimlerde genel anlamda profesyonel eğitime yönelik olmaktadır. Bu dönemde meslekler toplumdaki sosyal statünün belirlenmesinde anahtar bir rol almaktadır. Kapitalist düzenle birlikte ortaya çıkan yeni örgütlenmeler yeni meslekleri olan ihtiyacı ortaya çıkarmıştır.

### **3.4.3.Endüstri Devrimi Sonrası Meslek Olgusu**

Endüstri devrimi sonrasında bilgi toplumunda ise çiftçi ve endüstri işçileri giderek önemini yitirmektedirler ve yerini hizmet sektörüne bağlı mesleklere bırakmaktadır. Yaşanan bu değişim bilgi toplumunun en çarpıcı yönünü oluşturmaktadır. Endüstri toplumu sonrası toplum gücünün büyük bir bölümünü bilgiden almaktadır. Bu dönemde ön planda tutan kişiler ise belli donanımlara sahip uzmanlar ve profesyonellerdir. Bu toplum yaşam standardının göstergesi olarak mal miktarı ile tanımlanan sanayi toplumunun aksine hizmetlerle ve sağlık, eğitim, dinlenme ve sanat faaliyetinin bir göstergesi olarak yaşamın kalitesi ile tanımlanmaktadır (Duran ve Atik, 2002: 271-272)

Bu dönemde yenilikleri ortaya koyan temel güç araştırma ve geliştirme faaliyetleridir. Bundan dolayı oluşan bilgi, toplumları iten bir güç olduğunu ve araştırma sonucunda ise değişime uğrayabileceğini göstermektedir. Endüstrileşme sürecini tamamlayan toplumlarda meslekleri de genel anlamda mavi yakalı mesleklerin önemini kaybetmekte, bunun yanı sıra ise beyaz yakalı profesyonel mesleklerin önemi artmaktadır (Seçer, 2007: 114).

Freidson'un son zamanlarda yaptığı değerlendirmesinde mesleklerle ilgili üç başlık altında uzmanlaşmaya gidilebileceğini belirtmektedir. Bunlar; ilk olarak modern toplumda profesyonel mesleklerin etkin bir rolünde de özel bir öneme sahip farklı meslekler olduklarını, 20. yüzyıldan itibaren saygı ve önem açısından gelişip büyüdüklerini söylemektedir. Son olarak da bu durumun 21. yy'da devam edeceği yönünde uzlaşma varmaktadır (Freidson, 1994: 107).

Günümüzdeki profesyoneller belli bir teknik beceriye sahip herhangi bir eğitim almamış kişinin çözerek yapamayacağı işleri yapabilen ve bu işleri yapmak için ona ihtiyaç duyulan kişiler olarak adlandırılmaktadır. Profesyoneller diğer dönemlere göre sadece belli bir kitle için çalışmazlar, toplumun genel itibari ile topluma fayda sağlamak amacıyla işini yapmaktadır. 20. yüzyılla birlikte toplum değişime uğramaktadır. Bununla beraber ortaya farklı ve yeni ihtiyaçlar çıkmaktadır. Bunları gidermek amacıyla yeni profesyonel rollere/mesleklere gereksinim duyulmaktadır. Böylelikle profesyonellerin sahip oldukları rollerin önemini giderek artmaktadır (Seçer, 2007: 116).

Perkin'in de bahsettiği gibi profesyonel toplum günümüz toplum yapısına oranla birkaç önemli özelliği bulunmaktadır. Bunu şöyle açıklarsak; gelişmiş modern toplumlar yeni mesleklerini belli liyakat ve eğitimde uzmanlığa dayanan bir kariyere bağlı olarak oluşmaktadır. Profesyonel toplumlar, profesyonelliğin egemen olduğu toplum yapısından daha fazlasını istemekte, profesyonel, bir önceki dönemlerdeki kapitalist ve toprak sahipleri gibi kural koyucu bir karaktere sahip değildirler. Onlar daha çok toplumun tamamına ulaşma arzusu içerisindedirler. Bunu da farklı şekilde ortaya koymaktadırlar; ilk olarak profesyonellerin bulunduğu hiyerarşiler toplumun sosyal piramidinde aşağılara kadar uzanır ve profesyonel olmayanlar meslekleride etkisi altına almaktadır. Profesyonel toplumda sınıflı bir toplum olmayarak yatay sınıf yapısına da sahip değildir. Profesyonel toplum dikey kariyer hiyerarşilerinden oluşmaktadır (Perkin, 1987: 2-10).

Evetts'e göre ise "profesyonel meslekler günümüz toplumlarında modern yaşamda ki belirsizlikleri kendine konu alan iş ile başa çıkmayı sağlayan yapısal, mesleki ve kurumsal düzenlemelerdir." şeklinde açıklamaktadır (Evetts, 2003: 397-398).

Meslekler insanın varoluşundan başlayarak günümüze kadar belli değişim ve dönüşümleri uğrayarak gelmektedir. Meslekler ilk başlarda kişilerin kendi hayatlarını devam ettirebilmesi amacıyla varlığını idame ettirmektedir. Bu meslekler daha çok tıp ve hukuk alanında ki meslekler olup daha sonrası değişen ve dönüşen dünyayla birlikte toplumsal konuları kendisine göre ele alarak pozitif bilimlerin de giderek etkin bir şekilde ortaya çıktığı sanayi devrimi öncesi ve sonrasında ki süreçlerle birlikte mesleklerde formel eğitim çerçevesinde mesleklerin alt yapısı şekillenmektedir. Böylelikle meslekler belli profesyonellik ve uzmanlığa doğru eğilim göstermektedir. Günümüzde ise profesyoneller genellikle insanlar ve topluma fayda sağlamak amacıyla varlığını devam ettirmektedirler. Günümüzdeki meslekler daha çok teknoloji ve bilimi arkasına alan ve giderek mesleki uzmanlaşmayı kendine öngören bir yapıya sahiptir. Bu meslekler genellikle yazılım mühendisliği, makine mühendisliği ve önceki dönemlerde de var olan şayet daha da genişletilmiş ve alt dallara ayrılmış doktorluk mesleği hukuk meslekleri vb. gibidir.

### **3.5.Mesleklere İlişkin Temel Sınıflamalar**

Meslekler geçmişten günümüze kadar var olmuştur. İlk dönemlerde genellikle bir ve ya iki şey ile bağdaştırılan meslekler sanayi devrimi ve bilgi toplumları ile beraber sadece bir veya iki duruma bağlı değil bunların yanında; eğitim, ekonomi, kent, tabakalaşma ve sosyal meseleler de artık mesleklerin sınıflanmasında önemli etkenler teşkil etmektedir. Geçmiş dönemle beraber gelen mesleki gelişim, teknolojik gelişmeler ve dönüşen toplumsal yapı ile birlikte çeşitlilik göstermektedir. Geçmiş dönemlerde tüccar, rahip, asker ve işçi sınıfı diye ayırt edebileceğimiz meslekleri günümüzde bu düzeyde ayırt etmemiz eksik kalmaktadır. Meslekler üzerine yapılan araştırmalar 1900'lerin başlarında Şikago Okulu tarafından yürütülen çalışmalara 1940'larda Warner'ın çalışmaları takip etmiştir. 1960'lardan sonra meslek incelemelerine yeni bir bakış açısı getirilmiştir. Bunlar; eğitim, mülkiyet ve gelir gibi etkenlerde artık araştırmalarda kriter olarak dahil edilmektedir. 1968'de uluslararası Çalışma Örgütü ilk defa 60 ülke ve içerisinde de Türkiye'nin bulunduğu geniş kapsamlı bir araştırma yapmıştır (Sunar,2020: 32-33).

Soyer'in 2014-2015 yılları arasında TÜBİTAK desteği ile yaptığı araştırma Türkiye de son dönemlerde yapılmış en geniş çalışmalardan bir tanesidir. Bu bağlamda mesleki sınıflamaları oluştururken,

- Gelir dağılımına göre meslekler,
- Hughes'e göre meslekler,
- İlkay Kasatur'a göre meslek sınıflamaları,
- TÜBİTAK'a göre meslek sınıflamaları,
- Lütfü Sunar'a göre mesleki sınıflamalar'dan oluşmaktadır.

Meslekler gelirlerine göre şöyle sınıflandırmaktadır:

Birinci sınıf meslek: Bu sınıfta yer alan insanlar genellikle toplumdaki üst düzey sınıflarda yer alan ve toplum tarafından onay gören insanlardır. Sınıflamada bulunan insanlar toplumun diğer kesimlerinden oldukça zengin kimselerden oluşmaktadır. Örneğin; büyük ticaret sahip olan sanayiciler, holding sahipleri vb. gibi üst sınıf yöneticiler bu sınıflama içerisinde yer almaktadır. İkinci sınıf meslekler; bu sınıflamada yer alan insanlar orta düzeyde olan memur kesimi oluşturmaktadır. Örneğin; öğretmen, masa başı memur, gazeteci ve benzeri gibi meslekler bu sınıflama içerisinde yer almaktadır. Üçüncü sınıf meslekler; buradaki sınıflama da ise temel belirleyici olan insan gücüdür, insan gücüne göre meslekler bu sınıflamaya girmektedir. Ancak bundaki meslekler ikinci sınıf mesleğe göre prestij düşüktür lakin dördüncü sınıf mesleğe göre prestiji yüksek meslekleri kapsamaktadır. Örnek verecek olursak; teknisyen, kalifiyeli işçi, tekniker vb. gibi meslekler bu sınıflamanın içerisinde yer almaktadır. Dördüncü sınıf meslekler; bu aşamadaki meslekler ise en aşağı sınıfı kapsamaktadır. Buradaki meslekler daha çok tarım ve hayvancılığa dayanan meslekleri kapsamaktadır. Örneğin çiftçi, tarım işçisi, mevsimlik işçi ve benzeri gibi meslekler bu sınıflamanın içerisinde yer almaktadır (Köksalan ve Celkan, 2018: 1224).

Hughes, meslekleri iki farklı şekilde sınıflamaktadır; bir yanda mühendislik ve tıp gibi bilgileri sonuç itibari ile uygulamaya dönük meslekler, diğer yanda arkeoloji gibi raslantı sonucu profesyonel meslek statüsünü kazanmış meslekler şeklinde belirtmektedir (Hughes, 2000: 27-32)

Bir diğer mesleki sınıflamada ise iki temel kıstas ele almaktadır. Bu kıstaslar ise gelir ve mesleki saygınlıktır oluşmaktadır. Bu sınıflamada meslekler ilk olarak Serbest meslekler; doktorluk, avukatlık, mimarlık vb. gibi meslekler bu sınıflamanın içerisinde yer almaktadır. Yüksek rütbeli meslekler; yüksek rütbeli subaylar, lise müdürü, banka müdürü, holding müdürü vb. gibi meslekler bu sınıflamanın içerisinde yer almaktadır. Orta dereceli memur; ilkokul öğretmeni, radyo teknisyeni, muhasebeci, banka memuru, güvenlik ve benzeri gibi meslekler bu sınıflamanın içerisinde yer almaktadır. Küçük memur ve orta dereceli esnaf: Polis, bekçi, berber, imam, manav, kasap ve benzeri gibi meslekler bu sınıflamanın içerisinde yer almaktadır. Kalifiye işçiler sınıflamasında ise inşaat ustası, garson, şoför, vasıfsız işçi, amele, hamal, hademe, kapıcı, boyacı vb. gibi meslekler bu sınıflamanın içerisinde yer almaktadır (Köksalan ve Celkan, 2018: 1226).

Bir diğer mesleki sınıflama ise şu şekildedir;

Güçlü meslekler; Burada yer alan meslekler en üst seviyede yer alan mesleklerden oluşmaktadır. Bu mesleklerin otoritesi bulunmaktadır. Bu meslekler daha çok kamusal alanı kendisi için kullanan mesleklerden oluşmaktadır. Eğitimli yüksek vasıflı meslekler: Bu sınıflamada yer alan meslekler daha çok beyaz yakalı olan meslekleri kapsamaktadır. Vasıflı rutin meslekler: Bu sınıfta yer alan meslekler daha çok iyi bir lise veya normal bir üniversite standartlarına göre bilgiye sahip olan rutin meslekler bu sınıflamanın içerisinde yer almaktadır. Zanaat ve esnaf meslekleri: Bu sınıfta yer alan meslekler genellikle toplumda kendisi adına çalışan ufak sanatkâr esnafları kapsamaktadır. Bedensel meslek: Bu sınıflamada daha çok meslekler; bedeni işlere dayanan, iş güvenliği ve az güvenceli işlerde çalışan meslekleri kapsamaktadır. Bu mesleklerde çalışanlar genellikle az ücret kazanmaktadırlar ve yaşamlarını idame ettirmek amacıyla emeğini işverene belli bir ücret karşılığında vermektedirler. TÜBİTAK'a göre mesleki sınıflamalar 3 kategoriye ayrılmaktadır. Bunlar; temel bilimler, uygulamalı bilimler ve tıp bilimleridir. Temel bilimler daha çok astronomi, biyoloji, fizik, kimya, matematik vb. gibi alanlarını kapsamaktadır. Uygulamalı bilimler ise daha çok mühendislik ve saha ile bağlantılı olan meslek dallarını (makine, inşaat, elektrik- elektronik mühendisliği gibi) kapsamaktadır. Tıp bilimleri ise daha çok insan ve hayvan sağlığını ilgilendiren meslek gruplarından ( doktorluk, diş hekimliği, veterinerlik gibi) oluşmaktadır (Köksalan ve Celkan, 2018: 1225). Sunar'ın Oluşturmuş olduğu sınıflamalara örnek verecek olursak güçlü meslekler daha çok doktorluk, hâkimlik, üniversite profesörü, pilot ve benzeri gibi toplum tarafından benimsenen yüksek statülü mesleklerdir. Eğitimli yüksek vasıflı meslekler; yazar, özel sektörde çalışan genel müdür, aktör, hemşire, fizik tedavi uzmanı ve benzeri gibi beyaz yakalı meslekleri kapsamaktadır.

Vasıflı rutin mesleklere örnek verecek olursak polis memuru, özel sektörde masa başı memur, gazeteci, imam, itfaiyeci, muhasebeci, kütüphaneci ve aşçı örnek olarak verilebilir. Zanaat ve esnaf meslekler; genellikle emlakçı, berber, marangoz, terzi, bakkal, küçük işletme sahibi mandıracı, kasap ve benzeri gibi meslekleri kapsamaktadır. Bedensel meslekler ise genellikle maden işçisi, İnşaat işçisi, çiftçi, inşaat ustası, kaynakçı, tesisatçı, elektrikçi, tekstil işçisi, boyacı, sıvacı, tarım işçisi, hamal, büro temizlikçisi ve benzeri meslekleri kapsamaktadır (Sunar, 2020: 43-48). Bu sınıfsal ayrımlardan da anlaşılacağı üzere toplumun gelişmesi ile birlikte, gelişen teknolojiye bağlı olarak mesleklerde giderek çeşitlilik göstermektedir. Mesleklerin bu çeşitlilik ile beraber itibarlarında da farklılaşma oluşmaktadır.

Sanayi devrimi ile birlikte artan bireyselleşme ve insanların ihtiyaç ve taleplerinin artması iş bölünmesini de beraberinde getirmiştir. Gelişen teknoloji ve uzmanlaşmayla birlikte bazı mesleklerin giderek önem kazandığı bazı mesleklerin ise önemini giderek yitirmeye başlamaktadır. Böylelikle bazı meslekler yeni yeni ortaya çıkarken bazı meslekler ise unutulmaya yüz tutmaktadır. Şef/garsonluk mesleğini yukarıda ifade ettiğimiz sınıflamalar içerisindeki yerini belirtmek gerekirse, gelir dağılımına göre meslekler sınıflamasında 3. Düzey meslekler sınıfında yer almaktadır. Çünkü şef/garsonluk mesleği çalışma şartları açısından insan gücüne dayanmaktadır. Hughes'in belirttiği sınıflamada ise kalifiyeli meslek sınıflaması içerisinde kendisine yer edinmektedir. Kasatur'un sınıflamasında ise şef/garsonluk mesleği zanaat ve esnaflık meslekleri kategorisinde yer almaktadır. Sunar'ın mesleki sınıflamasındaysa şef/garsonluk mesleği, vasıflı rutin meslekler sınıflaması içerisinde yer almaktadır. Bu çerçevede şef/garsonluk mesleği geçmişten günümüze kadar devamlılığını sağlamış ve toplum tarafından kabul edilmiştir.

### **3.6.Mesleklerin Temel İşlevleri**

Meslek, daha çok bireylerin geçimlerini sağlama amacıyla süregelen ekonomik oluşumlu bir biçimde ifade etmesiyle birlikte, yerine getirdiği işlevlerden ötürü bireysel ve toplumsal bakış açısıyla bakıldığı zaman meslekler sadece ekonomik kazanımların ötesinde de bir çağrışım yapmaktadır. Yapılan bu açıklamadan hareketle mesleğin, toplumsal statünün temel belirleyici kıstasları arasında yer alması ile beraber, kişilerde bir yaşam stilini oluşturması ve kişiler arasındaki sınıfsal hareketliliği etkinleştiren temel kriterlerden birisidir. Bu durum sadece kişinin kendisi açısından değil kendisiyle birlikte olan ailesinin de toplumsal ve mekânsal konumunun oluşturulmasında temel kıstasları oluşturmaktadır. Bu çerçevede mesleğin sadece ekonomik işlevlerinin olmadığını bununla birlikte başka temel işlevlerinin olduğunu da söylemek mümkündür (İlhan, 2004: 133-134).

Meslekler eğitim gerektiren bir faaliyet ve profesyonel bir alanı olup belirli amaçları olan bir kurum şeklinde açıklamıştır (Soyer, 1996: 104). Soyer'in meslek açıklamasından yola çıkarsak mesleğin çok boyutlu bir olgu olduğunu, birey ve toplum açısından önemli bir yerinin olduğu açık bir şekilde belirtilmektedir.

Meslekler toplumla birlikte varlığını sürdürmektedir. Mesleğin toplum ile ilişkisinin olduğu söyleyebildiği gibi mesleklerin kendi toplumlarını da oluşturduğu söylenmektedir. Nitekim meslekler kişinin kendi meslektaşlarını, tüketicilerini ve farklı meslek toplulukları bir araya getirmektedir. Bir araya getirdiği bu toplulukların temel ilkeler çerçevesinde bir araya gelip toplumsal ilişkiler bütününe oluşturmasına sebebiyet vermektedir. Buradan da anlaşılacağı gibi bireyin yaşamın da önemli bir yere denk düşen meslek, toplumsal açıdan da önemli bir işlevsel bütünlüğü sağlayan bir yapıya sahiptir (İlhan, 2004: 133).

Mesleki yapı modern toplumun oluşmasında anahtar bir rol oynadığı belirtilmektedir. Aytaç'a göre modern toplumlarda meslekler sayıca ve tür itibarıyla giderek çeşitlenmektedir. Endüstrileşmenin oluşturduğu teknolojik iş bölümü ve uzmanlaşmadaki artış giderek meslekleşme olgusunu hızlandırmış ve her bir iş ya da uğraş kendi içinde oldukça karmaşık işler sistematiğine sahip olmaktadır (Aytaç, 2003: 16).

Meslekler toplumsal yapının oluşmasında önemli bir etken olduğu gibi toplumsal yapının çözümlenmesinde de meslekler önemli bir yer affetmektedir. Bu çerçevede meslek kişinin eğitim durumunu, bulunduğu toplumsal statüsünü ve kişinin toplumsal tabakalaşmada ki diğer yapıcı özelliklerini yansıtmaktadır. Dolayısıyla bireyin mesleğinden yola çıkarak sosyo-ekonomik durumu bulunduğu toplumsal tabaka ve benzeri gibi durumların saptanması mümkündür.

Modern toplumlarla birlikte ortaya çıkan bireycilik ve bireyciliğin giderek daha da güçleşmesiyle beraber bireyin gereksinimlerinin karşılanması ve kazanç elde etmesi arzusuyla birlikte gerçekleşmektedir. Bu durumun giderilmesi bireyin meslek sahibi olması ile doğru orantılıdır. Dolayısıyla bireyin ücret alması belli statüye sahip olması temel ihtiyaçlarını karşılaması için meslek sahibi olması gerekmektedir. Meslekler bu bağlamda kişiye/kişilere saygınlık kazandırmaktadır.

Meslekler bireylerin kamusal alanındaki konumlanma biçimini yansıtan ana göstere niteliğindedir. Nitekim Berber'e göre kişinin gelir durumu ve evinin piyasada ki fiyatı özel ve gizli sayılabilir fakat kişinin sahip olduğu mesleği kişinin toplumsal yaşamının kamuya açık yönünü göstermektedir (Kemerlioğlu, 1990: 51). Buradan hareketle bireylerin toplumsal alandaki sınıflamalarda mesleklerin belirleyici rol oynamaktadır. Meslek ise bize burada kişinin topluma yönelik olan özelliklerinin ortaya koyduğunu göstermektedir.

Meslekler kişilerin sosyal statülerini belirlediği gibi bu statülerin prestij düzeylerinin oluşmasında da temel etkenlerden birisini oluşturmaktadır. Bireyin sosyal statüsünün prestij düzeyi mesleğin kişinin bulunduğu toplum tarafından yüklenen prestij düzeyi ile doğru orantılıdır. Bu bağlamda bireyin mesleğinin toplum tarafından yüklenen prestij düzeyi ne kadar üst seviyelerde olursa o mesleğin toplumsal alandaki statüsünün de prestije o kadar yüksek olmaktadır. Bu bağlamda yüksek prestijli meslekte toplumların odak noktaları olmaktadır. Mesleki sunumlar aynı zamanda meslek sahibinin ailesini de yansıtmaktadır. Ailesinin toplumsal konumu ve geleceğe taşınma koşullarında da bireyin mesleğinin etkisi büyük oranda bulunmaktadır. Yani meslekler sadece bireyin kişisel ilişkileri hakkında bilgi vermekten ziyade kişinin himayesi altında bulunduğu ailesi hakkında da kamusal alanda bilgi vermektedir. (İlhan, 2004: 133-134).

Meslekler bireylerin fiziksel ve zihinsel gelişiminde önemli bir yer tutmaktadır. Birey meslekle birlikte mesleğin oluşturduğu sosyalizasyona da dâhil olmaktadır. Bu nedenle kişinin yeni bir dünya görüşünün oluşumu mesleki sosyalizasyonla birlikte gelişim göstermektedir. Bireylerin yaptıkları veya sahip oldukları meslekler toplumdaki farklı toplumsal düşüncelerin de ortaya çıkmasına sebebiyet vermektedir. Bu durumun şiddetini kişinin mesleğine yaptığı yıl süresine göre de değişiklik arz etmektedir. Örnek verilecek olunursa, hâkimlik mesleğini icra eden bir kişiyle garsonluk mesleği ile uğraşan bir kişinin yaşama bakış açısı farklılıklar göstermektedir. Nitekim bir mesleği 5 yıl yapan ile 20 yıl süre ile yapan kişilerin de aynı bakış açısına sahip olduğunu söylemek mümkün değildir (Eke, 1987: 379). Buradan da anlaşılacağı üzere mesleğin özümsemesinin, içselleştirilmesinin ve meslek içi sosyalizasyon sürecinin ne kadar uzar ise kişide oluşacak bakış açısının o şiddette etkili olmasını sağlamaktadır. Mucahielli'e göre Kişinin belli bir mesleği uzun süre uygulanmış olması ile birlikte belli bir dünya görüşünün ve zihniyetini de kendisine aşıladığını söylemektedir (Mucchielli, 1991: 53).

Modern dönemle birlikte oluşan bireycilikle birlikte bireyin temel gereksinimlerinin karşılanması için meslek sahibi olması gerekmektedir. Bu meslek sahibi kişinin yaşamında uzun yıllar boyunca yer almaktadır. Kişiler kimi zaman mesleğini değiştirebileceği gibi bu durumun her zaman mümkün olmayacağını konusunda da ortak bir görüş mevcuttur. Bu nedenle kişinin mesleği üzerinde kurduğu ilişkiler de toplumsal çevresi de o kadar kalıcıdır ancak bir kişinin mesleğini değiştiremeyeceği anlamına gelmemektedir. Kişiler mesleklerini değiştirirken kurdukları ilişkileri, çevrelerini, bu zamana kadar ki yaşam biçimini değiştirmektedir. Nitekim Ergün'e göre meslek değiştiren kişi eski davranışlarını terk edip yerine yeni mesleğine ait olan davranışlar geliştirmesi gerekmektedir (İlhan, 2004: 134).

Meslekler bireysel ihtiyaçları karşıladığı kadar meslekler toplumsal sistemin işleyişine de katkıda bulunmaktadır. Buradan hareketle meslekler toplumsal hiyerarşinin ortaya çıkmasında etkili olması ve yatay/dikey hareketlilik de önemli rol oynamaktadır. Böylelikle hareketliliği sağlayan faktörleri çoğaltmakta ve sosyo-demografik köken faktörünün etkisini azaltmaktadır. Örneğin hareketlilik sırasında geçişleri mümkün olduğu toplumlarda mesleki eğitime de üst düzey mesleklere sahip olunmuş bireyler üst sınıflara gitmesine olanak sağlanmaktadır. Bu çerçevede mesleklerin toplumsal hareketliliğini dinamiğini oluşturmaktadır.

Buraya kadar açıkladıklarımızdan hareketle mesleklerin sadece ekonomik işlevine sahip olmadığını bunun yanında toplumsal, sosyal ve benzeri gibi işlevlerinin de olduğu açık bir şekilde belirtilmektedir.

Meslekler modernleşmeyle birlikte gittikçe önem kazanması ve dönüşümler uğraması sonucunda toplumsal yapıda farklılaşmalara sebep olmaktadır. Yani yeni oluşan meslekler ve bununla birlikte artık toplum içinde farklı temel örgütlenmeleri de beraberinde getirmektedir. Meslekler kişilerin yaşama bakış açısını, çevresini ve toplumsal ilişkilerini düzenlemektedir. Bu durumun sadece bir ekseninde ele alırsak eksik tanımlanmış oluruz. Meslekler, kişilerle beraber kişilerin ailesini de etkilemektedir. Mesleklerin toplumsal olarak prestij olmasını olanak sağlamaktadır. Herhangi bir meslekte teknolojinin gelişmesiyle birlikte karmaşıklaşması ve daha çok resmi eğitim sonucu alınan diplomaların çeşitlenmesi durumunda toplumda bulunan sınıflar arası hareketlilik de artık temel etkenlerden birinin meslek olmasına yol açmaktadır. Nitekim meslekte, artık bireylerin hangi sınıfa mensup olacağını belirlemede anahtar olgulardan birisi olmaktadır.

### **3.7.Meslekleri Açıklamaya Dönük Yaklaşımlar**

Profesyonel meslekler çağımızın oluşmasında etkin bir rol oynamaktadır, özellikle sanayisini tamamlamış toplumlarda profesyonel meslekler daha çok toplumun en üst sınıflarında yer almaktadır. Profesyonel meslekler toplum tarafından giderek benimsenmekte ve başvurulmaktadır. Profesyonel mesleklerle birlikte bilgilerde oluşan derinlik normal kesimdeki kişilerin genel kültürü arasında yer almamaktadır. Ve artık yaşadığımız toplumsal yaşamımızı profesyonel meslekler yön vermektedir. Profesyonel mesleklerin gelişimi ile birlikte belli başlı sorunlar da beraberinde ortaya çıkmıştır. Sosyolojinin bir alt dalı olan meslek sosyolojisi ortaya çıkan bu sorunları kendini konu olarak ele almaktadır. Toplumsal değişim süreci ile birlikte profesyonel rolleri ilk defa geniş bir biçimde Durkheim ele alarak incelemiştir. 1960'lı yıllardaki işlevselci kuram Amerika Birleşik Devletleri ve Avrupa'da etkili olması ile birlikte profesyonel mesleklerin 20. yüzyıla ait çıkar grupları oldukları yönünde genel bir kanı ortaya koymuşlardır (Cirhinlioğlu, 2000: 7-9).

Profesyonel mesleklerin gelişimi ile beraber ortaya çıkan sorunlara çözüm arayan yöntemlerin çok olmasıyla birlikte belli başlı yaklaşımlar ortaya çıkmıştır. Bu yaklaşımlar; özellikler yaklaşımı, işlevselci yaklaşım, etkileşimci yaklaşım, çatışmacı yaklaşım, marksist yaklaşım neo-weberci yaklaşım, yeni kuramsalcılık yaklaşımı ve sistem yaklaşımı olmak üzere ayrılmaktadır ilk olarak temel yaklaşımların ilki olan özellikler yaklaşımından başlanarak açıklanacaktır.

Meslekleri açıklamaya dönük yaklaşımlardan olan Özellikler yaklaşımında mesleklerle ilgi/alakalı olarak ilk defa araştırmada bulunan kişilerin, meslekle uğraş arasındaki farkları ortaya koymak amacı ile ortaya çıkardıkları ve bu alandaki ilk yaklaşımdır.

Özellikler yaklaşımı, işlevselci yaklaşım ile olan benzerlikleri bakımından ilgi çekmektedir. Bu iki yaklaşımın birbirinden kesin bir şekilde ayrılması nitekim zor olduğu ortadadır. Meslekler ile uğraşları birbirinden ayıran bununla birlikte, özellikler yaklaşımına göre mesleğin sahip olması gereken özellikleri ilk defa ortaya koyan kişi Flexnerdir.

Ona göre bu özellikler;

- Mesleklerin esasen bireysel sorumluluklar gerektirdiğini,
- Uygulama alanlarının bulunduğunu,
- Kendilerini örgütlediklerini,
- Mesleğe sahip olan kişiler, beceri ve iletişim yeteneklerine sahip olmaktadır

(Atalay, 2017: 13).

Flexner'e göre Tesisatçılığın bir meslek olduğunu belirtemeyiz çünkü tesisatçı kendi malzemesini entelektüel bir seviyede üretmeyerek bunu sadece bir araç olarak kullanmaktadır (Koytak, 2020: 8). Bu bağlamda her yapılan iş ve uğraşların meslek olamayacağını meslek sayılabilmesi için o mesleği icra eden kişinin mesleğin tüm yetki ve alanları üzerinde hak sahibi olması gerekmektedir. Kişinin mesleği icra ederken dışa bağımlılığı o mesleğin tam bir anlamda meslek olduğu söylenemez.

Yaklaşımın diğer önemli düşünürlerinden Carr-saunders ise meslekleri dört kategoriye ayırmaktadır. Bunları; köklü meslek, yeni meslek, yarı meslek ve meslek olabilir şeklinde sınıflandırmaktadır. Köklü meslekleri; hukuk ve benzeri gibi kurumsal amacı olan meslekler olarak ele almakta, yeni meslekleri ise mühendislik, muhasebecilik gibi meslekler olarak ayırmaktadır. Yeni meslekleri teknik becerileri sonucunda oluşan meslekler yani hemşirelik, eczacılık gibi

meslekler olarak ayırmaktadır. Meslek olabilir, meslekler ise kurumsal ve teknik beceri isteyen meslekler olduğunu belirtilmektedir (Atalay, 2017: 14).

Özellikler yaklaşımında meslek ve uğraş arasındaki ayırım ile beraber mesleğin sahip olduğu özellikler bakımından gerçek bir meslek olup olmadığı bağlamında temel konular tartışılmıştır. Burada yukarıda belirtilen tartışmaların dışında Bucher, Strauss, Leicht, Fennel ve Greenwood gibi araştırmacıların da meslek ile uğraş arasındaki ayırt edici özellikleri belirttiğini söyleyebiliriz.

Greenwood meslek ile uğraşın bir birinden farklı olduğunu söylemekle beraber şöyle açıklamaktadır; meslekler temel bir sistematik kurama dayanır, kişiler/kurumlar ya da topluluk üzerinde belli bir otoriteye sahip, bu meslek toplumca onay görmüş ve mesleki kültürlerle de sahiptir.

Bucher ve Strauss meslek ve uğraş arasında ki farkı açıklarken yeni bir özelliğe dikkat çekmektedir. Bu, mesleğin örgütsel bir yapısının olduğudur. Ona göre meslek örgütlerinin amacı mesleklerin çıkarlarını koruyup, mesleki kültürün daimi kalmasına fayda sağlayan bir yapı olarak görmektedir.

Bu yaklaşımın temel amaçları meslekler sosyolojisinde ilk olarak meslek ile uğraş arasındaki temel farkların ortaya çıkartılmasını ve mesleğin esaslarının belirtilmesini sağlamak olduğu söylenebilir. Bunların dışında özellikler yaklaşımına göre meslekler belirli yeterliliklere sahip olmayı sağlayan, uzun dönem verilen eğitimler sonucunda mesleki otoriteye sahip olmaya hak kazandıran ve uzmanlaşma gerektiren bir yapıdır. Bunların neticesinde meslekler artık işgücü piyasasında belirli bir güç elde edip, bu mesleği icra edenler de artık toplum karşısında yüksek bir statüye sahip olarak verdikleri hizmetler karşısında yüksek gelirler elde ederler.

Bu yaklaşımı benimseyen araştırmacılar genellikle mesleklerin özelliklerine dayanarak o mesleğin gerçek bir meslek mi yoksa değil mi üzerine tartışıldığı bir yaklaşımdır. 1960'ların ortalarından itibaren ise araştırmacıların artık politik düşüncelerine göre mesleklerin gerçek olup olmadığı ortaya koyulmaya çalışılmaktadır. Şöyle açıklayacak olursak sadece hukuk ve tıp gibi tek tip mesleklerin araştırmaya konu edildiği ancak temel amacına dayanarak araştırmaların artık yapılmamasından ötürü diğer yaklaşım ve araştırmacılar tarafından eleştirilmektedir.

Meslekleri açıklamaya dönük yaklaşımlardan biri olan işlevselci yaklaşım Durkheim'in meslek ahlakı ve bu kavrama yaptığı vurgu ile birlikte ortaya çıkmaktadır. Durkheim profesyonel rolleri ilk defa geniş bir ölçekte izleyen düşünürdür. Ona göre sanayileşme sonrasında Fransa'da yaşanan sosyo-ekonomik bunalım ve ahlaki yozlaşmanın ancak yeni ortaya çıkacak olan üst düzey eğitim alan kişiler ile yavaşlatılarak yok edilebileceği söylemektedir. Durkheim profesyonel meslekleri bir birine karşı güvencenin var olduğu ve evrensel ahlak kurallarının var olduğu bir ortamda yaşayan tıpkı aile üyelerine benzemektedir (Cirhinlioğlu, 2000: 9).

Durkheim'e göre toplumsal kuralsızlığın üzerinden ancak profesyonel kişilerin gelebileceğini çünkü profesyonellerin kendi kendilerini yönetebileceklerini ve kendilerince bir meslek ahlakı geliştirebileceklerini, kendi kurallarını kendilerini koyabildiğinden dolayı sanayileşme ile birlikte oluşan sorunların üstesinden de profesyonel kişilerin gelebileceğini belirtmektedir. Buradan hareketle ortaya çıkan buhranların ancak profesyonel meslek gruplarının bulacakları çözüm önerileri sayesinde giderilebileceğini vurgulamaktadır.

Bir başka önemli işlevselci düşünür ise Parsons'tur. Weberden etkilenen Parsons Özellikler yaklaşımında eksik olan deneysel araştırmaların varlığı onun çalışmaları ile birlikte ortadan kalkmaya başlamıştır. Parsons'a göre kapitalist ekonomi, rasyonel-sosyal düzen ve meslekler birbirleriyle ilişkili olduğundan dolayı karşılıklı bir şekilde sosyal düzeni dengeleyerek devam ettirdiklerini belirtmektedir. Ona göre mesleğin görevi bireysel çıkarları ön plana çıkan piyasaya karşıt olarak toplumda ortak iyiliği temsil etmektedir. Parsons'a göre bilimsel uygulamaların ilk olarak profesyonel bağlamda ortaya çıkabileceğini söylemektedir. Ona göre bilimin izlediği yoldan giden profesyoneller bireylerin bireysel çıkarlar amacıyla değil müşterilerine hizmet adına var olmayı kendilerine amaç olarak edinmektedirler (Uzun, 2000: 36).

İşlevselci yaklaşım soyut olduğundan ve değişimin bir sürükleyici olan bireysel çıkar çatışmasının ve mesleki gücün göz ardı edilmesinden dolayı eleştirilmiştir (Atalay, 2017: 15-16).

İşlevselci yaklaşım 1960 ve 1970'li yıllara kadar meslekler sosyolojisi alanında etkin bir yere sahip olmuştur. Sembolik etkileşimciler kendilerini her zaman işlevselci yaklaşıma karşı bir alternatif olarak görmüşlerdir (Macdonald, 1995: 4).

Etkileşimci yaklaşımı benimseyenler, profesyonel mesleklerin profesyonel ile müşterilerinin oluşturdukları rol ilişkilerinin bir bütünü gibi görmektedirler. Profesyonel kişiler müşterilerine karşı verdiği hizmette az olan kesimin elinde olan becerileri kullanmaktadır. Müşteri durumunda olanlar ise buna karşı olarak profesyonellere güvenerek onlara karşı bir miktar ücret ödemektedirler (Seçer, 2007: 83).

Hughes, profesyonel mesleklere ilişkin düşüncesi ise profesyonelin çalışmalarında özerk bir şekilde olması gerektiği ve müşterisinin ise onun haklarını koruyacak konusunda profesyonellere karşı güveninin olması gerektiğini belirtmektedir (Hughes, 1958: 236).

Etkileşimci yaklaşımı benimseyen düşünürler, meslekleri işlevselciler ve özellikler yaklaşımının başvurduğu meta anlatımı şeklinde açıklamaktan ziyade, mikro temelli bir yaklaşım şeklinde incelemeyi kendilerince benimsemektedirler. Etkileşimciler 1960 ve 1970'li yıllarda köklü bir meslek olan hukuk ve hâkimlik gibi meslekler üzerinden araştırma yaptıkları gibi toplum tarafından ötekileştirilen uğraşlar üzerinde de çalışmalarda bulunmaktadır (Atalay, 2017: 16).

Etkileşimci yaklaşım; 20. Yy. ile beraber hızlanan endüstrileşme ve kentleşme süreçleri ile beraber çevresinde, sosyal değişimi anlamlandırarak, ondan kaynaklı sorunları çözmeye yönelmiş; bireylerin sosyal davranışını sistematik bir şekilde analiz eden yaklaşımdır. Bu yaklaşım sosyal bilim alanındaki yorumlayıcı yaklaşımlardan birisidir. Diğer yaklaşımlar ise dramaturji, etnomedoloji, fenomenoloji gibi yaklaşımlardan oluşmaktadır (Morva,2017:141-142). Etkileşimci yaklaşım ile toplumun mikro boyutlarına inerek, gündelik deneyimlerine, içinde yaşadığı gündelik dünyanın ve insanların sembolik iletişim sayesinde gündelik yaşamlarında nasıl ilişki kurup etkileştiklerine, düzen ve anlamı nasıl inşa ettiklerine yoğunlaşmaktadır. Yapacağı tespitler sonucunda ise bireyleri motive eden dinamikleri ortaya çıkarmaya çalışmaktadır (Yılmaz,2021:149-150).

Etkileşimci yaklaşımın ataları arasında 18. Yy. İskoç moralistleri, 19. Yy. Alman idealistleri ve Darwinist teori söylenebilir. Sembolik etkileşimci yaklaşımın isim babası olan Blumer'e göre, bu yaklaşımın dayandığı temel ilke insanların ortaya koyduğu eylemlerin her zaman aktörün karşılaştığı bir durum içerisinde meydana geldiğini ve aktörün bu durumu yorumlaması temelinde bulunmasıdır. İnsan topluluklarını ya da insan davranışlarını incelemede, diğerlerine kıyasla kendine ait belirleyici özellikleri olan bu yaklaşım 3 temel hakikate sahiptir; 1) insanlar, nesnelere onların kendileri için anlamı doğrultusunda ilişkide bulunurlar. 2) Bu nesnelere anlamları kişilerin birbirleri ile olan sosyal etkileşimlerinden türer. 3) Bu anlam, nesne ile ilişkide bulunan kişinin yorumlama sürecinden geçerek taşınır ve modifiye edilir. Sembolik etkileşimci yaklaşım gündelik yaşamdaki ilişki türlerinin sosyolojik analiz açısından son derece faydalı ve zengin bir içeriği içinde barındırmaktadır. Sembolik etkileşimcilere göre bireylerin mikro ilişki ağları ve bu ağlar içerisindeki etkileşim biçimleri dünyaya yönelik algılarının oluşmasında majör öneme sahiptir. Bu bakımdan toplumsal ilişkileri anlamaya yönelik bir girişim bu mikro etkileşim bağlamlarında ortaya çıkan anlamları incelemek zorundadır. Sembolik etkileşimci yaklaşımı savunanlar sadece anlamların bu etkileşimsel bağlam içerisinde ortaya çıktığını öne sürmemektedirler. Bireyin kim olduğunu belirleyen benlik algısı da sembolik etkileşimcilere göre diğerleriyle kurmuş olduğumuz etkileşimler sonucunda şekillenmektedir. Bu anlamda birey kendi kimliğini bebeklikten itibaren diğerlerinin kendisine yönelik geri bildirimleri üzerinden şekillendirmekte ve benlik algısını oluşturmaktadır. Sembolik etkileşimci yaklaşıma göre başkalarının bizim hakkımızdaki düşünceleri kim olduğumuzu doğrudan etkileyen bir süreci ifade etmektedir. Sembolik etkileşimci yaklaşım'a göre, toplumsal aktörler olarak bireyler, davranışlarını, içerisinde de buldukları mikro toplumsal süreçlerde şekillendirirler. Toplumsal etkileşim sürecinde ortaya çıkan anlam ve semboller, bireyler tarafından yorumlanmakta ve bu yorum doğrultusunda eylem ortaya çıkmaktadır. Bu bakımdan bireyler yapının gerekliliklerini yerine getiren pasif birimler olmaktan ziyade, mevcut yapıyı belirleyen, kimi zaman beklenen rol ve davranışlara direnen, kimi zaman da bu rol ve davranışları değiştirmede aktif rol üstlenen özneler konumuna yükselmektedirler. Sembolik Etkileşimci yaklaşımın etkilendiği felsefi akımlardan birisi de pragmatist anlayıştır. Pragmatist felsefe anlayışı, bireylerin çevresiyle kurduğu ilişkileri, nesnelere yüklediği anlamları ve dünyayı tanımlama biçimlerini, bu ilişkilerden elde ettikleri fayda üzerinden tanımladıklarını ileri sürmektedir (Gökulu, 2019:174-178).

Etkileşimci yaklaşım da işlevselci ve özellikler yaklaşımının maruz kaldığı gibi çeşitli eleştirilere maruz kalmıştır. Saks'a göre bu eleştiriler etkileşimcilerin eski geleneği ortadan kaldıramayarak eksikleri giderememeleri, ortaya attıkları görüşlere karşı delil gösterme de isteksiz olmalarını ve en önemlisi katkılarının diğer etkileşimcilerde de devam eden tarihsel süreç ve güç yapısının insanların davranışlarında olan etkisini araştırma da yetersiz olduklarından dolayı eleştirilmektedirler (Saks, 2016: 173).

Etkileşimci yaklaşımı benimseyen düşünürler, meslek sosyolojisi içerisinde, mesleki güç kavramını ortaya koymaktadırlar. Buna yönelik olan çalışmaların da önünü açmaktadırlar. Bu bağlamda ön plana çıkan düşünür Freidson olmuştur. Ona göre profesyonel meslekler önceki dönemlerde ortaya çıkan emekçiler ve zanaatçılardan farklı olarak kendi mesleklerinin geleceğini yine kendilerinin güvence altına alabilecek güce sahip olduklarını belirtmiştir. Nitekim ona göre profesyonel meslekler aslında özel gruplaşmalardır bir dereceye kadar Siyasal iktidardan bağımsız toplumsal bir gücü oluşturmaktadırlar (Seçer, 2017: 85- 88).

1960'lı yıllardan sonra işlevselci yaklaşıma alternatif olarak ortaya çıkan çatışmacı yaklaşım, meslekler sosyolojisi üzerine araştırma yapanların dikkatini çekmektedir. Çatışmacı yaklaşımda bir grup çatışmacı, işlevselci yaklaşıma karşı çıkarak çatışmacı yaklaşımı benimseyerek, mesleki gücü kendilerine odak noktası olarak belirlemektedirler. Araştırmacılar burada tüketicilerinin çıkarlarından ziyade mesleklerini yerine getiren profesyonellerin çıkarlarına yönelmektedirler (Atalay, 2017: 16).

Bu yaklaşımı benimseyen araştırmacılar, mesleklerin statü ve egemenliklerine kendi çabalarıyla ulaşabileceklerini söyleyerek güce ulaşmanın ancak diğer mesleklerle olan rekabetle olabileceğini söylemektedirler (Monterio, 2015: 51).

İşlevselci yaklaşım daha çok tarihsel analiz yoluyla tek bir meslek üzerine kendini odaklarken çatışmacı yaklaşım ise birden fazla uğraşın meslek olurken yaşadıkları tarihsel rekabet ve tecrübelerini karşılaştırmalı bir şekilde ele alarak bu süreçte devletin etkisini de göz önünde bulundurmaktadırlar. Ve analiz seviyesi olarak örgüt seviyesini vurgulamaktadırlar (Scott, 2008: 2022).

Meslekleri açıklamaya dönük bir diğer yaklaşım Marksist yaklaşımdır. Marksizm, meslekler sosyolojisine 1970'li yıllardan sonra dâhil olmuş ve meslekleri açıklamak amacı ile daha geniş yapısal ve tarihsel analizleri kullanmışlardır. Marksizm de iki temel konu bulunmaktadır. Bunlar; mesleğin devlet ile olan ilişkileri, diğer bir konu ise mesleklerin proleterleşmesidir. Marksizm doğası gergince yapısalcı bir yapıya sahiptir. Bu çerçevede mesleklerin ne olduğunu belirterek ve toplumu kapitalist üretim ilişkilerinin bir sonucu olduğunu söylemektedirler (Saks, 2016: 174).

Marksist düşünürlerden Eherentreich'e göre profesyoneller özgün bir yere sahiptirler. Onlara göre profesyoneller emek ve sermaye sınıfından yana değildirler. Yine sınıfsal tabakalaşmada da profesyoneller, bu ikisi arasında bulunmaktadır. Profesyoneller üretken olmayarak gelirlerini toplumsal artı değerlerden karşılamaktadırlar. Nitekim ona göre profesyoneller ne kadar sermaye sınıfı içerisinde yer almasa da hâkim sınıfın menfaatlerine uygun hizmet etmek zorundadır (Cırhinlioğlu, 2000: 16).

Marksist yaklaşıma göre devletin yeniden yapılanması, sosyal sınıfların kutuplaşması ve bu üretim araçlarının tekeli bir şekilde çekilmesi gibi süreçlerin mesleklerle alakalı konular olduğunu belirtmektedirler. Bu bağlamda Marksist yaklaşımın daha çok meslek sosyolojisi bakış açısıyla bu konuları kendisine seçmektedirler (Atalay, 2017: 17).

Neo- Marksist yaklaşıma göre ise çoğu profesyonellerin büyük şirketlerde görev alarak gerekli çalışma şekillerini yitirdiklerini söylemektedirler. Marksistlere göre, misal doktorların giderek özel olan büyük hastanelerde çalıştığını avukatların ise büyük hukuk büroların da çalışmaya başladıklarını söyleyebiliriz. Bu bağlamda Marksist kuramcılara göre kendi kendilerini yönetebilme güçleri olan profesyoneller artık bu olanaklarını yitirmektedirler. Bunu şöyle açıklarsak profesyoneller kendi kendilerinin patronları oldukları zaman ellerinde buldukları güçleri artık başka dev firma veya işletmelerin içerisinde yer alarak kaybetmektedirler. Böylelikle profesyonel meslekler olan doktorluk, hakimlik gibi meslekler artık eski saygınlıklarını yitirmekte ve profesyonel olarak kimliklerini de kaybetmektedirler. Wright mill'e göre ise bürokratik uzmanlaşma ile birlikte profesyonellerin iş olanaklarında daralmalar olmuştur. Profesyoneller sadece bir teknisyen durumuna gelmektedirler. Yani profesyoneller kendi uzmanlık alanlarındaki

söz sahipliğini kaybetmektedirler (Cirhinlioğlu, 2000: 15-17). Bu görüşü destekleyen bir diğer araştırmada, Oppenheimer'in araştırmasını örnek olarak verilebilir.

Meslekleri açıklamaya yönelik bir diğer yaklaşım olan Weberci yaklaşımda tabakalaşma sistemi ve meslekler, özellikle profesyonel meslekler yönelik düşünceler yer almaktadır. Weber'e göre toplum kendi çıkarları peşinde koşan bireylerden oluşmaktadır. Bu eylemler, çıkarlar peşinde koşmayı haklı kılan iddialar ve ortak bilince sahip gruplar oluşturmaktadır. Bununla beraber, sosyal gruplar çıkarlarının daha da ilerleye bilmesi amacıyla sosyal kapanmayı da gerçekleştirmektedir. Bununla kendinden olmayanları gruplarından dışlayarak diğer grupların ayrıcalıklarına el oymaya çalışmaktadırlar. Weber, grupların birbirinden farklılaşmaları ve ulaşmaya çalıştıkları ödüller; ekonomik, sosyal ve güç olmak üzere üç boyuttur (Seçer, 2007: 71-72).

Weberci yaklaşım meslekleri açıklamaya çalışırken işlevselci yaklaşımın toplumsal düzen açısından meslekleri ele alırken neo-weberci yaklaşım bundan ziyade meslekleri çıkar çatışması odağında ele almaktadır. Bu yaklaşıma göre bir uğraşın meslek olabilmesi için ele alması gerektiği süreci açıklamak adına sosyal kapanma kavramını da kendilerine odak noktaları olarak yerleştirmektedirler. Neo-webercilerin uyguladıkları sosyal kapanma kavramı, mesleklere özgü yasal hakları marksistlerin belirttiği üretim ilişkilerine göre değil, piyasa ilişkilerinden kaynaklandığını belirtmektedirler. Bu bağlamda bazı mesleklerin piyasa koşullarını var olan rekabete karşın kendi çıkarları bakımından kullanmaktadır (Atalay, 2017: 18).

Neo webercilere göre önemli bir etken olan devlet, mesleklerin yasal sınırlılıklarını belirleyip onları piyasada bulunan başka uğraşlara göre daha yüksek gelir statü ve güce kavuşturmakta önemli bir yer tutmaktadır (Saks, 2016: 176). Devletin nihai amaçlarından birinde bu olduğunu savunmaktadırlar. Bu yaklaşıma uygun meslekleri Amerika Birleşik Devletleri ve İngiltere'deki doktorluk ve avukatlık meslekleri şeklinde örneklendirebilmektedir. Neo-Weberciler bu iki mesleği kendi odaklarına almaktadırlar (Atalay, 2017: 19).

Neo weberci yaklaşımın günümüz temsilcileri olan Saks ve Adams'a göre mesleki kapanma yaklaşımı piyasa şartlarındaki İmtiyaz ve statü mücadelelerini doğru tespit ettiğini fakat mücadelenin siyasi aktörler ve kamu kurumlarıyla ilişkisini ihmal ettiklerini belirtmektedirler. Koytağ'a göre ise Neo-webercilerin temel aldığı mesleki kapanma yaklaşımının zaaflarından birini şöyle belirtir; mesleki kapanma olgusu mesleğin gelişimine yakından baktığında dolayı makro toplumsal yapıda bulunan yer ilişkilerini gözden kaçırmaktadır (Koytak, 2020: 13-14).

Bu yaklaşım ampirik olarak sağlam kanıtlara dayanmadığından dolayı, mesleklere karşı olduğundan ve fazla eleştirel olduğu için, meslekler ve profesyonelleşmeye daha geniş emek ve işbölümü açısından ele almadığından dolayı eleştirilmiştir (Saks, 2016: 179).

Meslekleri açıklamaya yönelik bir diğer yaklaşım olan Yeni kurumsallık yaklaşımı son zamanlarda meslek sosyolojisinde kendine yer edinmeye başlamaktadır. Bu yaklaşıma göre kendilerine odak noktasını oluştururken özel ve kamu sektöründeki meslekleri ile birlikte profesyonel hizmet firmalarını da ele almaktadırlar. Bu yaklaşımın temsilcilerinden olan muzzo vd. meslekleri kuramsal formlar ekolojisinde yaşamını devam ettirmek amacıyla mücadele eden bir grup olarak görmektedirler. Bu yaklaşımda mesleki örgütlenmelerden ziyade profesyonel hizmet firmaları ile ilgili çalışmalar yönelmektedirler (Saks, 2016: 181).

Suddaby ve muzio'nun söylediği gibi yaklaşımların odak noktası daha geniş kapsamda kurumsallaşma projeleri içinde ki mesleklerin oynadığı rolü anlayabilmek olduğunu belirtmektedirler. Bunları yaptıkları zaman ise meslekleri sosyo-ekonomik ayrıcalıklarını korumak ve genişletmek olarak algıladıkları profesyonelleşmeye denklemin önemli bir etken olarak görmektedirler. buradan hareketle bu yaklaşımların mesleki yetki alanları ve mesleki ekonomik ekolojik yaklaşımları benimsemelerine sebep olmaktadır (Atalay, 2017: 21-22).

Meslekleri açıklamaya dönük sistem yaklaşımı Abbott tarafından geliştirilmiştir. Sistem yaklaşımını benimseyen araştırmacılar kendinden önce var olan etkileşimci yaklaşımı, kendilerine kaynak olarak ele almaktadırlar. Bu yaklaşıma göre kendilerinden önceki yaklaşımlar mesleki sistemleri incelemede bulunduğu zaman, durağan bir yapı izlediklerinden dolayı ve mesleklerin sistem içerisinde hâkimiyet oluşturduğu zaman bunu nasıl sürdürüp veyahut nasıl kaybettiğine yeterince odaklanmadıklarından dolayı eleştirmektedirler (Seçer, 2007: 88).

Abbott bu yaklaşımına 'The System Of Professions' isimli kitabında bahsetmiştir. O, kontrol kavramının bu yaklaşım için önemli bir yer edindiğini belirtmiş ve kontrol kavramını meslekleri

açıklamada kilit kavram olarak görmektedir. Ona göre her ülkenin kültürü, o ülkenin profesyonel mesleklerinin görevlerini belirlemede önemli bir yer tutmaktadır. Buradan da anlaşılacağı üzere profesyonel mesleğin ortaya çıkışında toplumun onlara verdiği görevler önemli bir yer tutmaktadır. Abbott kontrol sürecinin üç alan içerisinde ortaya çıktığını söyler, bunlar; “Medya, hukuk ve profesyonel işe ilişkin yapılan pazarlıklardır.” şeklinde belirtmektedir. Ona göre her profesyonel mesleğin aynı zamanda yeterliliklerini de ispatlaması gerekmektedir (Cirhinlioğlu, 2000: 19).

Bu yaklaşıma göre meslekler, bir birlerine bağlı bir sistemi oluşturmaktadırlar. Bu sistemin içinde yer alan meslekler çeşitli yetkilere sahip olmaktadır. Bu bağlamda belirli faaliyetleri de bulunmaktadır. Mesleklerin bu yetkileri Abbott’a göre hem yerel olarak hem de ulusal bir ölçektir. Bundan dolayı tartışmaya açık bir hal almaktadır. (Abbott, 1988: 2).

Bu yaklaşım mesleklerin arasındaki yetkisel mütalâa ile ilgilenerek, mesleklerin neden ve nasıl, ekonomik ve sosyal üstünlük kazandıklarına ilişkin geleneksel sorularla daha geniş ve dinamik bir çerçeve oluşturmaktadır (Tolbert, 1990: 412).

Cirhinlioğlu’na göre yeni bir yaklaşım gibi görünen bu yaklaşımın aslında geçmişin bir tekrarı olduğundan söz etmektedir. Abbott’un dile getirdiği hemen hemen her görüşün farklı zamanlarda da farklı yaklaşımlar tarafından ele alındığını belirtmiştir (Cirhinlioğlu, 2000: 19). Genel olarak ifade edecek olursak bu yaklaşım kendinden önceki yaklaşımların derlenip toplanmasının bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Bu yaklaşım, işlevselci yaklaşım ile çatışmacı yaklaşım arasında orta yolu bulmayı kendine amaç edinmektedir.

Misal bu yaklaşıma göre mesleklerin bir birleri arasında çatışma halinde olduklarını ve aynı zamanda toplumda belirli ihtiyaçları karşılama açısından zorunluluğunun olduğu belirtilmektedir. Şunu da ifade edecek olursak bu yaklaşım diğer yaklaşımlar gibi değerli bilgi ve görüşler içermektedir.

#### 4.YEMEK SOSYOLOJİSİ

Araştırmanın bu kısmında yemek olgusunun tanımlamasının yapılarak tarihsel açıdan geçirdiği değişim ve dönüşümlere yer verilmiştir. Yine yemek olgusunun sosyolojik açıdan açıklanmasına yoğunlaşmıştır.

##### 4.1.Yemek ve Sosyolojik Açıdan Yemeğin Gelişimi

Yemek kelimesi, sözlük anlamı olarak fizyolojik ihtiyacımız olan karın doyurma eylemidir (TDK). Diğer bir deyişle bireylerin yiyecekleri pişirme sürecine hazırlaması ve tüketilmesidir. Çoğunlukla besin maddelerini işleyerek kolayca sindirebilmesine ve lezzetli hale getirebilmek için pişirme yöntemleriyle yapılır. Bireyin yaşamı boyunca açlığını gidermesi gereken bu biyolojik eylem geçmişten günümüze kadar birçok uygarlıklara uğramış ve her çağın her toplumun kültürel yapısının yansıması olmuştur. Bireylerde buldukları toplumun kültürel değerlerini içselleştirerek kendi benliğini oluşturmaktadır.

Yemek sosyolojisinin tarihsel gelişimi, insanların yeme alışkanlıklarını, yemek kültürünü ve bu unsurların toplumsal, kültürel ve ekonomik etkilerini anlamak için yapılan araştırmaların evrimini içerir. İnsan fizyolojisinin yemek yeme üzerine araştırmaları antropolojik kökene dayanmaktadır. Yemek seçimi bireylerin toplumda kimlikleri ve kişilikleri hakkında ipuçları vermektedir. Çünkü bu seçimler bireylerin gündelik hayatlarında zaman ayırdıkları yaşam tarzını oluşturmaktadır. Bu yaşam tarzı sadece bireysel değil aynı zamanda toplumsal normdur. Tarihsel gelişim sürecinde yemek kavramı, her toplum için farklı sahne almıştır. Avcılık-toplayıcılıkla geçinen göçebe topluluklar doğada var olan bitki ve meyvelerle yaşamlarını idame ettirdikleri için göçebe hayat tarzına sahiptiler. Bu tarihsel gelişimi serüveninde yemekle insanın etkileşimi ateşin bulunması yani yemeğin pişirilmesiyle başlamıştır. Ateşin keşfiyle ilk insanları beslenme alışkanlıklarının da değişmesini beraberinde getirmiştir (Kandira, 2022: 5-7). İnsanlık, yemek pişirme ve ateşin kontrolü sayesinde besinlerini daha verimli sindirmeye ve yemek çeşitliliği açısından tüketimi zenginleştirmiştir. Böylece yemek çeşitliliğinde yemeğin pişirilmesi; yöntem, araç ve edevat çeşitlenmesinde rol oynamıştır. Ayrıca ateşin kontrolü insanlık tarihinin en önemli keşfiyle tarımın öğrenilmesi birlikte ürünlerin çeşitliliği daha fazla artmıştır. Bireyler tarımın öğrenilmesinde doğaya olan hâkimiyetlerini de öğrenmişlerdir (Karaduman, 2023: 113). İnsanlığın evriminde ateşin bulunması yemek çeşitliliğini beraberinde getirirken lezzet açısından yemek kültürünü insanlığa kazandırmıştır. Doğaya hükmedebilen insanoğlu tarımla birlikte besin ihtiyacını giderebilmek için üretimi sağlamış, ürettiklerini mutfak alanında farklı yemek türlerinde tüketmeyi öğrenmişlerdir.

İnsanlık tarihindeki ilerlemelerle mutfak kültürü paralel bir gelişim göstermiştir. Mutfak kültürü, besinlerin hazırlanması ve pişirilmesi sürecinde, zamanla bireylerin ihtiyaç ve teknolojik imkânları doğrultusunda değişime uğramıştır. Mutfak, besinlerin işlendiği ve pişirildiği alan olarak ortaya çıktı. Aynı zamanda evlerin ısınmasında da önemli rol oynamaktadır. İnsanlar ateşi evcilleştirmesiyle beraber yemek pişirmede kullanılan araçların geliştirmesine de zemin hazırlamaktadır. Mutfak sadece yemek pişirme alanı olmaktan ziyade birçok işlevi bünyesinde barındırmaktadır. Beslenme alışkanlıklarını, yaşam tarzlarını ve toplumsal ilişkileri şekillendirme de önemli rol oynamaktadır. Böylece mutfak, yemek pişirmenin yanında beslenme ve kültür mekânı olmuştur. Yemekte kullanılan malzemelerin ve pişirme tekniğinde kullanılan tekniklerin gelişimi, mutfakların değişimine dönüşümüne yol açmıştır. Örneğin, Amerika'dan Avrupa ve Afrika'ya mutfak alanında yeni teknik ve araçların tanıtılması ve diğer ülkelerden de Amerika'ya getirilen ürünlerin tekniksel olarak iyileştirilmesi, mutfağın içeriğini ve pişirme şeklini değiştirmiştir (Kandira, 2022: 7-8). Mutfak kültürünün gelişmesi insanlık tarihinin ateşi kontrol almasıyla birlikte ivme kazanmıştır. Mutfaklar sadece yemek pişirmek için kullanılan bir mekânın ötesinde ateşi evcilleştirerek yaşam alanlarını güvenli ve fonksiyonel hale getirmek için de önemli bir rol oynar.

Yemeğin antropolojik ve evrimsel tarih de ilişkisi bireyin fizyolojik ihtiyaçlarını karşılamasıyla sınırlı değildir, aynı zamanda bireylerin kültürel ve toplumsal kimliklerini ifade etmelerinin yöntemi olmuştur. Geleneksel toplumlarda, gündelik hayatta eğlence etkinlikleri ve dini törenler gibi alanlarda bir kutlama aracı olarak yer alır. Modern dönemde ise, yemek başka bir boyut kazanarak estetik ve duyuşal hazlarla ilişkilendirilerek yemeğin keyif alınacak bir deneyim haline gelmiştir. Yemeğin sunumu, tüketilen ortamlar, kullanılan gıysiler, müzik gibi unsurların

bulunması kültürel anlamını ortaya koyar. Günümüzde küreselleşmeyle birlikte farklı kültürlerin sentezinde yeni mutfaklar ortaya çıkmıştır. Yemek sosyolojisi, küreselleşmenin her alanda etkisini gösterdiği gibi mutfak kültüründe de nasıl bir etki yarattığını ortaya koyar. Küreselleşmeyle birlikte tüketim kültürü, bireylerin yemek pratiklerini değiştirmiştir. Fast food veya abur cubur kültürü, toplumun yemek pratiğini şekillendirir. Modernizmle birlikte, yemek pratikleri estetik boyut kazanmıştır. Sofra tertibi, yeme şekli, kılık kıyafet ve yemek araçlarının kullanımı gibi unsurlar giderek karmaşık bir boyut haline gelmiştir. Geleneksel toplumlarda, yeme pratikleri ortak bir sofranın etrafında ve tek bir yeme içme alanında paylaşılırken, modernizmin getirdiği bireyselleştirme bu pratikleri değiştirmiştir. Bu süreci estetik, güzellik algısı destekler niteliktedir. Yemek sosyolojisinde, geleneksel dönemle modern dönemin koyduğu bu fark kimlik yapısının değişimiyle ilişkilidir. Bu değişim, bireylerin dünyayı algılama biçimini etkileyerek yeni değerlere kapı açmaktadır (Sağır, 2012:2679-2680). Yemek doğası gereğince her zaman bir tüketim malzemesi olmuştur. Yemeğe sahip olmak sınıfsal pozisyonları gösterdiği gibi kimin hangi tür gıdalara erişerek tüketimi şeklinde sınıfsaldır. Şöyle açıklarsak kimin hangi gıdaya ulaşabileceği o kişinin sınıfı hakkında bize bilgi sunar. Yemeğin tüketilmesi gündelik hayatımızda bir ayırma aracı olarak kullanılması yine yemeğin sınıfsal boyutunu ortaya çıkartmaktadır (Karaduman, 2023; 112). Yani kişilerin yemek yedikleri mekân, yemeğin türü, saati o kişilerin sınıfsal yönlerini göz önüne çıkartmaktadır. Böylelikle üst kesime ait bireyler daha çok elit mekânlarda ilgi görerek yemek yemeyi tercih ederken orta ve alt kesime ait bireyler bütçelerine uygun şekilde yemek yemeyi tercih etmektedirler. Yeme içme alışkanlıkları toplumsal etkileşim, iletişim ve ritüellerin gerçekleştirilmesi için önemli bir alandır. Yemek pratikleri, üretildikleri toplumun kültürel değerlerini ve kimliğini yansıtarak simgesel boyut kazanır. Dolayısıyla, yemek kültürü, bir toplumun yaşam stilini, değerlerini ve tarihini yansıtan önemli bir unsurdur. Geleneksel toplumda yemek pratikleri daha toplumsal bağlamda ele alınırken modernizmle birlikte daha çok bireyselleştirilmiştir. Toplumla yapılan yeme içme alışkanlıkları daha etkili iletişimi beraberinde getirir.

Yemek tarihi 20. Yüzyılın ikinci yarısında giderek daha fazla önem kazanan bir araştırma konusu olarak bireyler, toplumlar ve devletlerarasındaki ilişkilere yeni bir bakış açısı getirmiştir. Jeffrey M. Pilcher “yemek, insan yaşamının neredeyse her alanını derinden etkiler” diyerek insan yaşamında yemeğin ne kadar önemli olduğunu vurgulamaktadır (gastronomi danışmanlığı). Yemeğin tarihçesi insanlık tarihi kadar eskidir. Tarih boyunca birçok değişikliğe uğramış ve kültürden kültüre, çağdan çağa farklılık göstermiş olan yemek, her dönemin kendi sosyal, ekonomik ve kültürel koşullarını yansıtan farklı kültürleri oluşturmuştur. Bunun yanı sıra, bir toplumun yaşam tarzına, beslenme alışkanlıklarına ve sosyal statüleri yansıtmaktadır.

Kültür kavramı gündelik yaşamın her alanını kapsamaktadır. Bu kavram geçmişten günümüze kadar anlamlandırılmaya çalışılmıştır. Şerif Mardin, kültürün toplumsal yapı içinde anlamlandırılması en zor kavram olduğunu söyler. Bir diğerine göre “bireyin üretebildiği her şey” dir. Bu tanımlardan hareketle hayatın her alanında: sanat, yemek, eğitim, ticari faaliyetler gibi yerlerde kültürü görmek mümkündür. Sosyal bilimciler ise kültürü, “öğrenilen davranış biçimleri” olarak tanımlamaktadırlar. Edward B. Taylor’un kültür kavramı “bireyin toplumun bir üyesi olarak edindiği, bilgi, din, ananeler ve öteki yeteneklerle alışkanlıklardan oluşan karmaşık yapıdır”. Kültür bir yaşam tarzı ve bireylerin tavırlarını eşgüdüllü eden ortak bir zihniyettir (Bozkurt, 2018: 90-91).

Topluma şekil veren olgulardan biri kültürdür. Din, tarih, sanat, gelenek, görenekler, yerleşim gibi unsurlar kültürü oluşturan başlıca değerlerdir. Bireyler toplumsallaşma sürecinde kültürü öğrenirler ve bir sonraki nesile aktarırlar. Bu kültür aktarımında yemek; cenaze, doğum, düğün ve törenler gibi toplumsal olay çerçevesinde yadsınamaz bir yere sahiptir. Dünya üzerindeki ülkeler geçildikçe toplumun normlarındaki farklılıklar kadar düşünce yapısı, kültür biçimleri de değişmektedir. Bu değişim yemek üzerinde de kendisini gösterirken yemek kültürünü ortaya çıkarmaktadır (Sağır, 2012: 2676). Yemeğin anlamı bu boyutta oluşmakta; bireyler temel fizyolojik ihtiyaçlarını giderirken aynı zamanda bunu toplumsal bir şekilde yapmaktadırlar. Bulunduğu ortama göre şekillendirip, adlandırılırken toplumun kültürü haline gelmiştir. Düğünlerde, taziyelerde, bayramlarda, tören ve doğumlar gibi sosyal olaylarda hazırlanan yemekler toplumsal bağları bir arada tutmuştur. Bu sosyal olgular çerçevesinde gerçekleşen ve toplumsal bağları bir arada tutan yemek, sosyolojik bir boyut kazanmıştır.

Beslenme alışkanlıkları bireylerin yaşamlarını idame ettirebilmeleri için temel ihtiyaçlarından biridir. Bu ihtiyaç, toplumsal ve kültürel faktörlerin etkisi altında tarihsel süreç içerisinde farklı formlarda dönüşmüştür. Bu kültürel etkileşimden etkilenmeyecek bir toplum yoktur. Beslenme alışkanlıkları, göçebe toplumlar ve yerleşik hayata geçmiş olan toplumlar arasında çağa ve bulunan coğrafyaya uygun şekilde dönüşüme uğramıştır. Besin tüketimi, insan sağlığı ve ihtiyaçtan öte toplumların ve uygarlıkların oluşumunda da önemli rol oynamıştır. Farklı coğrafyalarda bulunan uygarlıklar arasında kültürel aktarımı sağlayarak toplumların bir norm etrafında birleşmesine olanak sağlamıştır. Bu toplumsal etkileşimde besin ticareti dediğimiz olgu kültürler arasında sadece ticareti sağlamamış, kültürel etkileşimi de meydana getirmiştir. Örneğin tarih boyunca yapılan ticaretlerde kullanılan baharat yolu, ticaret ilişkilerinin yanında medeniyetler arasında etkileşim ve iletişim kurmasında önemli bir etkidir (Kandıra, 2022: 8). Eski çağlarda kullanılan ticaret yolları kültürel alışverişin de aracısı olmuştur. Bu yollarla besin kültürü zenginleşmiş ve farklı mutfakların kültürlerine girerek yerel yemekleri çeşitlendirmiştir. Besin kültürü, bir ülkenin veya coğrafyanın yemek kültürü, bireylerin beslenme alışkanlıklarını ve yemek pişirme yöntemlerini belirleyen, toplumun değerini, kimliklerini, tarihini yansıtan önemli unsurdur. Toplumun geçmişten gelen gelenekleri, bulunduğu konumu, tarımı, iklimi, ticareti, inanç ve ibadetleri gibi birçok faktörlerden etkilenmektedir.

Besin, bir toplumun kimliğini ve tarihini yansıtmada önem arz eder. Yemeğin hazırlanış tarzı, sofraya getirilince kadar sunumu, kullanılan malzemeleri ve hangi ortamlarda, hangi amaçlarda tüketilmesi yemeğin kültürel sosyal anlamlarını yansıtır. İnsanlar arasındaki ilişkileri arttıran ve toplumsal bağlara etkileşim kazandırır. Bireylerin bir araya gelerek yemek yeme, paylaşmak ve beraber zaman geçirmek bu alanda şekillenen sosyal bir olgudur. Bireyler aileleriyle, arkadaşlarıyla veya toplumlarıyla bir araya gelerek yemek yerler. Bu buluşmalar sırasında yemek, insanların birbirleriyle bağ kurmasını, duygusal bağlarını güçlendirmesini ve iletişim kurmasını sağlar. Yemek, farklı kültürlerde yemek yeme geleneklerini ve ritüellerini barındırır. Bu ritüeller, toplumun değerlerini, normlarını ve sosyal yapısını yansıtır.

Yemeğin sosyal ve kültürel boyutu, pek çok alanda etkisini göstermekle beraber yemeğin toplumla olan ilişkisini incelemesine olanak sağlar. Yemek içme pratikleri; toplumsal cinsiyet, kimlik, sınıfsal etnisite, yaş, farklı sosyal konumlar sosyolojide zengin bir alanda yer edinir. Yemeğin sosyolojik boyutuna yoğunlaşmak, yeme içme pratiklerinin ve alışkanlıkları anlam boyutuyla ele almak gerekir. Bu durum, gündelik hayatın sıradanlığının dışına çıkarak gözden kaçırılan birçok ilişkiyi ve fonksiyonları ortaya çıkarır. Yemek türlerinin hangi medeniyete, kültüre ait olduğu ve yemeklerin din, gelenek göreneklerle, tabularla olan ilişkileri toplumu anlamak için önemli detaylara rastlanır. Yemeğin sosyolojik anlamı bu bağlamda bireylerin beslenme pratiklerine şekil veren sosyal, kültürel ve ekonomik etmenlerin çeşitliliğini ortaya koyar. Aynı zamanda, yemeğin toplumsal statü, kimlik ve benlik duygusu üzerinde faktörlerini de ortaya çıkarır (Karaduman, 2023: 114). Yemek sosyolojisi, sadece mutfak kültürünü ve beslenme pratiklerini incelemeyi, aynı zamanda toplumun yapısını ve bireylerin birbirleriyle olan ilişkilerini anlamak için fırsatlar sunar. Yemek sosyolojisi literatürü toplumsal farklılıklar ve eşitsizlikler üzerinde kendisini gösteren bir alandır.

#### **4.2.Şef/Garsonluk**

Bu bölümde şef/garsonun kim olduğunu, görev ve sorumluluklarını, şef/garsonluk mesleğinin hangi eğitimler sonucunda elde edileceği, şef/garson olabilmenin şartlarının neler olduğu, işe alım şartlarının neler olduğu, çalışma koşullarının nasıl olduğu ve şef/garsonluk mesleğinin tarihçesi hakkında bilgi verilecektir.

Şef garson, çalıştığı iş yerindeki gelen müşterilerine hizmet verdiği alanın düzeninden, temizliğinden ve yönetiminden sorumlu olan meslek elemanıdır. Şef/garsonluk mesleği diğer bazı kaynaklar da başgarson olarak da bilinmektedir.<sup>1</sup>

Restoran ve lokantalarda mesleğini icra eden şef/garsonlar, müşteriler tarafından sipariş edilen yiyecek ve içeceklerin müşterilerin istediği şekilde hazırlandığından emin olduktan sonra yapılan servis ve sunumu koordine ederek gerçekleştiren kişilerdir. Şef/garsonun kim olduğu

<sup>1</sup> 10.05.2024 tarihinde erişildi, <https://www.kariyer.net/pozisyonlar/sef/garson/nedir>

açmak gerekirse, tüm garsonların veya servisle alakalı ekiplerin denetlenmesinden ve koordineli bir şekilde çalışmasından sorumlu kişidir.<sup>2</sup>

Şef garson, Fransızca kelime anlamı olarak metrdotel (Fransızca: Maître d'hôtel)'den gelmektedir. Şef/garson, bir restoranın, bir lokantanın veyahut bir işletmenin halka açık tarafını veya yemek salonunu, çalışan diğer meslek elemanları ile beraber idare eden kişidir.<sup>3</sup>

Şef/garson, genellikle restoran, lokanta ve buna benzer işletmelerde mesleğini icra eden, çalıştığı mekânın hem mutfak kısmında hem de salon kısmın da çalışanların disiplinli bir şekilde çalışmasını sağlayan, gelen müşterilerin istediği siparişe uygun yemek ve içecekleri hazırlatarak onlara servis edilmesini koordineli bir şekilde sağlayan ve bu meslek dalında gerekli eğitimleri almış meslek elemanlarıdır.

Her meslek dalında olduğu gibi şef garsonluk mesleğinin de görev ve sorumlulukları bulunmaktadır. Bu görev ve sorumluluklar şöyledir;

Restoran, lokanta vb. gibi işletmelere gelen müşterileri karşılamak,

Gelen müşterilere oturacakları yeri göstermek,

Restoran, lokanta vb. gibi işletmelere gelen müşterilerin memnuniyetini sağlamak ve teyit etmek,

Restoran, lokanta vb. gibi işletmelere gelen müşterilere karşı güler yüzlü olması,

Restoran, lokanta vb. gibi işletmeler de servis sırasında oluşabilecek sıkıntıları en aza indirmek,

Uzun süre ayakta durabilmek,

Restoran, lokanta vb. gibi işletmeler de çalışan şef/garson, müşteriye gidecek yemek ve içecek servisini daima titizlikle incelemeli, müşterilerin oturduğu ya da oturacağı masaların ve etrafının her zaman tertipli ve temiz kalması için iş arkadaşlarına çeşitli uyarılarda bulunarak hijyene maksimum seviyede dikkat edildiğinden emin olmalıdır,

Şef/garsonun ikna kabiliyetine sahip olması ve iletişim becerilerinin yüksek olması gerekir,

Şef/garson işletmeye gelen özel davetlerle ilgilenmeli onun bütün iş ve işlemlerini takip etmelidir. Olası durumları da kendisinden üst mercilere bildirmesi gerekmektedir,

Şef garsonlar genel olarak çalışanların; çalışma saatlerini ve günlerini organize etmekte çalışanların izin günlerini belirleyerek gerekli takibi yapmakta. Ve bu durumu üst mercilere bildirir,

Şef/garsonlar çalışan garsonların kılık kıyafetinin, varsa üniformasının, temiz ve tertipli olup olmadığının kontrolünü yapmakta,

Şef/garsonlar düzgün bir diksiyona sahip olmalı ve çözüm odaklı olarak çalışmalarını gerekmektedir.<sup>4</sup>

İşletmeye gelen her müşteriye masasına kadar eşlik ederek ve menüyü vermek,

Şef/garsonlar müşterilere karşı iyi sunum yapmak ve tutum kurallarına uymalarını sağlamakla beraber garsonlara da doğrudan bu durumlar hakkında talimatlar vermek

Yemek yiyenlerin müşterilerin ihtiyaçlarına karşı dikkatli olmak ve takip etmek,

Yemek yiyen müşteriye hizmetin sonunda hesabı kapalı bir şekilde sunmak,

İşe yeni başlayan garsonların ve temizlik personelinin eğitimleri ile ilgilenmek,

Şef/garsonluk mesleği, servis ve müşteri hizmetleri alanında eğitim almış kişiler için uygundur,

Şef/garsonlar mükemmel sosyal becerilere sahip olmalıdır,

Şef/garsonlar mesleğini icra ettiği işletmeye göre farklı diller bilmelidir.<sup>5</sup>

Bir şef/garson genel olarak çalıştığı mekân da hizmet eden personellerin denetlenmesiyle, mekâna gelen misafirlerin karşılanması, misafirlerin masa rezervasyonların alınması ve misafirlerin memnun edilmesiyle ilgilenmektedir.<sup>6</sup>

<sup>2</sup> 10.05.2024 tarihinde erişildi, <https://www.eleman.net/meslek/sef-garson/nedir>

<sup>3</sup> 10.05.2024 tarihinde erişildi, [https://tr.wikipedia.org/wiki/Şef\\_garson](https://tr.wikipedia.org/wiki/Şef_garson)

<sup>4</sup> 10.05.2024 tarihinde erişildi, <https://www.kariyer.net/pozisyonlar/sef/garson/nedir>

<sup>5</sup> 10.05.2024 tarihinde erişildi, <https://www.waiterio.com/blog/tr/restoran-personel-listesi>

<sup>6</sup> 10.05.2024 tarihinde erişildi, [https://tr.wikipedia.org/wiki/Şef\\_garson](https://tr.wikipedia.org/wiki/Şef_garson)

Şef/garsonlar müşterilerin verdiği siparişlerin doğru şekilde alınmasını, müşterilere giden yemek servisini, servisi götürerek sunan garsonların denetlenmesini ve bu sunum karşısında salon çalışanlarının ve kendisinin müşteri deneyiminin olumlu olması şef/garsonluk mesleğinin işlevleridir.<sup>7</sup>

Şef/garsonların işlevleri genel olarak; çalıştıkları mekân da bütün tertip, düzeni ve uyulması gereken kuralları belirleyip uygulanmasıyla beraber gelen müşterileri karşılaması, onlarla beraber oturacakları yerleri sohbet eşliğinde göstermesi, müşterilere gerek mekânın özgün yemeğini tanıtması ya da diğer bulunan yemekleri açıklaması, müşterinin verdiği yemek siparişini hızlı, temiz ve müşterinin istediği şekilde servis etmesidir. Bunun yanında müşterinin oturduğu alanın temiz olmasını sağlaması, müşteriye yemek esnasında rahatsız edecek olan ortamı bırakmaması, müşteriyle her dakika diyalog içinde olacağına takip etmesi ve müşterinin mekândan ayrıldığı zaman mutlu bir şekilde ayrılması şef garsonun yapması gereken görevlerden müşteri kısmıyla alakalı olan tarafını oluşturmaktadır. Şef/garsonlar kendi emirleri altında çalışan garson, komi vb. gibi elemanlar üzerinde de görevleri bulunmaktadır. Bunlar; garson ve komilerin müşterilere karşı nasıl davranması gerektiğini öğretmek, hijyen kurallarına uymasını belirtmek, ast üst ilişkisine uygun şekilde çalışmalarını ifade etmek, çalışanların hangi gün kaç saat çalışacakları veya kimin hangi gün izinli olacağını belirlemek şef/garsonun görevleri arasındadır. Şef/garsonlar bir köprü niteliği görmektedir. Bu hem müşteri patron arasında hem de çalışan patron arasında olacak şekildedir. Böylelikle şef/garsonların görevleri diğer çalışanlara göre biraz daha fazla olmaktadır.

Şef garson olabilmek için gereken eğitim düzeyi işletmeden işletmeye göre farklılık göstermektedir. Kimi işletmeci kendi mekânında çalıştıracığı şef/garsonun en az ilkökul mezunu olan adaylardan yana tercih ederken kimileri lisans derecesinde eğitim almış şef/garson adaylarıyla yollarına devam etmek istemektedir. İşletme olarak ya da müşteri potansiyeli olarak daha küçük işletmelerin şef/garson ihtiyacını ilkökul düzeyinde eğitim almış adaylar ile karşılanabiliyorken otel restoranları gibi daha büyük kitlelere hitap eden işletmeler ise adaylarının lisans ve lisansüstü eğitim düzeyine sahip olmaları hususunda özen göstermektedirler. Şef/garsonların eğitimi ise, üniversitelerin Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik bölümlerinden alınabilmektedir. Bölüm içerisinde; yiyecek, içecek, işletme koordinasyonu ve muhasebe gibi konuları içeren dersler kapsamında profesyonel anlamda mesleğe hazırlık süreci gerçekleştirilmektedir. Akademik başarının yanı sıra Milli Eğitim Bakanlığı tarafından onaylanmış olan sertifika kurslarına/programlarına katılarak bu belgelere sahip olunmaktadır.<sup>8</sup>

Şef/garson olmak için lisans ve ön lisans düzeyindeki eğitimler üniversitelerin Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik bölümünde sağlanmaktadır. Ayrıca Milli Eğitim Bakanlığına bağlı Halk Eğitim Merkezleri de bu becerileri geliştirmek için kurslar açılmakta bunun yanında çıraklık okullarında da eğitim verilmektedir.<sup>9</sup>

Şef/garsonlar önceki yıllara göre ve çalıştıkları mekâna göre eğitim durumları değişiklik göstermektedir. Daha çok otel veya birden fazla kültürden insana hitap eden iş yerlerinde genellikle bu mesleğin eğitimini almış kişiler tercih edilmektedir. Bu durumda genellikle liselerde meslek liseleri ve üniversitelerde ise turizm işletmeciliği ve otelcilik bölümü altında eğitim alınmaktadır. Bunun yanında Milli Eğitime bağlı kurum ve kuruluşlarda bu meslekle ilgili sertifika ve belge vermektedir. Daha az kültür ve insana hitap eden yerlerdeyse genellikle öğrenimini ise daha çok çalıştıkları lokanta ve restoran tarzı yerlerdeki şef/garsonlardan öğrendikleriyle tamamlamaktadırlar.

Şef/garson olabilmek için öncelikle lisans düzeyinde Turizm ve Otelcilik bölümleri başta olmak üzere, ilgili bölümlerde eğitim almış olmak önemli bir etkidir. Bunun dışında başvuru yapılan iş yerinin şartlarına bağlı olarak lise ve ortaöğretim düzeyindeki diplomalar da yeterli olabilmektedir. Bu noktada genel olarak kişilerin deneyimleri de dikkate alınmaktadır. Şef/garsonların ekip çalışmasına yatkın olması, kişiler arası iletişim konusunda başarılı olması ve

<sup>7</sup> 10.05.2024 tarihinde erişildi, <https://www.eleman.net/meslek/sef-garson/nedir>

<sup>8</sup> 10.05.2024 tarihinde erişildi, <https://www.kariyer.net/pozisyonlar/sef-garson/nedir>

<sup>9</sup> 10.05.2024 tarihinde erişildi, <https://www.eleman.net/meslek/sef-garson/nedir>

organizasyon yeteneğine sahip olması da şef garson olmak için gereken şartlar arasında yer almaktadır.<sup>10</sup>

Şef/garson olabilmek için gereklerden birisi güçlü organizasyon becerisi sahip olmasıdır. Şef/garson olmak için gerekenler arasında bir diğeri ise güçlü iletişim ve müşteri hizmetlerinde memnuniyeti sağlama becerilerine sahip olmaktır. Birden çok kişiyi organize edebilmek, hızlı tempolu ve kalabalık ortamlarda çalışmaya dayanıklı olmak gerektiği de unutulmamalıdır.<sup>11</sup>

Şef/garson olabilmek için ilk önce bu meslek hakkında bir eğitim almak gerekmektedir. Bu eğitim ister bir kurum ve kuruluş tarafından olsun isterse çalıştığı bir işletme de tecrübeleri sayesinde sağlanmış olsun mutlak gereken niteliklerden birini oluşturmaktadır. Daha sonra bu mesleği icra etme potansiyeline sahip olması gerekmektedir. Şöyle açıklamak gerekirse; uzun süre ayakta durabilme yeteneği, uzun süre çalışma maratonuna uygun olma, müşteri ikna kabiliyetine sahip olma, sosyal iletişim becerisine sahip olma ve yönetme becerisine sahip olması gerekmektedir. Bunun dışında çalışacağı işletmeler tarafından uygunluk istenen diğer şartları da taşıyacak düzeyde olması gerekmektedir.

Şef/garsonların işe alım şartlarını açıklamadan önce o kişinin şef/garson olabilmesi için o meslekle alakalı gerekli kişilik özelliklerini taşıyor olması veya kişinin kendisini bu gereklilikler çerçevesinde geliştirmesi gerekmektedir. Şef/garson olarak çalışmak isteyen adaylar çalışma sahalarını kendilerine göre belirleyebilmektedir. Şef/garsonlar; kafelerde, otellerin yemek salonlarında, lüks işletmelerde, restoranlarda ya da bu gibi hizmet sektörüne ait olan yerlerde çalışmayı tercih etmektedir. Garsonluk eğitimini tamamlayan ya da bu mesleği daha önce başka mekânlarda deneyimlemiş olan kişiler şef/garsonluk mesleği için daha uygun görülmektedir. Bu mesleği tercih edecek olan kişiler istihdam alanı bulabilmeleri için şef garson iş ilanlarına göz atması ve kendisi için en uygun ilanı bulması gerekmektedir. Şef/garson olan kişiler, kendilerini bu konuda maksimum düzeyde geliştirmek isterse şef/garsonluk eğitimi için sertifika programlarına başvurabilmektedirler.<sup>12</sup>

Şef/garson arayan daha lüks işletmeler bu mesleğin eğitimini ve deneyimini almış, diksiyonu düzgün olup ikna kabiliyeti yüksek olan şef/garsonları tercih etmektedirler. Bu mekânların ilk işe alım şartları genellikle bu yönde olmaktadır. Diğer mekânlarda ise deneyim, ikna kabiliyeti, sosyal çevresi ve mekânın istediği diğer seçenekler doğrultusunda şartları taşıyorsa işe alımları gerçekleştirilmektedir.

Şef/garsonların çalışma koşullarını açıklayacak olursak; oldukça geniş bir hizmet alanına sahip olan şef/garsonlar başta restoranlar, lokanta, oteller, düğün salonları ve yemek servis yani catering firmaları olmak üzere yemek sunumu yapılan hemen her işletmede mesleklerini icra edebilmektedirler.

Şef/garson çalışma koşulları fiziksel olarak zorlayıcı olabilir, uzun saatler ayakta ve hareketli olmak, işletmenin ihtiyaçlarına göre akşamları, hafta sonları ve tatillerde çalışmak gerekmektedir. Kalabalık içerisinde ve memnuniyet odaklı bu çalışma ortamları sıcak ve stresli olabilmektedir.

Fakat müşteri hizmeti sağlama konusunda yetenekli ve istekli şef/garsonlar için çalışma alanı oldukça geniş olan bu mesleğin bahşişler gibi avantajlar da mutlaka bulunmaktadır.

Şef/garsonlar çalışma koşulları olarak genellikle uzun süreler boyunca ayakta mesleklerini icra etmektedirler. Bunu yaptıkları zaman genellikle salon ve mutfak arasında koordineli bir şekilde hareket etmektedir. Genellikle restoran ya da lokantalarda çalışma saatleri olarak farklılık göstermektedir. Çoğu yerde hafta sonu tatilleri veya özel tatillerde şef/garsonlar çalışmaktadırlar.<sup>13</sup>

### **4.3.Şef/Garsonluğun Tarihçesi**

Şef/garsonluk mesleğinin tarihi asya ile avrupa arasında ki ticaretin başlangıç dönemi olarak kabul edilmektedir. Bu ticaret giden tüccarların yol üstünde dinlenme gereksinimini oluşturmaktadır. Bu durumda ticaret yolu üzerinde belirli noktalarda kervansarayların yapılmasına olanak sağlamıştır. Kervansaraylar günümüz otelleri, konaklama mekanları gibi yerlere tekabül etmektedir. Kervansaray sahipleri bu güzergahtan geçen tüccarlardan daha fazla gelir elde etmek ve

<sup>10</sup> 10.05.2024 tarihinde erişildi, <https://www.kariyer.net/pozisyonlar/sef/garson/nedir>

<sup>11</sup> 10.05.2024 tarihinde erişildi, <https://www.eleman.net/meslek/sef-garson/nedir>

<sup>12</sup> 10.05.2024 tarihinde erişildi, <https://www.kariyer.net/pozisyonlar/sef/garson/nedir>

<sup>13</sup> 10.05.2024 tarihinde erişildi, <https://www.eleman.net/meslek/sef-garson/nedir>

onlara daha iyi bir hizmet sunarak tekrar kervansarayaya gelmeleri için kervansarayın yapıldığı ülkeye ait, o ülkenin örf adetlerini bilen o ülkede daha önceden tüccarlarla birlikte olup onların isteklerini bilen gençleri kervansarayın sahibiymiş gibi göstererek tüccarları memnun etmek istemektedir. Bu gençlerde ne kadar iyi hizmet verirse o kadar pirim kazanmaktadır. Bu durum şef/garsonluğun veya garsonluğun tarihi olarak kabul edilmektedir.

Osmanlı döneminde ise eğlence yerleri belli yerlerde bulunmaktaydı. Bu eğlence merkezleri genellikle kadın ve erkeklere ayrı olacak şekildeydi. Türk toplumu batılılaşmaya yönelmesiyle beraber yeni eğlence türleri de Osmanlı Devletinin toplumuna karışmıştır. Bu yeni eğlence türlerinde genellikle yemeğin hazırlanması ve hizmeti başkaları tarafından yapıldığından ötürü yeni bir mesleğin ortaya çıkmasını sağlamıştır. Böylelikle garsonluk mesleği giderek yayılmış, değişim ve dönüşüm çerçevesinde şef/garsonluk, komilik ve garsonluk gibi kollara ayrılmıştır. Osmanlı devletinde garsonluk, şef/garsonluk mesleğini saraylarda devşirilmiş Rum çocuklarıyla Çerkezler icra etmektedir (Gül, 1976:4-5).

Şef/garsonluk mesleği günümüzde mesleki eğitimlerle beraber gelişerek diğer yemek servisi yapan iş kollarından ayrılmış ve onlara göre daha üst bir konuma sahip olmuştur.

#### **4.4. Yemek ve Şef/Garsonluk İlişkisi**

Yemek insanların temel yaşam unsurlarından olan besin ihtiyacını karşılama ve bulmasıdır. Bu karşılama kişilerin ilk olarak yenilebilir durumdaki yiyecekleri bulmasıyla başlayarak bu yiyecekleri ateşin bulunmasıyla beraber pişirilerek tüketilebilir hale getirmektir. Genel olarak yemek insanlık tarihinden itibaren yaşamlarını devam ettirebilmek amacıyla doğada elde ettikleri ürünleri kendi ihtiyaçları doğrultusunda kullanmasıdır. Yemek sadece insanların besin ihtiyaçlarını karşılayan bir durumla beraber o toplumsal yapının oluşması ve dönüşmesindeki etkenlerden bir tanesidir. Yemeklerde diğer olgular da olduğu gibi nesilden nesile aktarılan o toplum hakkında kişilere bilgi veren bir olgudur. İnsanlar yemek sayesinde kimi zaman bir arada bulunarak kaynaşmaktadır. Bu durum genellikle cenaze yemekleri, düğün yemeği, bayram yemeği vb. gibi toplumun bir araya gelmesinde etkili olan özel gün yemeklerinde oluşmaktadır. Yemek her toplumda her dönemde farklılıklar göstermektedir. Yemek geçmişten günümüze kadar hep bir değişim ve dönüşüm içerisinde olmuştur. Bu değişim ve dönüşümle beraber kültürel yapı hakkında da bilgi sunmaktadır. Günümüz toplumunda yemek aşırı çeşitlilik göstermektedir. Bu durumda toplum içerisinde kültürel çeşitliliğin çok olduğunun göstergesi olarak kabul görmektedir. Yemek toplumsal sosyalizasyonun gerçekleşmesi anlamında önemli bir yer edinmektedir. İnsanlar yemek sayesinde toplumsal alana katılım sağlar ve kendini toplumsal yapı içerisinde kabul görür. Bu kabul görmeye beraber kişilerin statüsü konusunda da önemli bir etkiye sahiptir. İnsanlar buldukları mekânlar yedikleri yemekler çerçevesinde statüsü hakkında ipuçları sunmaktadır. Yemek olgusu meslek olgusu çerçevesinde değerlendirildiği zaman ortaya yeni bir oluşum olan yemek endüstrisinin ortaya çıkmasını sağlar. Yemek endüstrisi ise yemeğin pazar ortamında satılarak gelir elde edilmesidir. Yemek endüstrisiyle beraber yeni işletmeler ve meslek kolları da ortaya çıkmaktadır. Bu endüstri ile beraber ortaya çıkan meslek kollarından bir tanesi de restoran ve lokantalarda aktif çalışan şef/garsonluk mesleğidir. Şef/garsonluk genel anlamıyla lokanta, restoran ya da otel vb. gibi mekânlarda çalışan, çalıştıkları mekânlarda oranın işleyişinden sorumlu olan, gelen müşterileri karşılayan onların siparişlerini alarak yerine getiren, altında çalışan elemanların genel düzeninden sorumlu olan belirli ücret karşılığında çalışan meslek elemanlarıdır. Yemek ve şef/garsonluk arasındaki ilişki düşünülürse şef/garsonlar genellikle çalıştıkları mekânlarda bulunan mekâna özgü yemekleri en cazip gelici şekilde müşterilere ifade ederek onların daha kolay bir şekilde tüketilmesini sağlamaktır. Bu durumda zaten şef/garsonların nihai amaçlarından bir tanesidir. Böylelikle şef/garson ile yemeği bir birinden ayrı düşünmek imkânsızdır.

## 5.BULGULAR VE DEĞERLENDİRMELER

Araştırmanın bu kısmında, araştırmaya katılan şef/garsonlara ait kişisel bilgilerle ilgili tablolara yer verildikten sonra görüşme esnasında sorulan sorulara verilen cevaplar dört ana tema üzerinde ( şef/garsonların sosyo-demografik özellikler, şef/garsonların çalışma yaşamlarının doğası, şef/garsonluk: mesleğe ilişkin algı ve tutumlar ve şef/garsonluk mesleğini icra edenlerin yaşam tarzlarına ilişkin görüşler ) analiz yapılarak yorumlara yer verilmiştir.

### 5.1.Şef/Garsonların Sosyo-Demografik Özellikleri

Araştırmaya katılan, lokanta ve restoranlarda aktif olarak mesleğini icra eden şef/garsonların cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyleri, sosyal güvence durumları, aylık gelir ve mesleki tecrübelerine tabloda yer verilip bu tema altında analiz edilmiştir.

**Tablo 1.** Şef/garsonların Sosyo-Demografik Özellikleri

Özellikler	Cinsiyet	Yaş	Medeni durum	Eğitim Düzeyi	Sosyal Güvence	Aylık Gelir	Mesleki Tecrübe
Katılımcı							
K1 (MO)	Erkek	52	EVLİ	LİSE	VAR	17-25 000	33 YIL
K2 ( HE)	Erkek	74	EVLİ	İLKOKUL	EMEKLİ	30-40 000	45 YIL
K3(FK )	Erkek	42	EVLİ	İLKOKUL	YOK	50 000	26 YIL
K4(BA)	Erkek	36	EVLİ	LİSE	VAR	30-40 000	16 YIL
K5 (MA )	Erkek	33	BEKÂR	LİSANS	VAR	17-25 000	15 YIL
K6(EK )	Erkek	39	EVLİ	LİSE	VAR	25-30 000	25 YIL
K7(İB )	Erkek	44	EVLİ	LİSANS	EMEKLİ	25-30 000	24 YIL
K8 (OA)	Erkek	35	BEKÂR	LİSANS	VAR	25-30 000	10 YIL
K9 (EY)	Erkek	36	EVLİ	LİSANS	VAR	25-30 000	20 YIL
K10(ŞE)	Erkek	29	BEKAR	LİSANS	VAR	25-30 000	12 YIL
K11(BÇ )	Erkek	59	EVLİ	İLKOKUL	EMEKLİ	30-40 000	41 YIL
K12(FK )	Erkek	62	EVLİ	LİSE	YOK	30-40 000	40 YIL
K13(FK )	Erkek	49	EVLİ	LİSANS	VAR	17-25 000	32 YIL

Tablo 1'e bakıldığında araştırmaya katılan 13 şef/garsonun %100'ü (13 kişi) erkek şef/garson olduğu ve kadın şef/garsonun olmadığı görülmektedir. Veriler, Elâzığ'da şef garsonluk mesleğini icra eden erkek şef/garsonların oranının kadın şef/garsonlara oranla daha fazla olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda Elâzığ ilinde kadınların şef/garsonluk mesleğine pek bir ilgi göstermediği ve bu mesleğin daha çok erkekler tarafından yapıldığı anlaşılmaktadır. Bunun sebebi ise bu mesleğin kadınlarca yapılabileceğine dair uygun bir meslek olarak algılanmaması gösterilebilir.

Tablo 1'e göre, araştırmaya katılan 13 şef/garsonun %38,5'i (5 kişi ) 30-40 yaş aralığında, %23,1'i (3 kişi ) 40-50 yaş aralığında, %15,4'ü (2 kişi)50-60 yaş aralığında, %7,7'si (1 kişi ) 20-30 yaş aralığında, %7,7'si (1 kişi ) 60-70 yaş aralığında ve %7,7'si (1 kişi ) 70-80 yaş aralığındadır. Elazığ ilinde araştırmaya katılan lokanta ve restoranlar da çalışan şef/garsonların yaklaşık %38,5'i (5 kişi ) 30-40 yaş aralığında olduğu verisi dikkate alındığında, Elazığ ilinde lokanta ve restoranlarda çalışan şef/garsonların önemli bir kısmı genç şef/garsonlardan oluşmaktadır. Çünkü yaşı ilerleyen şef/garsonların çalışma şartlarına dayanamayarak emekliliğe ayrılmak istemesi ve bu meslekte daha çok genç şef/garsonlara ihtiyacın olması önemli etkenleri oluşturmaktadır.

Tablo 1'de araştırmaya katılan 13 şef/garsonun %76,9' u (10 kişi ) evli, %23,1'i ise bekârdır. Veriler ele alındığı zaman Elazığ ilinde lokanta ve restoranlar da çalışan evli şef/garsonların oranının bekâr şef/garsonların oranına göre daha fazla olduğu görülmektedir. Bu bağlamda şef/garsonluk mesleğinin evliler tarafından daha çok tercih edildiği anlaşılmaktadır. Evli şef/garsonların bakmakla sorumlu oldukları aileleri, bu meslekte çalışma yıllarının çok uzun olması ve başka bir meslekte çalışacak yaşları geçmelerinden ötürü şef/garsonluk mesleğinde kalmayı tercih etmektedirler. Bekâr şef/garsonların ise yaşlarının genç olması, sorumlu olduğu kişilerin olmaması mesleğe bağımlılığını azaltmaktadır. Bu çerçevede restoran ve lokantalarda çalışan şef/garsonların evli olma durumları çalışma durumları ile doğru orantılıdır.

Tablo 1'e göre araştırmaya katılan 13 şef/garsonun %46,15'i (6 kişi ) üniversite mezunu, %30,76'sı (4 kişi ) lise mezunu, %23,07'si (3 kişi ) ilkokul mezunu olduğu görülmektedir. Veriler ele alındığı zaman Elazığ ilinde araştırmaya katılan lokanta ve restoranlar da çalışan şef/garsonların önemli kısmının üniversite mezunu şef/garsonlardan oluştuğu söylenebilir. Bu durumda hem okur-

yazarlık oranının artması hem de kişilerin okumaya karşı tutumlarının artmasıyla açıklanabilir. İlkokul mezunu olan şeflerinde genellikle yaşının 50 ve üstü olması bu durumu desteklemektedir.

Tablo 1'e bakıldığında, araştırmaya katılan 13 şef/garsonun %61,53'ünün (8 kişi ) sosyal güvencesinin olduğunu, %23,07'sinin (3 kişi ) emekli olduğunu ve % 15,38'inin (2 kişi) ise sosyal güvencesinin olmadığı görülmektedir. Veriler çerçevesinde Elazığ ilinde araştırmaya katılan şef/garsonların önemli kısmının sosyal güvencesinin olduğu anlaşılmaktadır. Veriler neticesinde lokanta ve restoranlarda çalışan şef/garsonların sağlık güvencesi olanlarla beraber emekli olup da halen işine devam eden şef/garsonlarında olduğu ve sağlık güvencesi olmadan çalışan şef/garsonlarında var olduğu anlaşılmaktadır. Şef/garsonların çalıştıkları iş yerlerinde sosyal güvencelerinin olup olmadıklarına önem verdikleri elde edilen verilerden anlaşılmaktadır. Bu durum şef/garsonların diğer sosyal haklarından çok sosyal güvence haklarına önem verdikleri anlamına gelmektedir. Çünkü kendileri ile beraber aileleri de bu haktan etkilenmektedir.

Tablo 1'de yer aldığı şekliyle araştırmaya katılan 13 şef/garsonun %38,46'sı (5 kişi ) 25000-30 bin TL arasında, %30,76'sı ( 4 kişi ) 30000-40 bin TL arasında, % 23,07'si (3 kişi ) 17002- 25 bin TL arasında ve %7,69'u (1kişi ) 40000- 50 bin TL arasında aldıkları belirtilmiştir. Veriler ele alındığı zaman Elazığ ilinde araştırmaya katılan şef/garsonların önemli kısmının 25-30 bin TL arasında ücret aldıkları anlaşılmaktadır. Yapılan görüşme sonucunda aylık ücretlerinin resmi oldukları bunun dışında bahşişleri de bulunmaktadır. Bahşiş olarak ise ayık aldıkları ücretin ¼'üne tekabül ettiği saptanmıştır. Tablo 1'deki veriler doğrultusunda şef/garsonluk mesleğinde alınan ücretin diğer mesleklere oranla daha fazla olduğu ve bahşiş durumlarının da olması kişilerin mesleğe karşı düşüncelerini olumlu yönde etkilemektedir. Şef/garsonlar aldıkları ücret ve bahşişlerle kendilerini devlet memurlarıyla aynı düzeyde görmektedir.

Tablo1' göre, araştırmaya katılan 13 şef/garsonun; %30,76'sı ( 4 kişi ) 20-30 yıl arası tecrübeye sahip olduğu, % 23,07'si (3 kişi ) 40-50 yıl arası tecrübeye sahip olduğu, % 23,07'si (3 kişi ) 10-20 yıl arası tecrübeye sahip olduğu, % 15,38'i (2 kişi) 30-40 yıl arası tecrübeye sahip olduğu ve %7,69'u (1kişi ) 0-10 yıl arası tecrübeye sahip olduğu anlaşılmaktadır. Veriler ele alındığı zaman Elazığ ilinde araştırmaya katılan şef/garsonların %30,76'sının 20-30 yıl arasında çalıştığı anlaşılmaktadır. Yukarıda ki tabloda elde edilen verilere bakılacak olursa Elazığ ilinde çok deneyimli şeflerle beraber deneyim süresinin daha kısa olduğu şeflerde bulunmaktadır.

## **5.2.Çalışma Şartları Açısından Şef/garsonluk Mesleği**

Araştırmanın bu bölümünde şef/garsonların; çalışma saatleri, ücret alım şekilleri, iş yoğunluk durumları, tatil ve dinlenme dönemlerinin nasıl olduğu hakkında alt başlıklar çerçevesinde görüşme soruları analiz edilmiştir.

Araştırmaya katılan 13 şef/garsondan hepsi çalışma saatleri hakkında görüş bildirmiş, görüşme yapılan bütün şef/garsonlar çalışma saatlerinin en az 11 saat ve en fazla 13 saat olduğu şekilde belirtmişlerdir. Bu konuda ki bazı görüşler aşağıda ki gibidir:

*Batıda çalıştığım zaman 8 saat olacak şekilde vardiyalı olarak çalışıyordum ancak Elazığ'da durum batı gibi değil. Burada saat 8 de iş başı yapıldığı zaman akşam 8 de çıkılıyor. Yani en az 12 saat en fazla da 13 saat diyebilirim (K1).*

*10/12 saat arası çalışıyorum. Bizim meslek biraz daha serbest ticarethane olduğu için bu durum kimi yerlerde 8 saate düşebilirken kimi yerlerde ise 12 13 saate kadar da çıkabilmektedir (K2).*

*Çalışma saatlerimiz kışın akşam 9 a kadar sürmektedir. Yaz aylarında ise gece 11 e kadar sürmektedir (K3).*

*Diğer mesleklere göre bizim meslekte çalışma saatleri biraz daha uzun; en düşük 10 saat olmakla beraber en çok da 12 saatte kadar çalıştığım oluyor (K5, K6,K9,K11, K10 K4, K7,K8,K12,K13 ).*

Şef/garsonlarla yapılan görüşme sonucunda, katılım sağlayan şef/garsonların hepsi çalışma saatlerinin genel olarak diğer meslekler gibi 8 saat olmadığını en düşük 11 saat olduğunu en fazlaysa 13 saat olarak çalıştıklarını ifade etmişlerdir. Kimi şef/garsonlar bu durumdan şikâyetçi olduğunu kimi şef/garsonlarınsa emekli olmalarına az kaldığı için bu duruma alışkın olduklarını belirtmişlerdir. Bazı şef/garsonlar çalışma saatlerinin bir düzeninin olmadığı 12 saati tamamlayacak şekilde olduğunu ifade etmiştir. Buradan da anlaşılacağı gibi saatlerin fazla olması şef/garsonlar tarafından dezavantajlı bir durum olarak karşılanmaktadır.

Araştırmaya katılan 13 şef/garsondan hepsi ücretlerinin alım şekilleri hakkında görüş bildirmiş, 10 şef/garson çalıştıkları lokanta ve restoranlarda günlük olarak ücret aldıklarını belirtmiştir. 2 şef/garson çalıştıkları lokanta ve restoranlarda aylık ücret aldıklarını belirtmiştir. Bir şef/garson ise otelin restoranında çalıştığı dönemde aylık ücret aldığını fakat şuanda çalıştığı lokantada günlük olarak ücret aldığını belirtmiştir. Bu konuya ilişkin görüşler aşağıdaki gibidir:

*Bizim meslekte genellikle otellerde çalıştığım zaman aylık ücret alıyordum fakat restoran ve lokantalarda çalıştığım durumda ise sadece çalıştığım günün ücretini alıyorum. Bu bütün lokantalarda hemen hemen böyledir (K1).*

*Çalıştığım iş yerinde günlük olarak almaktayım (K2,K4,K5,K8,K10,K11,K12,K13).*

*Çalıştığım iş yerinde aylık almaktayım (K3,K7).*

*Bu sektörde lokantalarda çalışıldığı zaman günlük olarak ücret ödenmekte. Bende günlük olarak almaktayım (K6).*

*Restoran ve lokanta sektöründe genel olarak günlük alınıyor, bende burada günlük olarak ücret almaktayım (K 9).*

Şef/garsonlarla yapılan görüşme sonucunda, katılım sağlayan şef/garsonların büyük bir kısmı çalıştıkları lokanta ve restoranlarda günlük olarak ücret aldıklarını, yine bununla beraber görüşme sonucuna baktığımız zaman bazı işletmelerin ücretleri aylık olarak verdiği anlaşılmaktadır. Yine otellerin restoran kısmında ödenen ücretinde aylık olarak ödendiği anlaşılmaktadır. Katılımcılara alt soru olarak sorulan ücretinizi neden bu şekilde alıyorsunuz için verilen cevapları ise bu durum hem işverenin hem de bizim işimize gelmektedir. Bu cevaptan da anlaşılacağı üzere günlük almak şef/garsonlara daha çok faydalı olmaktadır. Çünkü şef/garsonlar günlük olarak aldıkları ücretleri motivasyon kaynağı olarak görmektedir. Ay sonunu beklemek yerine günlük olarak almak şef/garsonların işlerini halletmesinde önemli bir yer edinmektedir.

Araştırmaya katılan 13 şef/garsondan hepsi işlerinin yoğunlukları hakkında görüş beyan etmişlerdir; 5 şef/garson çalıştıkları lokanta ve restoranın genellikle özel günlerde ve bayramlarda yoğun olduğunu belirtmiştir. 3 şef/garson çalıştıkları lokanta ve restoranın tanınmasından ötürü çok yoğun olduklarını belirtmiştir. 3 şef/garson çalıştıkları lokanta ve restoranın bulunduğu bölge ve konumundan ötürü çok yoğun olduğunu belirtmiştir. Geriye kalan 2 şef/garson ise çalıştıkları lokanta ve restoranın daha çok hafta sonu ve ona yakın olan günlerde yoğun olduğunu belirtmiştir. Bu konuda ki bazı görüşler aşağıda ki gibidir:

*Bu sektörde çalıştığım tüm mekânlar da iş yoğunluğu çok fazlaydı. Genellikle bayramlarda, özel günlerde yoğun olur. Normal zamanlarda ise yazın hafta içi kışın ise hafta sonları daha çok yoğun olmaktadır (K1,K11).*

*Çalışmaya ilk başladığım zamanlar da Elazığ'da çok aşırı lokanta bulunmamaktaydı. Ve biz Elazığ'ın gözbebeği konumundaydık. İnsanlarda bizim orda yemek yiyebilmek için sıraya girerlerdi. Yani kısaca söylemek gerekirse çalıştığım iş yeri zaman fark etmeksizin çok yoğundu (K3).*

*Çalıştığım iş yeri genellikle tanınan bir iş yeri olduğundan ötürü her dönem kalabalık geçmekte (K4).*

*Şuan da çalıştığım lokanta diğer çalıştığım lokantalara göre çok yoğun; bunun sebebiyse konumunun her kesime hitap etmesi (K10, K9).*

*Büyük ölçüde Cuma, cumartesi ve Pazar saat öğlen 2'den sonra yoğunluk başlayarak kapanışa kadar sürmektedir (K5).*

*Ramazan aylarında, bayram arifeleri ve bayramlarda çok yoğun olmaktadır. Hafta sonları genellikle yoğun oluyor, bunun dışında öğle ve akşam servisleri yoğun geçmektedir. Onun dışında çok bir yoğunluğumuz bulunmamaktadır (K2,K13).*

*Genelde hafta sonları, kışın özel günlerde ve bayramda yoğun olmakta. Yazında hafta içleri yoğun oluyor. Bunun sebebi ise insanlar hafta sonu piknik ya da başka aktivite yapma fırsatları yaratıyorlar kendilerine restoranlar ikinci planda kalıyor (K8,K12).*

*Çalıştığım lokanta çok yoğun, sabahdan çorba servisi ile başlar öğlen saat 11 gibi yemek servisi olur, o da akşama kadar devam eder. Akşamda 7 gibi genellikle yemekler biter bizde kapanış yaparak eve gideriz. Yazın bu süre daha çok uzun sürmekte (K 6).*

*İş yoğunluğu çalıştığımız yere göre değişiyor 5 saat aralıksız çalışıyoruz. Ara öğünlerle beraber 12 saati bulmakta. Ara öğünler genellikle sakin geçmektedir (K7).*

Şef/garsonlarla yapılan görüşme sonucunda, katılım sağlayan şef/garsonların fikirlerinden yola çıkılacak olunursa lokanta ve restoranlarda işlerin genellikle çok yoğun geçtiğini; bu durumu bazı şef/garsonların ifadesiyle özel günler olsun, bazı şef/garsonların ifadesiyle mekânın konumu ve mekânın tanınması gibi durumlar lokanta ve restoranlarda iş yoğunluğunun artışında önemli etkenlerdir.

### **5.3.Şef/Garsonların Çalışma Yaşamlarının Doğası**

Araştırmanın bu kısmında araştırmaya katılan, lokanta ve restoranlarda aktif olarak mesleğini icra eden şef/garsonların; şef/garsonluk mesleğine nasıl ve niçin başladığı, şef/garsonluk mesleğine giriş süreci, şef/garsonların mesleki tecrübeleri, şef/garsonların sosyal hakları, şef/garsonların işverenle, mesai arkadaşları ve müşterilerle olan ilişki düzeyleri, şef/garsonların işsiz kalma ya da iş güvencesizliği konusundaki görüşleri ve şef/garsonluk mesleğinin icra edenler üzerine psikolojik etkileri ayrı ayrı başlıklar altında katılımcılara sorulmuş ve bu tema altında analiz edilmiştir.

Araştırmaya katılan 13 şef/garsondan hepsi mesleğe nasıl ve niçin başladıkları hakkında görüş bildirmiş, 4 şef/garson öğrencilik yıllarında bu mesleğe kendisine harçlık olması amaçlı başladığını, 3 şef/garsonun akraba tavsiyesi üzerine başladığını, 3 şef/garsonun genç yaşta iş aradığından dolayı bu mesleğe başladığını ve geriye kalan şef/garsonlarında mesleğe olan heves ve istekten ötürü bu mesleğe başladığı ifade etmişlerdir. Bu konudaki şef/garsonların görüşleri aşağıdaki gibidir:

*Genç yaşta Elazığ'dan İstanbul'a çalışmak için gittiğimde bilmediğim bir lokantanın karşısında ki bankta oturdum, o güne kadar aklımda şeflik ya da garsonluğa dair bir beklentim yokken o lokantayı gördükten sonra içeri girdim ve eleman arayıp aramadıklarını sordum. Aldığım cevap olumlu olduktan sonra çalışma hayatım başladı (K4,K11).*

*İlk başlarda bir hevesle beraber ve sene 2003 de olan iş olanaklarından ötürü bu mesleğe başladım. Yaşımın ilerlemesiyle zamanında artık geçmesiyle beraber mesleğe olan uyumumuzu tamamladık. O dönem şartlarında yapabileceğimiz en iyi mesleklerden biri olmasından ötürü tercihim bu meslekten yana oldu (K2).*

*Hali hazırda lise okuduğum dönemlerimde ben lokanta sektöründe çalışmaya başladım, o zaman Elazığ piyasasında en çok ön planda olan mesleğin o olması ve çalışabileceğimi düşündüğüm başka meslek olmadığından dolayı severek başladım (K7, K1, K6).*

*Yaşım küçüktü ve köyde yaşamaktaydım, bir akrabamız lokantacılık yapmaktaydı, beni çalışmam için işyerine çağırdı ve bu şekilde başladım. O zamanlar aileme destek olmak amacıyla başladığım mesleğimde halende çalışmaktayım (K3,K12).*

*Halen 15 yaşındayken çay ocağında çalışan değerli bir ağabeyim vardı. Onun gel çalış elin bir meslek görsün demesiyle işe başladım halende devam ediyorum (K5).*

*Ailemiz açısından maddi sıkıntılar ve manevi zorluklar yaşıyorduk. Hem aileme yardım etmek hem de aileme yük olmadan kendi ihtiyaçlarımı karşılayabilmek amacıyla bu mesleğe yöneldim. Komi olarak başladım daha sonradan garsonluk mesleğini yaptım ve şuan da 10 yıldan beridir şef olarak çalışmaktayım (K9, K10).*

*Ben bu mesleğin okulunu okudum. Mesleği seviyordum bu nedenle ilgimi çekti ve bu mesleği yapmak istedim. İş aradığım zamanda kısa süre içerisinde iş bulmamla birlikte bu meslekte çalışma sürecim başladı (K8).*

Şef/garsonlarla yapılan görüşmede genç yaşta ki şef/garsonların genel olarak öğrencilik yıllarında ailesine ve kendisine destek olması amacıyla yine bununla beraber yaşına uygun meslekler içerisinde olan bu mesleğe yönelmişlerdir. Bunun yanında ileri yaşta ki şef garsonlar ise o dönemde ki akrabalarının tavsiyesi üzerine bu mesleğe başlamışlardır. Bu mesleğin okulunu okuyarak mesleği hevesle yapan şef/garsonlarında olduğu da verilen cevaplardan çıkarılmaktadır.

Araştırmaya katılan 13 şef/garsondan hepsi mesleğe giriş süreçleri hakkında görüş bildirmiştir. 8 şef/garson mesleğe giriş süreçlerinin ilk olarak komilik yaparak başladıklarını, daha sonra garson ve şef olduklarını bildirmiş. 5 şef/garson mesleğe giriş süreçlerinin ilk olarak bulaşıkları yıkamaktan geldiğini, daha sonra komi, garson ve şef olduklarını belirtmişlerdir. Bu konuda ki bazı görüşler aşağıda ki gibidir:

Meslek lisesi çıkışlı olmamdan ötürü ve o dönemde en çok parayı bu mesleğin kazandırmasından dolayı bu mesleğe yöneldim. İlk işe başladığım zaman yaşımın küçük olmasından dolayı bulaşıkçı olarak başladım. Daha sonra komilerin işten ayrılması, yardım etmem vs. gibi durumlarla beraber salona çıkıp komi olarak çalıştım. Birkaç yıl komi olarak çalıştıktan sonra şefimin de isteği üzerine ve yeni komilerin işe alınmasıyla garsonluk yaptım. Şefimle beraber çalıştıkça ondan bayağı şey öğrendim. Sonunda şef/garson oldum. Böylelikle halen şef/garson olarak çalışmaya devam ediyorum (K1).

Bu sektöre çay ocağında komilik yaparak başladım, daha sonra başka bir lokantada komilik yaptım. Böylelikle hem tecrübemden dolayı hem de elaman eksikliğinden dolayı garsonluğa yükseldim. Şuanda da şeflik mesleğini yapıyorum (K5).

Lokantacılık sektörüne zorlu bir süreçten geçerek başladım. Çalıştığım ilk kafe/restoranda günlük 18 saat çalışma süresiyle bir yıl boyunca komi olarak çalıştım. Orada çalıştığım bir yıl süreyle müşterilerle nasıl iletişim kurulur onları ufaktan şefimden ve garson arkadaşlarımdan öğrenmeye başladım. Daha sonraki zamanlarda dışarıya paket götüren arkadaşın işten ayrılmasıyla dışarıcılık yaptım. İleriki süreçlerde de garsonluk yaparak şuan ki şeflik mesleğini yapmaya başladım (K2).

Komi olarak çalışıp başladım. Yıllarca çalıştıktan sonra iş yeri sahibi artık sen bu mesleği biliyorsun bırak komiliği gel şef olarak devam et demesiyle beraber o dönemden beri şeflik yapmaktayım (K3,K13, K9, K10).

Bu mesleğin okulunu okudum ama okulda hep bilgi üzerine gidildiğinden dolayı pratiklik olması için 3 sene komilik yaparak bu mesleğe başladım. Zaten bilgi olarak şef düzeyinde bilgi olmam şefliğe direkt geçmemde rahatlık sağladı. 3 yıllık süreçten sonra şef oldum ve halende devam ediyorum (K8).

İlk olarak işe başladığımda komi olarak çalıştım. Çalıştığım mekânda genellikle zengin müşteriler bulunmaktaydı. İlk defa müşterilerle diyalog kuruyordum. Hayatım da sipariş ya da müşterilerle ilişki kurmadığımdan ötürü ilk müşteri ile diyalogum sonrasında komi olarak halen hazır olmadığımı patronlar fark etti ve beni bulaşıkçılık bölümüne verdiler. Şeflik yapmaya hevesimden ötürü hep salona çıkmak istedim, salona çıkmamla beraber komilik, daha sonra ki yıllar ve tecrübelerimle beraber şuan hem şeflik hem de ustalık yapmaktayım (K4).

En başta bulaşıkçı olarak işe başladım. Daha sonra garsonluk yaptım, bulaşıkçılık yaptığım zamanlarda komilikte yaptım. Komilik sürecim lokantanın çok dolu olduğu zamanlarda oldu ve bana bayağı tecrübe kazandırdı. İlerleyen zaman zarfında şef oldum. Halen şeflik yapıyorum (K6,K11,K12, K7).

Şef/garsonlarla yapılan görüşme sonucunda genel olarak şuan da şef/garson olarak çalışanların büyük çoğunluğunun bu mesleğe başladıkları zaman ilk olarak komi olarak çalıştıklarını, deneyim ve ileriki süreçlerle beraber garsonluk yaptıklarını, müşteri potansiyeliyle beraberde artık şeflik yapmaya başlamışlardır. Geriye kalan şef/garsonlar ise o zaman ki lokanta ve restoranda ki durumdan dolayı ilk olarak bulaşıkçılık yaptıklarını daha sonra komilik, garsonluk ve şeflik yapmışlardır. Bazı şef/garsonlar bu giriş süreçlerinin zor geçtiğini belli süre zor şartlar altında çalıştıklarını söylemişlerdir.

Araştırmaya konu olan lokanta ve restoranlar da çalışan şef/garsonların mesleklerinin iş risk düzeylerinin olup olmadıklarını varsa ne tür risk düzeylerinin olduğunun ortaya çıkarılmasıyla ilgili olarak katılımcıların tümü görüşmede düşüncelerini açık bir şekilde dile getirmişlerdir. Bu konudaki bazı görüşler aşağıdaki gibidir:

Bütün mesleklerde olduğu gibi bu meslek de risklidir. Burada ekmeğinizi müşteriden kazanmaktayız. Gelen misafirlerin ruh durumlarının farklı olması, bizim onları memnun etme durumumuz ve müşterinin bize karşı bir tavır olup olmadığını bilmediğimiz için bizim işinizim riskli olduğunu söyleyebilirim (K1).

Risk durumunu şöyle açıklayayım; bir devlet memuru gibi garantici değiliz. Patronun iki dudak arasına bakmaktayız. Ne zaman ne olacağımız hiç belli değil (K2).

Her meslekte olduğu gibi bizim meslekte riskli tabi ki. Bu meslekte ki risk diğer mesleklere göre az olsa da yok olduğu anlamına gelmez (K3,K13).

Herkese açık bir sektör olduğu için her türlü insanla iletişim halinde olmaktadır. Ne olacağımızı ne yapacaklarını bilmediğimizden risk oluşturmaktadır. Bunun dışında öyle çok büyük iş kazalarına yol açacak bir meslek değildir (K10).

*Her özel meslekte olduğu gibi bu meslekte de patronun iki dudağının arasına bakmaktayız. Ama burada her hangi bir ekstra sözleşme durumumuz falan olmadığı için biraz daha yaptığımız meslek devamlılık konusunda risklidir. Bunun dışında her hangi bir iş kazasına sebebiyet verecek türden bir meslek değildir (K8).*

Yukarıda belirtilen görüşlerde 5 şef/garsonun işlerinin risk durumunun olduğunu bu risk durumunu ise daha çok gelen müşterilerin kim olduğunun bilinmemesinden ötürü neyle karşılaşacaklarını bilememeleri ve bu meslekte herhangi bir garanti durumlarının olmamasını risk durumu olarak belirmişlerdir.

Geriye kalan şef garsonlar ise işlerinin bir risk durumu olmadığını olsa bile çok az düzeyde olduğunu ifade etmiştir. Bu konudaki bazı görüşler aşağıdaki gibidir:

*İşimizin risk durumu pek olmaz (K4,K5,K11,K12).*

*Yok, işimizin her hangi bir risk durumu yoktur. En fazla risk zeminin ıslak olmasından dolayı kayıp düşme diyebilirim bunun dışında her hangi bir risk durumu yoktur (K 6, K7, K9).*

Araştırmaya katılan şef/garsonların, mesleğin iş risk düzeyi ile ilgili olarak görüşleri incelendiğinde; şef/garsonların büyük çoğunluğunun diğer fabrika işlerine göre iş risklerinin bulunmadığını, bunun yanında iş riskinin olduğunu ifade edenler ise işsiz kalmalarını, can güvenliklerinin belli olmamasını, iş kazalarının olabileceğini dile getirmişlerdir.

Bu mesleğin diğer sektörlere göre iş risk düzeyinin daha az olduğu yukarıdaki ifadelerden anlaşılmaktadır.

Araştırmaya konu olan lokanta ve restoranlar da çalışan şef/garsonların mesleklerinin tatil ve dinlenme durumlarının olup olmadıklarını varsa tatil ve dinlenme dönemlerinin nasıl olduğunu ortaya çıkarılmasıyla ilgili olarak katılımcıların tümü görüşmede düşüncelerini açık bir şekilde dile getirmişlerdir. Bu konudaki bazı görüşler aşağıdaki gibidir:

*Batıda genellikle kendimize her zaman vakit bırakacak bir sistem dâhilinde çalışmaktaydık. Ancak Elazığ'a gelince durum biraz daha farklı çünkü burada bazen tek şef olarak çalışabiliyorsunuz bu durumda sizin tatil zamanınızı ayarlamakta önemli bir faktörü oluşturmaktadır. Elazığ'da iş esnasında ise sadece yemek saatlerinde çay ve sigara molalarında dinlenebiliyorum (K1).*

*Genel olarak dinlenmeleri yemek molası sigara ve namaz molalarında kullanırım. Lokanta sektöründe bize göre değil de daha çok müşteriye göre hareket ettiğimiz için bunların her hangi bir saati bulunmamakta. Tatillerimi de genellikle birkaç şef ile çalıştığım mekânlarda şeflerle beraber duruma göre ayarlıyorduk, tek çalıştığım işletmelerde ise genellikle iş yoğunluğunun az olduğu günlerde kullanmaya çalışıyorum (K2).*

*2 hafta da bir gün tatilimiz bulunmakta. Çalışırken de dinlenmeyi genellikle çay, yemek ve sigara molaları olmak üzere ayarlıyorum (K5).*

*Kışın haftada bir gün iznimiz var yazın ise iki hafta da bir gün izin ancak kullanabiliyoruz. Çalışma saatlerimiz içerisinde ise genellikle daha çok çay, yemek, sigara ve namaz molalarında kullanılmaktadır (K9).*

Yukarıda belirtilen görüşler de 4 şef/garson tatil yapma dönemlerinde bir birinden farklı görüşler ifade etmişlerdir. Çalışma esnasında ise 4 şef/garsonda aynı cevap olan çay, sigara, yemek ve namaz molalarında dinlendiklerini belirtmişlerdir.

*Dinlenme yok denilecek kadar az, izin aldığın zaman ise genellikle o günün ücretini alamıyoruz (K3).*

*Özel sektör olduğu için şartlar ağır, haftalık ve senelik izin olayı diye bir durum yok mecburi durumlar dışında kullanmıyorum (K7).*

*Dinlenme durumu genellikle bu meslekte çok az ve patronların kendi isteklerine kalmış diyebilirim (K4).*

*Genelde lokantaların inisiyatifine bağlı şuan da çalıştığım lokanta senede 11 ay çalışıp ramazanda çalışmamaktadır. Bu zaman dilimini de diğer işletmelerden yoğun olanların beni çağırmasıyla gidip onlara yardım ederek geçiriyorum (K6).*

Yukarıda belirtilen görüşlerde 4 şef/garson tatil yapma durumlarının çok az olduklarını izin aldıkları zaman kendi ücretlerinden kesildiği için izin alamadıklarını ve lokanta ve restoranlarda şartların ağır olmasından ( senelik ve haftalık izinlerin olmaması) dolayı yasal izin haklarının olmadığını belirtmişlerdir.

Geriyeye kalan 5 şef garson ise çalıştıkları lokanta ve restoranlarda birden fazla şef/garson oldukları için bu durumu kendi aralarında anlaşarak ayarladıklarını belirtmişlerdir. Bu konudaki bazı görüşler aşağıdaki gibidir:

*Aynı işletmede dört şef çalışmaktayız. Biz kendi aramızda bu konuyu anlaşarak ayarlıyoruz, hangimiz hangi gün kullanmak isterse o gün kullanabilir (K8,K11,K12).*

*Dinlenme durumumuz bulunmakta, şef arkadaşlarla idare ederek ayarlıyorum (K10,K13).*

Araştırmaya katılan şef/garsonların, mesleğin tatil ve dinlenme dönemleri ile ilgili olarak görüşleri incelendiğinde; şef/garsonlarının belli kısmı tatil dönemlerini diğer önceki çalıştıkları işletmelerle karşılaştırdıkları zaman eski çalıştığı iş yerine göre tatil ve dinlenme konusunda iyi haklara sahip olmadıklarını, müşterilerin yoğunluklarına göre genelde izin aldıklarını, kış aylarında haftalık izinleri olduğunu ancak yaz aylarında ise 2 haftada bir izin kullandıklarını ve birden fazla şefin bulunduğu lokantalarda ise şefler olarak kendi aralarında anlaşarak halledebileceklerini dile getirmişlerdir.

Bazı şef/garsonlar ise izin durumlarının olmadıklarını bu durumun daha çok patronların inisiyatifine kalmış bir durum olduğunu, bunun yanında diğer fabrika ve benzeri işletmelerde olduğu gibi yasal hakları olan hafta sonu izinlerinin olmadıklarını dile getirmişlerdir.

Bu meslekte yukarıda ki ifadelerden de anlaşılacağı üzere her hangi bir hak olarak haftalık izinlerinin olmadıkları bunun yanında yıllık izin haklarının da bulunmadığı ve dinlenmeleri ise küçük molalar halinde işletmenin sakin zamanlarında bir birlerini idare edecek şekilde yaptıkları anlaşılmaktadır.

Araştırmaya konu olan lokanta ve restoranlar da çalışan şef/garsonların mesleklerinden edindikleri tecrübelerinin neler olduğunu ortaya çıkarılmasıyla ilgili olarak katılımcıların tümü görüşmede düşüncelerini açık bir şekilde dile getirmişlerdir. Bu konudaki bazı görüşler aşağıdaki gibidir:

*Şeflik yaparken genellikle tüm restoran tiplerinde çalıştım. Bundan dolayı her türden insan hakkında ve her türlü yemek hakkında genel fikirlere sahibim (K1).*

*İnsanları tanımayı öğrendik. Sürekli insanlarla diyalog da olduğumuz için insan sarrafi olduk. Daha birisinin leb demeden leblebi demesini anlamayı bana kattı (K5,K11,K4, K9,K12).*

*Mesleğin en büyük katkısı bana, insanı çok iyi tanıma fırsatı sunuyor. Bunun dışında günlük ücret aldığımız için ihtiyaç halinde her zaman cebimizde para olacağını bize sunuyor (K2).*

*Meslekte önce insanlarla tanıştım sonra mutfağı öğrendim. Neyin nasıl olması gerektiğini hangi şekilde olmasını bana öğretti. Ustalarla iyi ilişkim olması ve tatlıya merakımla beraber daha sonra tatlı yapmaktan tutunda döner yapmaya kadar bana ekstra durumları da kattı (K3).*

*Bu meslekte lokanta kesimine bürokrattan tutunda küçük esnafa kadar her kesimden insan gelmektedir. Biz halen müşteri içeri girmeden onun ne yiyeceğini, duyu durumunu, her şeyini anlayabiliyorum. Kısaca şöyle söylersem insan sarrafi olduk diyebilirim (K6).*

*İnsanlarla ilişkiyi, diksiyonumu düzeltmeyi, güzel ahlakı, insanlar tanımayı ve çevre edinmeyi bana kazandırdı (K7,K13, K8).*

Yukarıda görüşleri belirtilen/belirtilmeyen 12 şef/garson yaptığı meslekle beraber çalıştıkları lokanta ve restoranlarda insanları daha iyi tanıdıklarını belirtmişlerdir. Bir şef/garson ise bu mesleği gerçekten ekmeğimiz için yaptığımızı anlamayı bana öğretti şeklinde belirtmiştir.

*Bu meslek gerçekten zor bir meslek insanlarla uğraşmak ve onları memnun etmek gerçekten zor, ekmeğimiz için yapmak zorundayız bunu bana öğretti (K10).*

Araştırmaya katılan şef/garsonların, meslekleri hakkındaki tecrübeleri ile ilgili olarak görüşleri incelendiğinde; şeflerin büyük kısmının bu meslekle beraber insanlara olan ilgisinin arttığı ve artık insanlara baktıkları anda onları anlayabiliyor olduklarını, bu meslekler beraber bazı şeflerin ustalık, tatlıcılık gibi diğer yemek sektörünün parçalarını da öğrendikleri, bu meslekle beraber insanlarla nasıl ilişki kurulduğunu, diksiyonun nasıl olması gerektiğini, neyin iyi ya da neyin kötü olduğunu ve şef/garsonluk için neler yapılması gerektiği konusunda tecrübelerinin olduğunu dile getirmişlerdir.

Bu meslekte yukarıda belirtilen ifadelerden de anlaşılacağı üzere şef/garsonların genel olarak diksiyon sahibi oldukları, insanlarla ilişki konusunda diğer mesleklere göre daha iyi bir düzeyde oldukları, sadece şeflik/garsonluk değil de bunun yanında başka mezziyetlerde öğrenilebildiği ve şef/garsonların bu mesleği artık kendilerine bir ekmek teknesi olarak gördükleri yukarıdaki ifadelerden anlaşılmaktadır.

Araştırmaya konu olan lokanta ve restoranlar da çalışan şef/garsonların mesleklerinde bulunduğu sosyal hakların neler olduğunun ortaya çıkarılmasıyla ilgili olarak katılımcıların tümü görüşmede düşüncelerini açık bir şekilde dile getirmişlerdir. Bu konudaki bazı görüşler aşağıdaki gibidir:

*Çalıştığım iş yerinde sadece sigortamız yatırılmaktadır. Bunun dışında diğer her hangi sosyal haklardan faydalanmıyoruz (K1).*

*Çalıştığım iş yerinde sadece sigortamız vardır. Bunun dışında hiçbir sosyal haklara sahip değilim. Senelik iznimiz yok, her hangi başka bir hakkımız yoktur (K10).*

*Çalıştığım iş yerinde sadece sigortamız vardır. Onun dışında bir hakkımız yok (K2).*

*Çalıştığım iş yerinde sigortamız yatırılmaktadır (K5,K7,K12).*

*Çalıştığım iş yerinde sağlık güvencesi sadece vardır (K8,K11).*

*Çalıştığım iş yerinde sadece sigortamız bulunmaktadır. Herhangi bir tazminatımız ya da buna benzer haklarımız yoktur (K6).*

*Çalıştığım iş yerinde sağlık güvencemiz dışında ekstra bir sosyal hakkımızın olduğunu söyleyemem (K9).*

Yukarıda görüşleri belirtilen/belirtilmeyen 10 şef/garson yaptığı meslekle beraber çalıştıkları lokanta ve restoranlarda sosyal haklarının sadece sağlık güvencelerinin yatırılması olduğunu bunun dışında sosyal haklara sahip olmadıklarını belirtmişlerdir. 3 şef/garson da çalıştıkları lokanta ve restoranlarda herhangi bir sosyal hakka sahip olmadıklarını belirtmişlerdir. Bu konudaki bazı görüşler aşağıdaki gibidir:

*Çalıştığım iş yerinde hiçbir sosyal hakka sahip değiliz (K3,K4,K13).*

Araştırmaya katılan şef/garsonların, çalıştıkları lokanta ve restoranlarda ki elde ettikleri sosyal haklar ile ilgili olarak görüşleri incelendiğinde; şef/garsonların geneli sadece sosyal hak olarak sağlık güvencesinin yatırıldığı, bunun dışında; herhangi bir yıllık izin, hafta sonu izni, tazminat durumu, tediye durumu, sendikal hakların hiçbirine sahip olmadıklarını ifade etmişlerdir.

Bu meslekte lokanta ve restoranda çalışanlarının sosyal haklar konusunda diğer mesleklerle karşılaştırıldığı zaman daha az olduğu ve işverenlerin bu sektörde işe giriş çıkışların çok olduğunu bildiklerinden ötürü her şef için ayrı bir sorun yaşamamak adına genellikle bu hakları başta konuştukları yapılan görüşmeler neticesinde anlaşılmaktadır.

Lokanta ve restoranlar da çalışan şef/garsonların mesleklerini icra ettikleri zaman işverenleriyle mesai arkadaşlarıyla ve gelen müşteriler ile olan ilişki düzeylerinin ne tür olduğunun ortaya çıkarılmasıyla ilgili olarak katılımcıların tümü görüşmede düşüncelerini açık bir şekilde dile getirmişlerdir. Bu konudaki görüşmede tutulan notlar ile görüşme süresince elde edilen veriler aşağıdaki gibidir:

*Çalıştığım bütün iş yerlerinde hiçbir patron, mesai arkadaşım veya müşteri ile herhangi bir sıkıntı yaşamadım (K1,K11,K12,K13).*

*Gayet iyi, çevremizin geniş olması bunun en büyük göstergesidir. Mekâna gelen müşterilerin yarısı bizi tanıyan bilen müşterilerdir (K2).*

*Genelde insanlarla iyi anlaşırım, güler yüzlü olmak lazım. İş dışında yaşadığımız tüm olumsuz durumları işe getirmemeye gayret gösteriyorum. Çünkü ben ekmek kazandığım yerin müşteri kaybetmesini istemem, bunu patronunda istemez. Bu tür durumlar olmayınca genellikle aramızdaki ilişkilerde güzel oluyor (K6, K4).*

*İşverenle bir aile gibiydik, patron sabah gelirdi bizle kahvaltı yapardık ve giderlerdi. Sonra bütün işi biz yapardık. Çünkü biz işimizi sahiplendiğimiz için korkmazlardı. Bizde genellikle hepimiz abi kardeş gibi olduğumuzdan ilişkilerimiz hep güzeldi. Müşterilerle aram çok iyi diyebilirim, halende benim müşterilerim çalıştığım iş yerini sorarak yanıma gelip yemek yerler (K3, K10).*

*Çok iyi, çünkü bizim meslekte güler yüzlü olduğun zaman, rahat olduğun zaman sorun olmamaktadır. Herkesle anlaşabiliyorsun, çalışanlar arasında kavga ve stres her zaman olmakta fakat bu durumda en fazla 30 dakika içerisinde yatışmaktadır. Paramızı kazandığımız yer zaten müşteriler üzerine dönmekte, bunun için ne kadar müşterilerle aramız iyi olursa hem patron hem iş arkadaşlarımız ve biz o kadar rahat ve mutlu oluruz (K5).*

*İcra ettiğimiz meslekten ötürü hep güler yüzlü olmalıyız. Bu yüzden insanlarla kurduğumuz ilişkiler pozitif olmaktadır. Şayet insanoğlu olarak belli durumalar da bizimde aksi ve sinirli*

*olduğumuz zamanların olduğu aşikârdır. Bu zamanlarda genellikle ekmek paramızı düşünüp biraz daha ilumlu olmaya gayret gösteririz (K9).*

*Bu sektörde çok sorun olmuyor, şefin performansına bağlı; iyi olursa genellikle iyi olur olmazsa da sorun yarattığı doğrudur (K7, K8).*

Araştırmaya katılan şef/garsonların tümü işverenle, mesai arkadaşlarıyla ve müşterilerle olan ilişkilerinin hepsi iyi düzeyde olduğunu, kendilerine bağlı olduğunu, mesleğin gereği olarak güler yüzlü ve iyi niyetli olmaları gerektiğini belirtmişlerdir.

Yukarıda ifade edilen cevaplar çerçevesinde; şef/garsonların genel olarak güler yüzlü olmaları gerektiğini, insanlarla diyalog haline girdikleri zamanlarda ise genellikle alttan alan taraf olmaları gerektiğini, lokanta ve restoranın müşteri üzerine döndüğü anlaşıldığından müşteri memnuniyeti ön planda tutulmaktadır. Müşterinin memnuniyeti işvereni de mesai arkadaşları arasında ki ilişkiyi de olumlu etkilemektedir. İşverenle olan olumsuz durumlar karşısında ise genellikle iş yerinden ayrılmadıklarını orta yolu bulmaya çalıştıkları en son çarenin işi bırakmak olduğunu anlaşılmıştır. Mesai arkadaşlarıyla olan olumsuz durumlar ise genellikle iş yoğunluğundan ve işin stresinden dolayı ortaya çıktığını bu durumun, diğer mesai arkadaşlarının olayı yatıştırmalarıyla beraber en fazla gün içinde tatlıya bağlandığı anlaşılmaktadır.

Lokanta ve restoranlar da çalışan şef/garsonların mesleklerini icra ettikleri zaman işsiz kalma ve iş güvencesizliği konusunda ki görüşlerin neler olduğunun ortaya çıkarılmasıyla ilgili olarak katılımcıların tümü görüşmede düşüncelerini açık bir şekilde dile getirmişlerdir. Bu konudaki görüşmede tutulan notlar ile görüşme süresince elde edilen veriler aşağıdaki gibidir:

*İşsiz hiç kalmadım. Sadece batıdan Elazığ'a geldiğim zaman 4 günlük bir süre zarfında işsiz kalma durumum oldu. Onun dışında hiç böyle bir durumla karşılaşmadım. Bizim meslekte efendi ve dürüst olduğu zaman işsiz kalma gibi bir durumla karşılaşmazsınız. İş yeri değiştirme sıklığında ise meslek değişiminden dolayı birkaç yer değişikliğinde bulundum ve il değiştirdiğimden dolayı iş yeri değiştirdim. Ben hep aynı mekân da kalmaya çalışırım (K1).*

*Bu meslekte işsiz kalma diye bir durum söz konusu değil. Çalışmak istenirse her türlü iş imkânı sunulmaktadır. Genelde en az çalıştığımız yerde bile iki üç yıl çalışmaktayız. Çalışma şartları, mekânın müşteri potansiyeli, mekânın sistemi ve bizim mekâna ayak uydurmamız iş yeri değiştirmemizde en önemli etkenlerdendir. İşten ayrıldıktan sonra genellikle maddi anlamda sıkıntılarımız olmakta çalışmadığımız günlerin bizden gitmesi bizi mağdur etmektedir (K2, K6).*

*Hiç öyle bir durumum olmadı, iş değiştirme gibi bir alışkanlığım yok. En az çalıştığım yerde bile 3 yıl çalışırım. En son çalıştığım iş yerimde de 13 yıla yakın çalıştım, orasının da depremde ağır hasar almasından dolayı kapandı. Şuan da en son çalıştığım yerde arkadaşlarımın tavsiyesi üzerine gelip başladım (K5).*

*Oldu tabi ki, ben iki yer değiştirdim. İlk çalıştığım yerde 40 yıla aşkın çalıştım daha sonra bir tavsiye üzerine bir yerde başladım. Orada da değerimin karşılığını göremeyince bende bırakıp şuan arkadaşların tavsiyesi üzerine çalıştığım yere gelip başladım (K3).*

*İlk ve tek lokantada çalışmaktayım. İşsiz kalmaktan korkum bulunmamaktadır. Çünkü bu sektörde iş bulmak çok kolay, yaptığımız işin aynı olduğunu bildiğim için iş yerinin isimi değiştirmenin doğru olmadığı biliyorum (K10).*

*Bu meslekte insanların işsiz kalabileceğine inancım azdır. Çünkü bu mesleği gerçekten hakkıyla yapan insan sayısı az olduğundan dolayı her zaman el üstünde tutulursunuz. Genellikle iş yeri değiştirme sıklığım yoktur. Şayet çalıştığım işyerinde bana karşı emri vaki hitaplarda bulunulmadığı sürece çalışırım. Öyle bir durumla da karşılaştığım zaman o yerden ayrılırım. İşsiz kaldığım zamanlarda ise genellikle evde eşimle bazen diyaloglarımız olmakta neden iş bulamadığım vs. konular olmaktadır. Bunlar dışında bir de her insan gibi işten ayrıldığımız zaman maddi sıkıntılar yaşamaktayım (K4).*

*İş ahlakı olarak çok bir iş değiştirme durumum yok. Zaten bu meslekte ilk olarak burada işe başladım. 10 yıla aşkın süredir de burada mesleğimi icra ediyorum. Bu sebeple işsiz kalacağım konusun da hiç şüphem ve fikrim yok (K9).*

*Özel sektör olduğu için ve bu durum bizim sektörde var olmasından dolayı olmaktadır. Yine temel haklarımızın olmamasından ötürü işverenin sana olan tutumunu değiştiriyor. Çalışma saatlerinin uzunluğu tatil günlerinin olmaması iş yeri değiştirmemize sebep oluyor. İşsiz kaldığımda da sadece maddiyat sıkıntısı yaratmaktadır (K7).*

*Hiç böyle bir düşüncem olmadı. Çünkü istediğim yerde iş bulurum, bu meslekte işçi açığı bulunmaktadır. O yüzden işsiz kalma durumunun en az olduğu mesleklerden birisidir. Bu durumda benim işsiz kalma konusundaki düşüncelerimi ortadan kaldırıyor (K8).*

Araştırmaya katılım sağlayan şef/garsonların tümü bu görüşme sorusuna cevap olarak meslekte kalifiyeli elaman eksikliğinden dolayı şef/garson açığı olduğunu, 5 şef/garsonun ahlaki olarak çok bir yer değiştirme durumunun olmadığı bundan ötürü işsiz kalma gibi bir düşünceye sahip olduklarını belirtmişlerdir. 2 şef/garson çalışmaya başladığı ilk iş yerlerinde halen çalıştıkları ve böylelikle işsiz kalmaktan korkmadıklarını belirtmişlerdir. Geriye kalan şef garsonlar ise genellikle özel sektör olduğundan ve her hangi bir haklarının olmadığından ötürü işsiz kalma durumlarının çok kolay şekilde olabileceğini fakat çalıştıkları lokanta ve restoranlarda en kısa süre olarak 3 yıl çalıştıklarını ifade etmişlerdir.

Görüşme sonucunda elde edilen verileri değerlendirecek olursak; genel olarak işsiz kalma durumlarının her özel sektörde olduğu gibi bu meslekte de işsiz kalma durumlarının olduğu, bu durumun diğer mesleklere göre daha kolay bir şekilde olduğu anlaşılmaktadır. İşini ehliyle yapan şef/garson sayısının az olmasından dolayı işsiz kalındıkları durumlarda iş bulma olanaklarının erken oldukları anlaşılmaktadır. İş yerlerinden ayrıldıktan sonra genel olarak çevre edindikleri diğer şef/garsonlarının tavsiyesiyle kısa zaman içinde başka bir işletmede tekrardan iş başı yaptıkları anlaşılmaktadır. İşsiz kalma durumları az olan şef/garsonların genel olarak iş ahlakına sahip olduğu ve iş yerine aidiyet duygusu besleyerek çalıştıkları anlaşılmaktadır.

Lokanta ve restoranlar da çalışan şef/garsonların mesleklerinin kendi üzerlerinde ne tür psikolojik etkileri konusunda ki görüşlerin neler olduğunun ortaya çıkarılmasıyla ilgili olarak katılımcıların tümü görüşmede düşüncelerini açık bir şekilde dile getirmişlerdir. Bu konudaki görüşmede tutulan notlar ile görüşme süresince elde edilen veriler aşağıdaki gibidir:

*Psikolojik etkileri tabi ki bulunmaktadır. Şayet müşteriye karşı anlayışlı olmak lazım, müşterilerin ufak tefek sorunlarını görmezden gelmek lazım, büyütmemek gerek, bunların üzerimizden kalkması psikolojik baskının üzerimizden kalkması demektir (K1).*

*Saat olarak ve insanlarla kurduğumuz ilişkiden ötürü, psikolojimizi etkiliyor. Bunlar dışında patronun inisiyatifine bağlı çalıştığımız için bu da diken üstünde çalışmama neden olmaktadır (K9).*

*Hizmet sektörü olduğu için insanları memnun etme gibi bir çabamızın olması ve işletmeyi memnun etme çabamızın olması bizi psikolojik olarak yıpratmaktadır. İş yerinde aşırı çalışmadan ötürü bütün hevesini orada bırakıyorum ve eve huzursuz gitmeme sebep oluyor. Böylelikle psikolojik açıdan etkileniyorum (K7, K2, K3,K13).*

*Çok güzel etkileri de bulunmakta ama bazen bir işi devamlı yaptığımızdan dolayı sıkılmalar olmakta. Bunun dışında ekstra bir durum bulunmamaktadır (K4,K12).*

*Lokantamıza gelen müşteriler her zaman iyi olmuyor, biz orada ekmeğimizi kazanıyoruz fakat gelen müşteriler bizi bazen köle olarak görmektedir. Bu da bizim sinirlenmemize sebep oluyor. Ama yine ekmeğimiz için sesimizi çıkartamıyoruz. Yine devamlı aynı işi yapmak insanı monotonlaştırıyor bu da bizim mesleğimizi yaparken etkiliyor. Böylelikle her günümüzün aynı şekilde olmayacağı anlamına geliyor. Eve vakit ayıramamız da bize psikolojik olarak etki yapmaktadır (K6).*

*İşte çalışırken zamanımız kısıtlanıyor. Her şeye zamanımız olmuyor, düğün ve taziyelere gidemiyoruz, bir memurun hayatı gibi bir hayatımız bulunmamakta. Onlara nazaran iş güvencemiz yok sırtımız sağlam değil bunlar beni psikolojik olarak etkilemektedir (K5).*

*Hiçbir sosyal hayatımızın olmaması ve diğer insanlara göre kendimle ve ailemle az zaman geçiriyorum. Bu da bende kötü etki bırakıyor, beni olumsuz şekilde etkiliyor. Bu durum kimi zaman beni işimi yaparken de etkiliyor (K10).*

*İşimin en iyisini yapmaya çalışıyorum ve bu meslekte müşteri masadan mutlu olarak kalkması gerekiyor. Bu durum bizim bu meslekte kaygımızı oluşturmaktadır (K8,K11).*

Araştırmaya katılım sağlayan şef/garsonların tümü bu görüşme sorusuna cevap olarak mesleğin kendileri üzerinde psikolojik etkilerinin olduğunu belirtmişlerdir.

Görüşme sonucunda elde edilen veriler neticesinde; lokanta ve restoranlara gelen müşterilerin kim olduğu ne oldukları hakkında bilgi sahibi olmadıklarından ötürü şef/garsonları can güvenlikleri konusunda psikolojik olarak etkiledikleri anlaşılmaktadır. Mesleği uzun süre yapan şef/garsonların genel olarak aynı işi yaptıklarından ötürü psikolojik olarak etkiledikleri

anlaşılmaktadır. Lokanta ve restoranın müşteriler üzerinden döndüğü ve şef/garsonların ücretlerini de almaları için müşterilerin memnun olması gerektiği, yine bu durumda şef/garsonlar üzerinde psikolojik olarak etki ettiği anlaşılmaktadır. İş olmadığı zamanlarda patronların agresif olması ve bu durumu da şef/garsonlara yansıtması çalışanlar üzerinde olumsuz etki bırakmaktadır. Uzun çalışma sürelerinin olması, ailelerine vakit ayıramama durumları da şef/garsonlar üzerinde baskı oluşturmaktadır.

Şef/garsonların isteklerine; patronların biraz daha salona karışmaması ve gelen şikâyet durumlarında kendilerinin de dinlenmesi gerektiğini ifade etmişlerdir.

#### **5.4.Şef/Garsonluk: Mesleğe İlişkin Algı ve Tutumlar**

Araştırmanın bu bölümünde araştırmaya katılan, lokanta ve restoranlarda aktif olarak mesleğini icra eden şef/garsonların; mesleklerine dair algı ve değerlendirmelerinin nasıl olduğu, mesleği anlamlandırma biçimleri, şef/garsonluk mesleğinin avantaj ve dezavantajlarının, Mesleklerinin kendi Sosyal Çevresi ve Müşteriler Açısından Nasıl Değerlendirildiği, şef/garsonluk mesleğinin sürdürülebilirlik açısından değerlendirmeleri etkileri ayrı ayrı başlıklar altında katılımcılara sorulmuş ve bu tema altında analiz edilmiştir.

Lokanta ve restoranda çalışan şef/garsonların mesleklerine dair algı ve değerlendirmelerin ne olduğu mesleklerini anlamlandırma konusunda ki görüşlerin neler olduğunun ortaya çıkarılmasıyla ilgili olarak katılımcıların tümü görüşmede düşüncelerini açık bir şekilde dile getirmişlerdir. Bu konudaki görüşmede tutulan notlar ile görüşme süresince elde edilen veriler aşağıdaki gibidir:

*Bu meslek bana çok şeyler kazandırdı, ulaşamayacağın insanları bu sektörde çok kolay şekilde görebiliyorsun. Bu mesleği tanımlarsak sadece yemek siparişi alıp sipariş vermek değildir. Bu meslek başta devlet büyüklerine yaptığın hizmetle tatmin olmakla beraber her türlü kolaylığı da insana sunmaktadır (K1) .*

*Bu iş sadece sipariş alıp yemek vermek değil, burada karakter göstermek gerekir. Buraya gelen herkesi memnun etmeye çalışmak lazım, onlar bizim tavsiyemiz üzerine severek de geliyorlar. Biz şefler ve ustalar olarak hizmetimizle onların mutlu ayrılmasını sağlamalıyız (K10, K9,K11,K12).*

*Şefler bir organizatör gibidir, sadece masadan sipariş alıp vermek ya da müşteriyi kapıda karşılayıp buyurun bekleriz demek değildir. Bunların yanında tezgâh arkası ve salonu da beraber hareket etmesini sağlayanda yine biziz. Şef dediğin zaman liderlik vasfına sahip olması gerekir. Hem garsonları, komileri, ustaları, patronu ve müşterileri bir arada idare ederek, müşterilerinde ihtiyacını gideriyorsa ona tam anlamıyla şef diyebilirim (K2).*

*Günlük belirli bir ücretin karşılığında müşterilerle ilgilenirsin ve yaptığın hizmet karşısında ekstra bir bahşişin olur, yani şef dediğiniz zaman benim aklımda böyle fikir oluşmaktadır (K3).*

*Şeflik bana kalırsa dünyanın en kutsal mesleklerinden bir tanesidir. Ancak değeri bilenebilirse, şef dünyanın en kibar insanlarından bir tanesidir. Öyle olmazsa bence o kişi zaten kendine şefim söylememelidir (K8).*

*Bu meslekte adrenalin bulunmakta, aşk bulunmakta, sevgi ve seveda bulunmaktadır. Bu meslekte her şey vardır, biz yeter ki yapabilelim (K4).*

*Mesleğimiz güzel, eğlenceli, hiç boşta kalma diye bir durumunuz olmaz. Her zaman her yerde iş bulabilirsin (K5,K13).*

*Aslında bu mesleği sadece sabah 8 de gelip müşterilerin karınlarını doyurarak akşam mesai bitirip eve gitmek diye söylersek yanlış ve eksik açıklamış olurum. Biz lokantaya gelen müşteriyle her türlü diyalogu kurup bir psikolog gibi onun derdine derman olmaya çalışarak lokantadan mutlu şekilde ayrılmasını sağlıyoruz (K6).*

*Bu meslek normal şartlarda baktığımız zamanda güzel sosyal bir meslek, insanlarla diyaloga giriyorsun. Her meslekten insan tanıyorum, savcısını da tanıyorum, polisini de, doktorunu da, bir işçiyi de tanıyorum, bir garibanı da tanıyorum böylelikle bir şekilde herkesle muhatap oluyorum. Bu sayede çevrem genişliyor, güzel bir iş fakat son zamanlarda işletmelerden ve kalifiyeli eleman bulamamaktan ötürü sıkıcı olmuştur (K7).*

Araştırmaya katılım sağlayan şef/garsonların tümü bu görüşme sorusuna cevap olarak bu mesleğin sadece lokantaya ve restorana gelen müşterilere yemek siparişi için soru sorarak yemeğini önüne getiren olmadığını bunun yanında da o insanların dertlerini dinleyen onlarla konuşarak üzerinde ki stresi alıp onların mutlu etmesini sağlayan kişidir, şeklinde ifade etmişlerdir. Bunlara ek olarak bir şef/garson bu mesleği icra edenlerin genel olarak kibar olması gerektiğini, şef

denildiği zaman kibar insanın gözünde canlandığı ifade etmiştir. Bir şef/garson ise genel ifadesine ek olarak bu mesleği bir adrenalin, sevgi ve seveda olarak tanımlamaktadır. Bir şef/garson da mesleğini organizatör olarak ifade etmiştir.

Yukarıda ki görüşme ifadelerinin incelenmesi ve yapılan görüşme esnasında ki gözlemlerle beraber şef/garsonun sadece sabah belirli bir saatte işe başlayarak akşam belirli bir saatte günlük çalışma saatini doldurup eve gitmesinden çok işe başladığı zaman salonun; garson, komi ve müşterilerin düzeninden, arkada mutfakta çalışan diğer mesai arkadaşlarının organizasyonuna kadar hepsini yürüten; müşterilerin karşılanarak yemek yedikleri zaman mutlu olmasını sağlayan ve lokanta ve restorandan ayrıldıkları zaman bir daha geleceğinin garantisini almışçasına muamele gösteren kibar bir insandır.

Lokanta ve restoranda çalışan şef/garsonların mesleklerinin avantajlarının ve dezavantajlarının neler olduğunun ortaya çıkarılmasıyla ilgili olarak katılımcıların tümü görüşmede düşüncelerini açık bir şekilde dile getirmişlerdir. Bu konudaki görüşmede tutulan notlar ile görüşme süresince elde edilen veriler aşağıdaki gibidir:

Araştırmaya katılan şef/garsonların tamamı dezavantajları konusunda bir birine yakın cevaplarda bulunmuşlardır. Genel olarak; çalışma saatlerinin çok olmasının onlar için dezavantaj oluşturduğunu, hafta sonu tatillerinin olmamasının kendileri için bir dezavantaj olduğunu, izin aldıkları süre boyunca ücretlerinden kesilmesinin kendileri adına bir dezavantaj yarattığı yoğun çalışma serüveninden ötürü sosyal çevrelerine vakit ayıramamalarının kendileri için dezavantaj sağladığını, ailesine yeteri vakit harcamamasının hem kendisi için hem ailesi için bir dezavantaj oluşturduğunu, alttan yetişen garson ve komi sayısının az olması kendilerine iş yükü arttırdığından dolayı dezavantaj oluşturduğunu ve bütün hayatlarının lokanta içine hapsolmesinin dezavantaj yarattığını ifade etmişlerdir. Bu konudaki görüşmede tutulan notlar ile görüşme süresince elde edilen veriler aşağıdaki gibidir:

*Bu mesleğin avantajlarından bahsetmek gerekirse; her kesimden insan tanıdığımız için her hangi bir işimiz olduğunda, ricacı olduğumuz zaman bize yardımcı oluyorlar, maaş olarak bahşiş olayı ile beraber diğer çoğu özel sektöre göre biraz daha iyi kazancımız olabiliyor. İş bulma olanakları daha kolay, eğer istekli olduğumuz zaman iş her zaman vardır. Dezavantajları ise saatler açısından Elazığ'da çalışma saatlerinin dezavantaj yarattığını düşünüyorum, tatil diye bir hakkımız yok olsa bile günlük ücret aldığımızdan dolayı bizden gitmektedir, 12 saat genellikle ayakta olduğumuz için ayaklarımız ve vücudumuz biraz daha yorgun düşmekte, ailelerimize olan vaktimiz en az seviyede kalmakta, alkollü mekânlarda çalışmak eğer muhafazakârsanız şayet biraz daha sizin için dezavantaj olmakta (K1).*

*Her mevkiden ve her kesimden insanla muhatap oluyorsunuz, çevre edine biliyorsunuz. Dezavantajları ise sosyal faaliyetlerimiz kısıtlanmakta, saatlerini fazla olması, yorgunluğa sebep oluyor, hafta sonlarını çalışarak geçirmemiz, izin aldığımız zaman ise ücretimizin kesilmesi önemli dezavantajlarındandır (K2).*

*Mesleğin avantajları; bizim buraya siyasi kesimden tutunda bankacıya kadar herkes geliyor, bu da bizim onlardan bir isteğimizin olduğu durumlar da yardımcı olmalarını sağlıyor. Dezavantajları ise çalışma saatlerimizin fazla olması, müşterilerin bize karşı tavırlı olmaları, eve vakit ayıramıyor oluşumuz ve herhangi bir sosyalleşme imkânı sağlamıyor olmasını söyleyebilirim (K6).*

*Dezavantajları olarak dediğim gibi bir sosyal yaşantımız olmuyor, ailene vakit ayıramıyorsun, dinlenemiyorsun Avantajları ise insanları tanıyorsun bu da bana tecrübe kazandırmaktadır (K8).*

*Yaptığımız mesleğin avantajları söyleyecek olursam; dışarıdan restoranımıza her kesimden müşteriler gelmektedir. Bu durumda bizim onlarla olan bağlantımızı sağlamaktadır. Herhangi bir yerde karşılaştık bir maruzatımız olduğu zaman genellikle bize yardımcı oluyorlar, işimizi görüyorlar; çünkü bizde restorana geldikleri zaman ister sinirli, ister yorgun, ister mutsuz olsunlar her zaman onların yemek yiyip çıktıkları zaman restorandan mutlu olarak ayrılmalarını sağlıyor. Bu durum hem onlar için hem de bizim için avantaj sağlıyor. Bir diğer avantajda bence kişiden kişiye değişebilir ama şahsi fikrimce aldığımız günlük ücretler biraz daha iyi çünkü ay sonunu bekleyerek ne bir alışveriş yapabiliyoruz ne de paramızın değerini anlayabiliyoruz, böyle olunca insanın her zaman cebinde hazır parası olmakta. Akşam mesai bitiminde bide tip olayı var. Nedir bu tip, gelen müşterilerle ilgilendiğimiz zaman memnun kaldıklarında bizlere verdikleri bahşişler*

diyebilirim. Dezavantajlarından bahsederek, yorgunluğu çok fazla, saat açısından söylersek 12 13 saat çalışmaktayız, bir sosyal hakkımız bulunmamakta, sosyal yaşantımız yok denecek kadar az buna benzer durumları söyleyebilirim (K9).

Yukarıda görüşleri belirtilen 5 şef/garson mesleklerinin avantajı olarak her kesimden insana hitap ettiği için sosyal çevrelerinin çok geniş olduğunu bu durumun ise onların yaşamlarında kolaylıklar sağladığını belirtmişlerdir. Bunun yanı sıra bu meslekte kalifiyeli elemanın az yetişmesiyle beraber işçi açığı çıkmaktadır, bu durumda bizim çalıştığımız iş yerinden ayrıldığımız zaman başka bir yerde iş bulma konusunda kendilerine büyük avantaj sağladığını belirtmişlerdir.

*Avantajı; çalışıyorsun, boşta kalmıyorsun, emrinde çalışan elemanların var ve yönetici gibi konumda olmak avantajlarından bir kaçıdır. Dezavantajları ise çok yoktur. Kötü bir durum olduğunda zaten işten ayrılıp çıkabiliyorsun (K3)*

*Mesleğin avantajları işsiz kalmama durumu, maaşı diğer mesleklere göre fazla olmakta, insanlar tarafından takdir ediliyor olmamız. Dezavantajları ise çalışma saatlerinin uzun olması, vaktimizin kısıtlı olması, yaşamımızın lokanta üzerine dönmesi diyebilirim (K5).*

*Bu mesleğin en büyük avantajı diğer sektörlere göre kazancımız daha iyi, dezavantajı olarak ise çalışma saati, sosyal aktivite ve buna benzer sorunları söyleyebilirim (K4).*

Yukarıda görüşlerini belirten 3 şef/garson bu mesleğin çalışma açısından, boşta kalmama durumunu avantaj olarak görmektedir. Bunun yanı sıra maaşının beraber aldıkları bahşiş ve tip olayının bir avantaj olduğunu belirtmektedirler.

*Dezavantajları; sosyal hayatımızın olmaması, bütün zamanını işverene harcıyorsun, kendine zaman ayıramıyorsun, ailene zaman ayıramıyorsun. Ve dediğim gibi müşteriyi memnun etmek, işletmeyi memnun etmek derken en önemli şey olan zamanımızın akıp gitmesine vesile oluyor (K7,K13).*

*Mesleğin avantajından ziyade dezavantajı daha çok bulunmakta. Sadece kapalı alanda kaldığımız oluyor, sosyal yaşantımızda kopukluklar oluyor bu da bizi sosyal çevremizde olan bitenlerden habersiz bırakıyor (K10,K11,K12).*

Yukarıda görüşleri belirtilen ve ortak görüşte olduğundan ötürü yazılmayan diğer 5 şef/garson ise avantajları konusunda çok bir avantajının olmadığını belirtmiştir.

Verilerin incelenmesi neticesinde; avantajları olarak çok bir avantaj durumunun olmadığı olanlar ise genellikle şunlardır: çalışılan iş yerine her kesimden insanın gelmesi bunların içinde bürokrat kesimi, memur, işçi ve benzerlerinin olması şef/garsonların sosyal çevresini olumlu noktada etkilemektedir. Çünkü en ufak bir işinin olması durumunda usta tanıdığından tutunda her hangi bir devlet dairesinde çalışan memurlardan birine kadar tanıdık bir kişi mutlaka olmaktadır. Bu da onların işlerini daha kolay halletmelerini sağlıyor. Yine maaşlarının genel olarak askeri ücrete oranla yüksek olması şef/garsonlar adına avantaj sağlayan durumdur. Bir diğer avantaj ise şef/garsonların altında çalışan kişilerin bulunması ve onları yönlendirmeleri müşterilere karşı onları biraz daha üstün gösterir ve bu onların tatmin olma duygusunu giderdiği için avantaj sağlamaktadır. Son olarak kendi aldıkları ücret dışında üstün hizmetlerinden ötürü müşteriler genellikle bu durum karşısında bahşiş bırakmaktadır. Bahşiş en az bir maaşlarının çeyreği kadar katkı sağladığı anlaşılmaktadır.

Dezavantajları ise şef/garsonluk mesleğinde çok fazladır. Bunlar genel olarak şöyledir: çalışma saatlerinin çok olması, izin aldıkları süre boyunca kendi ücretlerinden kesilmesi, hafta sonu tatillerinin olmaması, uzun çalışma serüveninden ötürü sosyal çevrelerine vakit ayıramamaları, alttan yetişen garson ve komi sayısının az olması, işten çıkış ve işe giriş süreçlerinde patronların ve müşterilerin kararlarına bağlı olması, ailesine yeteri vakit harcayamaması ve çalıştıkları lokanta ve restorana gelen kişilerin kendilerine karşı yapacakları hareketlerin ne olacağı ile ilgili bir önlemlerinin olmamasının şef/garsonlar açısından dezavantaj yarattığı anlaşılmaktadır.

Lokanta ve restoranda çalışan şef/garsonların sosyal çevrelerinin ve lokantaya gelen müşterilerin mesleklerini değerlendirmelerinin neler olduğunun ortaya çıkarılmasıyla ilgili olarak katılımcıların tümü görüşmede düşüncelerini açık bir şekilde dile getirmişlerdir.

Araştırmaya katılan şef/garsonların çoğunluğu sosyal çevrelerinin ve lokantaya gelen müşterilerin mesleklerini değerlendirmelerinin neler olduğu sorulduğunda, işlerini layıkıyla yaptıklarından ötürü ve mesleklerinin değerli meslek olduğu için gelen müşteriler ve sosyal çevreleri kendilerini takdir etmektedir. Kimi şef/garsonlar mesleğinin belirli dönemlerde aileleri tarafından iyi görülmediği, sevilmediği daha sonraki zamanla beraber kabul ettiklerini ifade

etmişlerdir. Bu konudaki görüşmede tutulan notlar ile görüşme süresince elde edilen veriler aşağıdaki gibidir:

*Tabi ki üst düzey insanlara da hizmet ettiğimizi de düşünürsek sosyal çevremiz genellikle olumlu yönde değerlendirmektedir. Gelen müşteriler de öyle çünkü biz onların restorana girdikleri halleri ile değil de daha çok çıkarken ki mutluluğu ile ilgileniyoruz. Bu durumda kişilerin bizi tercih etmesiyle anlıyoruz ki bizi önemseyip değer vermektedirler (K1).*

*Yaptığımız iş diğer meslekler gibi düşünülebilir, yani çalışıp para kazanıyorlar ancak biz burada gelen müşteri her kim olursa olsun onlara hizmet etmek için uğraşıyoruz. Asıl amacımızın onların buradan mutlu bir şekilde ayrılmasını sağlamak onları yaptığımız hizmetle tatmin etmektir. Bu da tabi ki sosyal çevremiz ve müşteriler tarafından olumlu şekilde bize yansımaktadır (K2).*

*Sosyal çevremizin fikri, çalışmadığım zaman genellikle kötü yöndedir. Ama çalıştığım zaman bu işi yaptığımdan beri hep el üstünde tuttular çünkü bu meslekten ekme parası kazandığımı biliyorlardı (K3,K11)*

*Bu mesleği yapmaya başladıktan sonra sosyal çevrem bayağı değişim yaşadı. Eskiden görüştüğüm insanlarla artık görüşme fırsatım çok az, bu sebeple eski çevrem biraz bu mesleği sevmeyen, yeni beni bu sektörle tanıyanlar ise onlara hizmet ettiğim için bana değer vermektedir (K4,K12).*

*Şef, garson ve komi kimdir çok bilinmediği için kimin kıymetli olup kimin diğerinden az olduğu anlaşılmamaktadır. Örnek verecek olursam bir şef arkadaşımın başına geldi kız istemeye gidilmiş ancak sen garsonsun sana kız mı verilir diye kız vermemişler. Müşteriler tarafından da bazıları bizi küçük görmekte fakat kimileri de bize gerçekten değer vermektedirler (K6, K5).*

*Ailemizle vakit geçiremediğimiz için ailemiz çok da beğenmez ama ekmeğimiz buradan geldiği için bir şey diyemiyorlar. Bu meslek sayesinde Elâzığ ilinde tanımadığım kişi yok bir işim olduğunda işimi hallediyorlar bu da benim onlara gösterdiğim değerden ötürü onlarda bana kıymet gösteriyor (K8, K7,K13).*

*Dışardan gelen insanlar onlara hizmet ettiğimiz, onlarla bir arkadaşçasına konuştuğumuz ve ilgilendiğimizden ötürü bize saygı duymaktadırlar. Ailemiz ve yakınlarımız da öyle eskiden bir nebze küçük görse de mesleğimizi artık ekmeğimiz bu işten kazandığımızdan ötürü saygı duymaktalar (K9, K10).*

Yukarıda ki veriler incelendiği zaman şef/garsonların genel olarak yaptıkları mesleğin üstün bir meslek olduğu, evde eşleri ve çocuklarının yaptıkları hizmeti kendilerinin yaptıklarından ötürü mesleklerinin gelen müşteriler tarafından takdir edildiği tespit edilmiştir. Fakat gelen her müşterinin böyle olmadığı şef/garsonların diğer sorulara cevaplarından da belirttiği gibi kendilerini bir üstün gördükleri ve hizmet eden kişilerin ise alt sınıf olduğuna dair durumlarında olduğu saptanmıştır. Sosyal çevreleri eski dönemlerde kimsenin dışarda yemek yeme alışkanlığının olmamasından ötürü ve mesleğin hem çok tanınmaması hem de diğer mesleklere göre arka planda kalması mesleğin çok önemsenmediğini açıkça ortaya çıkartır. Fakat toplumun git gide dışarıda yemek yeme alışkanlığıyla beraber bazı dönemlerde şef/garsonluk mesleğinin popüler olduğu fakat yeni sistem olarak hayatımıza giren self servis ile beraber yine önemlerinin azalışa doğru gittiği anlaşılmaktadır.

Şef/garsonlar bu soruyu cevaplarken kendilerinin insanlara hizmet ettiğini bundan ötürü de mesleklerine, kendilerine, bu işletmede olan diğer meslek arkadaşlarına saygılı olmalarını istemektedir.

Lokanta ve restoranda çalışan şef/garsonların mesleklerinin sürdürülebilirlik durumu hakkında düşüncelerinin neler olduğunun ortaya çıkarılmasıyla ilgili olarak katılımcıların tümü görüşmede düşüncelerini açık bir şekilde dile getirmişlerdir.

Araştırmaya katılan 7 şef/garson mesleklerinin ileriki dönemlerde varlığının devam etmeyeceği belirtmiştir. 6 şef/garson ise yemek sektörünün bitmeyeceğinden ötürü şef/garsonluk mesleğinin ileriki dönemlerde devam edeceğini belirtmiştir. Bu konudaki görüşmede tutulan notlar ile görüşme süresince elde edilen veriler aşağıdaki gibidir:

*Gün geçtikçe, zaman geçtikçe her şey farklılaşıyor bundan dolayı mesleğinde son zamanlarını yaşadığını diyebilirim. Altan gelen şeflerin olmaması, kimsenin bu mesleği sevmemesi, çalışmak istememesi ve gençlerin hiç bu meslekler yokmuşçasına sadece memur olmak istemesi bu mesleğin ilerisi hakkında olumlu düşüncemizi azaltıyor (K2 K9, K1, K7, K10).*

*Yemek sektörü olduğu sürece şeflik mesleği bence devam eder. Çünkü nitelikli şef piyasada olmadığından her zaman ihtiyaç doğacaktır (K3,K11).*

*Zamanla ben bu mesleğin biteceğini düşünüyorum. Zaten self servis her yerde yayılmaya başlamaktadır. Bu durumda şeflerin ortadan kalkmasına neden olacaktır (K8).*

*Ben bu mesleği ömrümün yettiğince yapacağım ve şöyle söylersem daha güzel olur; insanlar var olduğu sürece yemek sektöründe de her hangi bir değişikliğin olacağını düşünmüyorum (K4,K12,K13, K5).*

*Örneğin çalıştığım lokantada genellikle 40 yaşını geçirmiş kişiler çalışmakta, bizim açımızdan ilerisi olumlu ama alttan yetişecek kimsenin olmaması ve gelen komilerin çoğu sadece ihtiyacı kadar olan parayı alıp daha sonra işten ayrılarak gidiyorlar. Bu da alttan kimsenin yetişmemesi anlamına geliyor. Böyle olunca ilerisi için pek bir umudum yok, yemek sektörü bitmez ama şeflik mesleğine ne olur bilemiyorum (K6).*

Yukarıda belirtilen ve görüşme esnasında elde edilen veriler incelendiği zaman şef/garsonluk mesleğinin ileriki dönemlere kadar varlığının devam etmeyeceği saptanmıştır. Sebepleri ise şunlardır: gelişen dönemle beraber artık self servis hizmetinin önem kazandığı, kişilerin artık yemek yemek için lokanta ya da restorana gelmek yerine evlere paket sipariş vermenin daha cazip olması, eski dönemlerde yetişen ve şeflik mesleğini isteyerek yapmak isteyen kişilerin yerini daha çok bu mesleği daha çok günlük parasını çıkartan, bir son olarak görmeyen, kendini memur olmakla şartlayan insanların oluşturması, işverenlerinde artık ekonomik durumdan ötürü eleman azaltacak yöntemlerle yoluna devam etmek istemesi ve uzun çalışma sürelerinin olmasından ötürü artık insanlara yapılacak cazip bir meslek gelmemesi bu mesleğin geleceğini olumsuz yönde etkilemektedir.

Şef/garsonluk mesleğinin devam etmeyeceğini söyleyenler gibi devam edeceğini belirtenlerde bulunmaktadır. Bu durumda daha çok yemek sektörünün ölmeyeceğinden dolayı ve herkesin memur olmayacağı ve bu işleri de yapacak insanların olacağı düşünüldüğünden bu mesleğin geleceği hakkında net bir şey demenin pek mümkün olmadığı anlaşılmaktadır.

### **5.5.Şef/Garsonluk Mesleğini İcra Edenlerin Yaşam Tarzlarına İlişkin Görüşler**

Araştırmanın bu bölümünde araştırmaya katılan, lokanta ve restoranlarda aktif olarak mesleğini icra eden şef/garsonların; borç, tasarruf ya da birikim yapma durumları, Şans Oyunlarına ve Diğer Buna Benzer Durumlara Karşı Tutumları, Sosyal Aktiviteleri, Boş Zamanlarını Değerlendirme Biçimleri ve İcra Edenlerin Sosyal Yaşamları ve Dini Yaşamları Üzerine Etkisi ayrı ayrı başlık altında katılımcılara sorulmuş ve bu tema altında analiz edilmiştir.

Lokanta ve restoranda çalışan şef/garsonların borç ya da birikim yapma durumlarının neler olduğunun ortaya çıkarılmasıyla ilgili olarak katılımcıların tümü görüşmede düşüncelerini açık bir şekilde dile getirmişlerdir.

Araştırmaya katılan 10 şef/garson birikim durumu ile ilgili olarak herhangi bir birikim durumunun olmadığını belirtmişlerdir diğer 3 şef/garson ise birikim yapabildiklerini belirtmişlerdir. Borçlanma durumu ile ilgili olarak 11 şef/garson borçlanma durumlarının olmadığını ifade etmişlerdir. 2 şef/garson ise mesleklerinde aldıkları ücretin kendilerini borç durumuna sokmaya başladığını belirtmiştir. Bu konudaki görüşmede tutulan notlar ile görüşme süresince elde edilen veriler aşağıdaki gibidir:

*Tabi birikim kişiden kişiye göre değişmekte, bu her işte böyledir; günlük aldığımız ücretle birikimde yapabiliyoruz tasarrufta yapabiliyoruz. Önemli olan bence bu durumun sürdürülebilirliğini yakalamaktır (K1).*

*Bu meslekte birikim olabilir. Askeri ücretten fazla alınmaktadır. Borçlanmada kişinin kendi yaşamına bağlı olduğunu düşünüyorum. Meslekle alakalı olduğunu düşünmüyorum (K3).*

*Bu lokanta sektöründe herhangi bir son bulunmaz, ne kadar çalışırsan çalış anca kendi yağında kavrulursun, borcun önceden fazla varsa şeflik mesleğiyle bu borcu bu dönemde kapatmak çok zor olmaktadır (K2).*

*Birikim eskiye dönemlerde daha çok olmaktadır şimdi borçlanmaya başlamış durumdayım (K6).*

*Eskiden borçlanmıyorduk, güzel geçiniyorduk. Yazları genellikle aylık 40-50 bin TL köşeye para atabiliyorduk. Ama son 4 yıl içerisinde ekonominin de kötü gidişatından dolayı bizi de mağdur olduk. Önceki zamanlarda ev araba alıyordum bence bu dönemde asla alabileceğimi düşünmüyorum. Evin benim olmasından dolayı çok bir borçlanma durumum olmamakta şayet diğer kirada olan arkadaşlarım benim gibi olmayabiliyor (K4).*

*Bulduğumuz dönemdeki ekonomik durumla beraber borçlanma biraz daha fazla, ayı zor kurtarıyor söyleyebilirim (K8, K5).*

*Herhangi bir alkol ve sigara gibi alışkanlıklarım olmadığı için çok bir borçlanma durumumun olduğunu söyleyemem ama birikim de dönemsel ve ekonomik sıkıntılardan dolayı yapamıyorum (K10).*

*Önceden birikim daha kolaydı. Eskiden para değerliydi mal değersizdi, şuanda aldığımız para değersiz mallar değerli olmaktadır. Eskiden maaşımı hem harcıyıp hem de bir tam altın alabiliyordum şuanda böyle bir durum mümkün değil (K7).*

*Kişiden kişiye değişebilir, ben eskiden belli biriktirdiğim için birikim yapabiliyorum. Bekâr insanım birikim yapabilirim ama evliler için kendi yağlarında kavrulabilir diyebilirim (K9).*

Görüşme sonucunda elde edilen veriler neticesinde şef/garsonların aldıkları maaşların çok oldukları ancak dönemsel oluşan ekonomik buhrandan ötürü paralarının kendilerine yetmediği bekâr olan şef/garsonlar dışında evlilerin ifadeleri doğrultusunda birikim yapma durumlarının pek olmadığı anlaşılmaktadır. Bekâr olanların ise sorumlu olduğu kişi sayısının az olmasından ve giderlerin evlilere göre daha az olması biraz daha birikim yapmalarına olanak sağlamıştır. Şef/garsonluk mesleğinde bahşiş durumunun da olmaması dâhilinde genel olarak alacakları ücretin yetmeyeceği saptanmıştır.

Şef/garsonlar aldıkları ücretten ziyade ekonomik sıkıntılarla beraber paralarının bir değerinin olmamasından yakınmaktadır. Bu durumun düzelmesiyle beraber şef/garsonluk mesleğinde çalışanlarında rahat edeceği normal şekilde yaşam süreceği anlaşılmaktadır.

Lokanta ve restoranda çalışan şef/garsonların şans oyunlarına ve diğer buna benzer durumlara karşı tutumlarının neler olduğunun ortaya çıkarılmasıyla ilgili olarak katılımcıların tümü görüşmede düşüncelerini açık bir şekilde dile getirmişlerdir.

Araştırmaya katılan 10 şef/garson şans oyunları ve diğer buna benzer uğraşlar için cevapları 'hiç oynamadım' şeklinde cevap vermiştir. Diğer 3 şef/garson ise şef/garsonluk dönemlerinde oynadıklarını belirtmişlerdir. Bu konudaki görüşmede tutulan notlar ile görüşme süresince elde edilen veriler aşağıdaki gibidir.

*Herhangi bir şans oyunu oynamamaktayım (K1,K13, K2, K3, K4, K11).*

*Yok. Hiç olmadı ama batıda ki şef arkadaşlarımla oynadığını biliyorum. Çünkü hem mekânın etkisi hem de rahatlıktan ötürü oynayanlar var (K6).*

*Şans oyunlarının bu meslekle bağlantısı yok bu kişinin kendisine bağlıdır. Bu meslekte oynayan arkadaşlarda var hiç oynamayan arkadaşlarda bulunmaktadır (K 10).*

*Bu meslekte bodrumda otelde çalıştığım zaman bir defaya mahsus olacak şekilde bu tür oyunları oynadım, o zaman bir gecede bir aylık maaşımı kaybettim ve artık hiç bulaşmadım (K5).*

*Bu meslekten dolayı şans oyunlarını sosyal hayatının eksikliğini gidermek amacıyla oynadığım oluyor (K7, K12).*

*Yok. İnancımından ötürü oynamadım ama çevremde oynayan arkadaşlarımla görüşüyorum (K8, K9).*

Elde edilen veriler incelendiği zaman şef/garsonların daha çok dini inanışları ve iradelerinden ötürü şans oyunlarına karşı bir ilgisinin olmadığını ancak batıdan buraya gelen ya da dönemsel şartlardan etkilenen şef/garsonların ise dönemsel olarak oynadıkları saptanmıştır. Bu konuda mesleğin, insani iradenin ve sosyal çevrenin de etkisinin olduğu anlaşılmaktadır.

Lokanta ve restoranda çalışan şef/garsonların sosyal aktivitelerinin neler olduğu, boş zamanlarını değerlendirme biçimlerinin neler olduğunun ortaya çıkarılmasıyla ilgili olarak katılımcıların tümü görüşmede düşüncelerini açık bir şekilde dile getirmişlerdir.

Araştırmaya katılan 8 şef/garson izinli olduğu günleri genel olarak aileleri ile beraber geçirmeye çalıştıklarını belirtmişler, 3 şef/garson izinli oldukları gün genellikle vücut ağrılarının dinmesi için dinlendiklerini belirtmiş diğer 2 şef/garson ise boş zamanlarının çok olmadıklarını izin aldıkları zaman kendi ücretlerinden kesildiği için böyle alıştıklarını çok zor durumda kalmadıkça

izin almadıklarını belirtmiştir. Bu konudaki görüşmede tutulan notlar ile görüşme süresince elde edilen veriler aşağıdaki gibidir:

*2 haftada bir kullandığım izini çocuklarımla beraber genellikle dolu bir şekilde geçirmeye çalışıyorum (K5,K13).*

*Genellikle akşam geç saatlerde arkadaşlarla beraber halı sahaya giderek değerlendiriyorum. Ayda bir ya da iki defa izin aldığımda ise ailemle vakit geçirmeye çalışıyorum. Kendime pek zaman ayıramıyorum (K2).*

*Boş zamanlarımda genellikle evdeyim, köye gidip bahçeyle uğraşmayı seviyorum ama bu zamana kadar lokantanın kapalı olduğu günler dışında çoğu zaman boş zamanım olmadı çünkü çalışmadığım günün ücreti benden kesilmektedir (K3).*

*Ailemle piknik yapmaya giderim zamanımı onlara harcamaktayım (K8, K1,K12, K7, K10).*

*Boş zamanım çok olmamakta. Olunca da genellikle vücut ağrılarımın azalması için dinlenirim (K4, K6,K11).*

*Daha çok ailemle vakit geçiririm. Bunun yanında spor yaparım, zamanım kalırsa da kitap okurum (K9).*

Elde edilen veriler neticesinde daha çok evli olan şef/garsonların tatil yaptıkları dönemlerde ailelerine vakit ayırdıklarını ekstra vakit kaldığı durumlarda ise kendi vücut ağrılarını gidermek için dinlendikleri saptanmıştır. Genç ve bekâr olan şef/garsonların ise daha çok vücutlarını dinlendirdikleri ve sosyal aktiviteler yapmaya çalıştıkları anlaşılmaktadır. İzin kullanım durumlarında ücret kesintisinin olması da şef/garsonların tatil yapma sürelerini kısaltmaktadır.

Lokanta ve restoranda çalışan şef/garsonların, mesleklerini icra ettikleri zaman sosyal yaşamlarına ve dini yaşamlarına etkilerinin neler olduğunun ortaya çıkarılmasıyla ilgili olarak katılımcıların tümü görüşmede düşüncelerini açık bir şekilde dile getirmişlerdir.

Araştırmaya katılan şef/garsonların tamamı çalıştıkları zaman dini yaşamlarına bir etkisi olmadığını ancak sosyal yaşamlarında belirli kısıtlamalar yaptıklarını ifade etmişlerdir. Bu konudaki görüşmede tutulan notlar ile görüşme süresince elde edilen veriler aşağıdaki gibidir:

*Beş vakit namazımı kılmaya çalışıyorum. Genellikle ibadetlerimi yapıyorum, bu alkollü işletmelerde de dâhil. Yapamadığım durumlardaysa telafisini yapmaya çalışıyorum (K1, K5,K11, K6, K7,K9,K4,K12, K10,K13).*

*Herhangi bir engel taşımamaktadır. Hiçbir patronun bu duruma sıkıntı çıkartacağını düşünmüyorum. Cuma namazındaysa iki kişi bulunduğu zaman biri diğerini idare ediyor diğeri gidebiliyor (K2).*

*Bu meslekte namaz kılanda oluyor kılmayanda oluyor. Bu sektörde ona çok karışmazlar. Orucunu namazını yerine getirirsin ama böyle teravih gibi uzun süren ibadetlerde biraz sorun yaşamaktayız (K3).*

*İnsan namaz ya da ibadetlerini yapmak isterse her türlü yapar. Benden izin isteyen garson ve komi arkadaşlarımıza her zaman kolaylık sağlamaktayım (K8).*

Veriler neticesinde şef/garsonluk mesleğinde hem şefler olsun hem de işverenin çalışanların ibadetlerine her hangi bir kısıtlama yapmadıkları, kılan kişilerin şeflerine ya da mesai arkadaşına haber vererek gidip namazını kılip gelebildiği anlaşılmaktadır. Sadece ramazan ayında tutulan oruçta çalışanların hem dönemsel durumdan hem de iftar saatinde servis yaptıklarından dolayı biraz mağdur oldukları saptanmıştır. Sosyal yaşamları üzerine etkisinde ise şef/garsonların verdiği ifadelerden anlaşılacağı üzere bir kısıtlama içerisinde oldukları bu durumun daha çok lokanta ve restoranda yemek bitmeyene kadar kapanışın yapılmaması ve tek şef/garsonun çalıştığı yerlerde şefin sorumluluğunun daha çok olmasına bağlanmaktadır.

## **5.6.Şef/Garsonluk Mesleğini İcra Edenlerin Gelecek Hakkındaki Beklentileri**

Lokanta ve restoranda çalışan şef/garsonların gelecek hakkında ne tür beklentileri oldukları sorulmuş ve neler olduğunun ortaya çıkarılmasıyla ilgili olarak katılımcıların tümü görüşmede düşüncelerini açık bir şekilde dile getirmişlerdir. Bu konudaki görüşmede tutulan notlar ile görüşme süresince elde edilen veriler aşağıdaki gibidir:

*Gençlere bu mesleği tavsiye etmiyorum. Burada çalışma şartlarının zor olduğunu daha çok batıda ki işletmelere yönelmelerini tavsiye ederim (K1,K13).*

*En fazla kendimi bir iş yeri açıp onun başında insanlara hizmet eden olarak görmekteyim (K9).*

*Türkiye şartlarında geleceğe karamsar bakmaktayım. Kendimden ziyade alttan gelenlere ve çocuklarım açısından düşündüğümde durumun pekte iç açıcı olduğunu söyleyemem (K2)*

*İleriye dönük ne yapabiliriz ona baktığımız zaman bu meslek bizi ileriki yaşlarda zorlayacağını gösteriyor. Bu işe başladığımız için başka bir iş de yapabileceğimi düşünmüyorum. Bu şekilde çalışmaya devam edeceğim (K10,K12).*

*Bu mesleğin bir sonunun olmadığını düşünüyorum. Yaşımdan ötürü de gelecek hakkında çok bir şey düşünmüyorum (K3).*

*Bu meslekte bir beklentim yok artık, tek amacım bulunmakta o da kendi yerime bir şef yetiştirmek (K8, K7).*

*Günü gününe yaşamayı tercih eden bir insanım. O yüzden gelecek hakkında çok bir düşüncem ve tavsiyem yoktur (K4).*

*Dünyada ki durumlardan ötürü her kesin kafası çok karışık, kısaca iyi bir beklentim yok (K5,K11).*

*Usta olmak isterim. Böylelikle kendime ait bir yer açmak gibi düşüncem bulunmaktadır (K6).*

Yukarıda görüşlerini belirten şef/garsonlar büyük çoğunluğu her hangi bir beklentisinin olmadığını belirtmiş, kimi şef/garson ifadesinde kendi yerine bir şef yetiştirmeyi hedeflemiş, 2 şef/garson iş yeri açmayı kendilerine hedef olarak görmektedirler. 2 şef/garson bu mesleğin geleceği hakkında olumsuz düşüncelerde olduklarından ötürü gelecek nesil için mesleği tavsiye etmediklerini ifade etmişlerdir.

Veriler neticesinde yoğun iş yüküne maruz kalan şef/garsonlar sosyal hayatla olan ilişkilerinde ve geleceklerinde kopukluklar olduğu saptanmıştır. Bu durumda onların gelecekleri hakkındaki beklentilerini olumsuz yönde etkilemektedir. Görüşmelerde alt sorular eşliğinde elde edilen bilgiyle artık yeni neslin self servis hizmet modeline odaklandığı ve işletme sahiplerinin de bu tür girişimlerde buldukları işin şef/garsonluk mesleğinin de git gide son bulacağı görüşlerden çıkarılmaktadır. Bu durumda alttan elaman yetişmesini engellemekte ve şeflerin kendi mesleklerinin bir gün biteceği konusunda endişe duymalarına sebep olmaktadır.

## SONUÇ

Bu araştırmada, Elazığ ili merkezinde yemek sektöründe hizmet veren lokanta ve restoranlarda mesleğini icra eden Şef/garsonlarının anlam dünyalarının analiz edilmesi için nitel araştırma yapılmış ve yarı yapılandırılmış görüşme tekniğiyle veriler elde edilerek betimsel analiz yönetimi ile bu veriler işlenmiştir. Araştırma sonucunda Elazığ ilinde lokanta ve restoranlarda mesleğini icra eden Şef/garsonlarının anlam dünyalarıyla ilgili olarak bilimsel veriler elde edilmiştir.

Şef/garsonların mesleğe başlangıç süreçlerinde genellikle öğrencilik yıllarında kendisinin ve ailesinin ihtiyaçlarını karşılama yönünde destek olması amacıyla, bunun yanında yaşına uygun meslekler içerisinde en ideali olan meslek olması ve Şef/garsonluk mesleği üzerine eğitim almaları ve akrabalarının ya da arkadaşlarının tavsiyeleri etkili olmuştur. Bu durum mesleğe başlangıç konusunda geleneksel ilişki ağlarının yanında formel eğitiminde önemli etken olarak değerlendirilmesine neden olmaktadır.

Şef/garsonların mesleğe başladıkları ilk zamanlarda komi olarak çalıştıklarını deneyim ile orantılı olarak ileriki süreçler de garsonluk yaptıkları ve müşteri potansiyeliyle beraber de artık Şeflik statüsüne geçildiği ifade edilmektedir. Bazen de ilk olarak bulaşıkçılık yaparak bu mesleğe başlandığına dair istisnai durumlarla da karşılaşılmıştır.

Elde edilen veriler neticesinde, Şef/garsonların çalışma saatleri konusunda bir dstandardın olmadığı, diğer meslek grupları gibi 8-5 gibi bir çalışmanın olmadığı, işe başlangıç saatinden itibaren en az 10-12 saat çalıştıkları en fazla ise 13 saat olarak çalıştıkları bilgisine ulaşılmıştır. Bazı Şef/garsonların bu durumdan Şikâyetçi olduğunu ve bazı Şef/garsonların ise bu duruma alışkın oldukları anlaşılmıştır.

Şef garsonluk mesleğinde özellikle lokanta ve restoranlarda çalışanlara günlük olarak ücret verildiği, bununla beraber bazı işletmelerin (otel/kurumsal Őirketler) ücretleri aylık olarak verdiği saptanmıştır. Günlük yevmiye usulü ücret almalarının sebebiyse bu durumun hem işverene hem de Şef/garsonlara daha cazip olmasından kaynaklandığı beyan edilmiştir.

Şef/garsonlarla yapılan görüşme sonucunda, lokanta ve restoranlarda iş süresinin genellikle çok yoğun geçtiğini; iş yoğunluğunun daha çok; özel günler, mekânın konumu ve mekânın tanınmışlığı gibi durumlardan büyük oranda etkilendiği sonucuna varılmıştır. İş yoğunluğu, Şef/garsonların fiziki, sağlık durumları üzerinde olumsuz etkiler bırakmaktadır. Bunlar sırasıyla; ayak tabanı Őiřlięi, bel ve kas ağrıları, boyun ağrısı, zihinsel ve bedensel yorgunluklar şeklinde sıralanmaktadır.

Mesleğin iş risk düzeyi ile ilgili olarak görüşler incelendiğinde; Şef/garsonluk mesleğinin diğer mesleklerle oranla risklerinin bulunmadığı, iş riski durumunun sadece işsiz kalmaları, can güvenliklerinin belli olmaması ve ufak iş kazalarının olabileceği sonuca varılmıştır.

Lokanta ve restoran da çalışan Şef/garsonların izin haklarının olmadığı bu durumun daha çok patronların inisiyatifine kalmış bir durum olduğu, yine diğer fabrika ve benzeri işletmelerde olduğu gibi yasal hakları olan hafta sonu izinlerinin olmadıkları bununla beraber yıllık izin haklarının da bulunmadığı tespit edilmiştir. Şef/garsonlar açısından bu durumun hep var olduğunu bunun için çeşitli girişimlerin olduğunu ancak sektörden dolayı kabul görmediği sonucuna varmıştır. Şef/garsonlar için bu durum kendilerini diğer mesleklerden aşağı düzeyde görmelerine sebep olmaktadır. Bu durumun ortadan kalkmasını hem meslek açısından hem de kendileri açısından bir çözüm yolu olarak görmekteirler.

Şef/garsonların genel olarak bu meslekle beraber iyi bir diksiyona sahip oldukları, insanlarla ilişki konusunda diğer mesleklerle göre daha iyi bir düzeyde oldukları, sadece Şef/garsonluk değil de bununla beraber başka meziyetlerde öğrenebildiği ve Şef/garsonların bu mesleği artık kendilerine bir ekmek teknesi olarak gördükleri sonucuna varılmıştır. Şef/garsonlar açısından mesleğin en önemli tecrübesinin kişiyi hep bir ilerlemeye teşvik ederek sıradan bir insan olmaktan kurtarıp onu daha modern, kültürel birey haline getirmektedir.

Sosyal haklar çerçevesinde diğer mesleklerle göre Şef/garson haklarının daha az olduğu ve işverenlerin bu sektörde işe giriş çıkışların çok fazla olduğunu deneyimlediklerinden ötürü her Şef için ayrı bir sorun yaşamamak adına genellikle bu hakları başta konuştukları anlaşılmıştır. Şef/garsonlar ise ilk işe başladıkları dönemden itibaren bu durumun böyle olduğunu kabul etmektedirler. Buna bağlı olarak zaten mesleklerini icra etmektedirler. Şef/garsonluk eğitimi almış kişiler sosyal haklarını daha çok bilmekte ve bunun için mücadele etmektedir. Genel olarak

şef/garsonlar sosyal güvence dışındaki hakları bilmektedir fakat mesleğin doğası gereği bir şey diyememektedirler.

Şef/garsonların genel olarak güler yüzlü olmaları gerektiği, insanlarla diyalog haline girdikleri zamanlarda ise genellikle alttan alan taraf olmaları gerektiği, yine lokanta ve restoranın müşteri üzerine döndüğünden dolayı müşteri memnuniyeti ön planda tutulmaktadır. Müşterinin memnuniyeti işvereni de mesai arkadaşları arasında ki ilişkiyi de olumlu etkilemektedir. İşverenle olan olumsuz durumlar karşısında ise genellikle iş yerinden ayrılmadıklarını orta yolu bulmaya çalıştıkları en son çarenin işi bırakmak olduğu saptanmıştır. İş yerini değiştirmelerindeki temel güvence meslekte yeteri kadar kalifiyeli elemanın bulunmamasıdır. Bu durum şef/garsonların elini güçlendirmekte, akıllarına yatmayan bir durumda karşısında iş yerini değiştirmelerini daha da kolaylaştırmaktadır. Mesai arkadaşlarıyla oluşan olumsuz durumlar ise genellikle iş yoğunluğundan ya da stresten dolayı ortaya çıktığını ve bu durumun, diğer mesai arkadaşlarının olayı yatıştırmalarıyla beraber en fazla gün içinde ortadan kalktığı sonucuna varılmıştır.

Şef/garsonların; işsiz kalma durumlarının her özel sektörde olduğu gibi bu meslekte de olduğu, fakat diğer mesleklere gruplarına göre daha kolay bir şekilde işsiz kaldığı anlaşılmaktadır. İşini ehliyle yapan şef/garson sayısının az olmasından dolayı iş bulma olanaklarının çok ve hızlı oldukları anlaşılmaktadır. İş yerlerinden ayrıldıktan sonra genel olarak çevre edindikleri diğer şef/garsonların tavsiyesiyle kısa zaman içinde başka bir işletmede tekrardan iş başı yaptıkları tespit edilmiştir. Şef/garsonların işten çıkarılma durumlarının kolay olduğu ancak işçi açığının çok olmasından ötürü iş bulma konusunda da avantajlı bir meslek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Lokanta ve restoranlar da güvenlik zafiyetinin olması şef/garsonları psikolojik olarak etkiledikleri belirlenmiştir. Mesleği uzun süre icra eden şef/garsonların aynı işi sürekli yapmaları psikolojilerini olumsuz yönde etkilemektedir. Lokanta ve restoranın müşteriler üzerinden dönmektedir. Şef/garsonlar ücretlerini de almaları için müşterilerin memnun şekilde lokanta ve restorandan ayrılması gerekmektedir. Bu durumunda şef/garsonlar üzerinde psikolojik olarak etki ettiği anlaşılmaktadır. İş olmadığı zamanlarda patronların agresif olması ve bu baskıyı da şef/garsonlara yansıtması, şef/garsonlar üzerinde olumsuz etki bırakmaktadır. Uzun çalışma sürelerinin olması, ailelerine vakit ayıramama durumları da şef/garsonlar üzerinde baskı oluşturmaktadır.

Şef/garsonluğun sadece sabah belirli bir saatte işe başlayarak akşam belirli bir saatte günlük çalışma saatini doldurup eve gitmesinden ziyade işe başladığı süreçten itibaren salonun; garson, komi ve müşterilerin düzeninden, mutfakta çalışan diğer mesai arkadaşlarının organizasyonuna kadar hepsini beraber yürüten; müşterilerin karşılanarak yemek yedikleri zaman mutlu olmasını sağlayan ve lokanta ve restorandan ayrıldıkları zaman bir daha geleceğinin garantisini almırışçasına muamele gösteren kibar bir insandır.

Şef/garsonluk mesleğinin avantajları olarak çok bir avantaj durumunun olmadığı sonucuna varılmıştır. Avantajlarıysa genellikle şunlardır: Mekâna her kesimden insanın gelmesi bunların içinde bürokrat kesimi, memur, işçi ve benzerlerinin olması şef/garsonların sosyal çevresini olumlu noktada etkilemektedir. Bunun yanında maaşlarının genel olarak asgari ücrete oranla yüksek olması şef/garsonlar için avantaj sağlayan durumdur. Bir diğer avantaj ise şef/garsonların altında çalışan kişilerin bulunması ve onları yönlendirmeleri müşterilere karşı onları biraz daha üstün göstermektedir. Bu durumda Şef/garsonların tatmin olma duygusunu gidermektedir. Son olarak kendi aldıkları ücret dışında yaptıkları hizmetlerinden ötürü müşteriler genellikle hizmet karşılığında bahşiş bırakmaktadır. Bu da onlara en az bir maaşlarının çeyreği kadar katkı sağlamaktadır.

Şef/garsonluk mesleğinin dezavantajları avantajlarına göre daha çok bulunmaktadır. Bunlar genel olarak şöyledir: çalışma saatlerinin uzun olması, izin aldıkları süre boyunca kendi ücretlerinden kesilmesi, hafta sonu tatillerinin olmaması, uzun çalışma sürelerinden ötürü sosyal çevrelerine vakit ayıramamaları, alttan yetişen garson ve komi sayısının az olması, işten çıkış ve işe giriş süreçlerinde patronların ve müşterilerin inisiyatifine bağlı olması, ailesine yeteri kadar vakit harcayamaması, sosyal aktivitelerinin olmaması, mesleğin belirsizliği ve çalıştıkları lokanta ve restoranlarda ki güvenlik zafiyetinin olması şef/garsonlar için dezavantaj yaratmaktadır.

Şef/garsonların genel olarak yaptıkları mesleğin üstün bir meslek olduğu, gelen müşteriler tarafından takdir edildiği tespit edilmiştir. Şef/garsonların sosyal çevreleri eski dönemlerde

kimsenin dışarda yemek yeme alışkanlığının olmamasından ötürü ve mesleğin hem çok tanınmaması hem de diğer mesleklere göre arka planda kalması nedeniyle çok önemsenmediği sonucuna varılmıştır. Fakat toplumun git gide dışarıda yemek yeme alışkanlığıyla beraber bazı dönemlerde şef/garsonluk mesleğinin popüler olduğu fakat yeni sistem olarak hayatımıza giren self servis hizmetiyle beraber yine önemlerinin azalışa doğru gittiği görülmektedir.

Şef/garsonluk mesleğinin ileriki dönemlere kadar varlığının devam etmeyeceği saptanmıştır. Sebepleri ise şunlardır: gelişen dönemle beraber artık self servis hizmetinin önem kazandığı, kişilerin artık yemek yemek için lokanta ya da restorana gelmek yerine evlere paket olarak sipariş vermenin daha cazip bulmaları, eski dönemlerde yetişen ve şeflik mesleğini isteyerek yapan kişilerin yerini daha çok günlük harçlığını çıkartan kişilerin alması, şef/garsonluğu bir meslek olarak görmeyen kendini memur olmakla şartlayan insanların çoğalması, işverenlerinde artık ekonomik durumdan ötürü eleman azaltarak yoluna devam etmek istemesi ve uzun çalışma sürelerinin olmasından ötürü artık insanlar açısından yapılacak bir meslek olarak görülmemektedir.

Şef/garsonların aldıkları maaşların çok oldukları ancak dönemsel oluşan ekonomik sıkıntılardan ötürü paraları kendilerine yetmemektedir. Evli olan şef/garsonların birikim yapma durumlarının pek olmadığı anlaşılmaktadır. Bekâr olanların ise sorumlu olduğu kişi sayısının az olmasından ve giderlerin evlilere göre daha az olmasından dolayı birikim yapabilmektedirler. Şef/garsonluk mesleğinde bahşiş durumunun da olmaması halinde şef/garsonlara alacakları ücret yetmeyecektir.

Şef/garsonların daha çok dini inanışları ve iradelerinden ötürü şans oyunlarına karşı bir ilgisinin olmadığını ancak batıdan buraya gelen ya da dönemsel şartlardan etkilenen şef/garsonların ise oynadıkları saptanmıştır. Bu çerçevede şans oyunlarını oynamaya karşı mesleğin, insani iradenin ve sosyal çevrenin etkisinin bulunduğu söylenebilir.

Evli olan şef/garsonların tatil yaptıkları dönemlerde ailelerine vakit ayırdıklarını, ekstra vakit kaldığı durumlarda ise kendi vücut ağrılarını gidermek için dinlenmeye çekildikleri belirlenmiştir. Genç ve bekâr olan şef/garsonların ise daha çok vücutlarını dinlendirdikleri ve sosyal aktiviteler yapmaya çalıştıkları anlaşılmıştır. İzin kullanım durumlarında ücret kesintisinin olması da şef/garsonların tatil yapma sürelerini kısaltmaktadır.

Şef/garsonluk mesleğini icra etmenin kişilerin ibadetlerini aksatması konusunda her hangi bir etkisinin olmadığı, ibadetlerini yerine getirmek isteyenlerin, ibadetlerini işletmenin çalışma düzenini aksatmayacak şekilde yapabildikleri gözlemlenmiştir.

Yoğun iş yüküne maruz kalan şef/garsonlar sosyal hayatla olan ilişkilerinde ve gelecekte kopukluklar olduğu görülmektedir. Bu durum şef/garsonların gelecekteki hakkındaki beklentilerini olumsuz yönde etkilemektedir. İnsanların artık self servis hizmetine odaklandığı ve işletme sahiplerinin de bu tür girişimlerde buldukları için şef/garsonluk mesleğinin artık sonunun geldiği düşünülmektedir. Bu bağlamda alttan yetişen eleman sayısı da azalmaktadır.

Sonuç olarak şef/garsonların orta yaşlara sahip evli erkek bireyler olduğu, lisans düzeyi eğitim seviyesine sahip oldukları, çalıştıkları iş yerlerinde sosyal güvencelerinin olduğu, ücretlerini günlük olarak aldıklarını söyleyebiliriz. Şef garsonlar ay sonunda ellerine 20 bin TL ile 30 bin TL arasında para geçen, en az 5 yıl tecrübeye sahip bireylerdir. Şef/garsonluk mesleğine başlanırken ilk olarak komi olarak çalışıldığı daha sonra garson ve şef/garson olduğu, bu süreçlerin yoğun bir şekilde geçtiği, günlük olarak 12 saat çalışma süresi olan, sosyal güvencelerinden başka bir sosyal hakları olmayan meslektir. Şef/garsonların genellikle mesai arkadaşları ile arasının iyi olduğu, müşterilere karşı saygılarının bulunduğu, mesleğin çalışanlar üzerinde psikolojik etkilerinin bulunduğu, mesleklerini sevdiklerini ancak dezavantajlı durumlarından yakındıkları, işsiz kalmaktan korkmadıkları çünkü kalifiyeli eleman açığının olduğu bir meslektir. Şef/garsonluk mesleğinde alınan ücretin kişilere yettiği ancak ekstra bir birikim durumunun olmadığı, böylelikle ücret kazandıran diğer şans oyunları oynamadıkları ve dini görevlerini yerine getirmede herhangi bir sakıncanın olmadığı ve son olarak mesleği icra edenlerin gelişen teknoloji ile beraber mesleklerinin sürdürülebilirliğine karşı inançları giderek azalmaktadır.

## KAYNAKLAR

- Abbott, A. (1988). *The System of Professions. An Essay on The Division of Expert Labor*. University of Chicago Press, Chicago.
- Arendt, H. (2016). *İnsanlık durumu*, Bahadır Sina Şener (çev.). İstanbul: iletişim yayınları.
- Atalay, M. (2017). *Hekimlik mesleğindeki değişimin meslekler sosyolojisi açısından incelenmesi*. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Antalya.
- Auster, C. (1996). *The sociology of work: Concepts and Caces, Thousand Oaks*, Pine Forge.
- Aytaç, Ö. (2003). *Meslekler Sosyolojisi Açısından Polislik Mesleği*, Polis ve Sosyal Bilimler Dergisi, C.1, S.1.
- Aytekin, A. (2005). *Meslek Seçimini Etkileyen Sosyo-Ekonomik ve Kültürel Faktörler, Isparta Örneği*, Isparta: Y. Lisans Tezi.
- Baltacı, A. (2017). *Nitel veri analizinde Miles-Huberman modeli. Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(1), 1-15.
- Baltacı, A. (2018). *Nitel Araştırmalarda Örneklem Yöntemleri ve Örnek Hacmi Sorunsalı Üzerine Kavramsal Bir İnceleme. Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 231-274.
- Baltacı, A. (2019). *Nitel Araştırma Süreci: Nitel Bir Araştırma Nasıl yapılır*. Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 5(2), 368-388.
- Bayraktaroğlu, S. (2003). *İnsan kaynakları yönetimi*. Sakarya: Sakarya kitapevi yayınları.
- Bozkurt, V. (2015). *Değişen dünyada sosyoloji: Temel kavramlar kurallar*. Bursa: Ekin yayıncılık.
- Bozkurt, V. (2018). *Değişen Dünyada Sosyoloji*. (14. Baskı). Ekin Yayınevi. Bursa.
- Brint, S. (1994). *In An age of Experts, The Changing Role of Professionals in Politics and Public Life*, Princeton University Press, Princeton, New Jersey.
- Carr-Saunders, A. M.ve Wilson, P. A. (1962). *The Emergence of Professions*, içinde S. Nosow ve W. Form (Ed.) *Man, Work and Society- A Reader in the Sociology of Occupations*, New York: Basic Books.
- Cirhinlioğlu, Z. (2000). *Meslekler ve sosyolojisi*. Ankara: Gündoğan yayıncılık.
- Çiçek, A. (2011). *Malatya'da meslek yapısı ve sosyal hareketlilik: Malatya merkez uygulaması*, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Anabilim Dalı, Malatya.
- Daçe, B. S. (1995). *Türk Çalışma hayatı Üzerine Konuşmalar*. Ankara: Kamu-İş yayınları.
- Duran, C. ve Atik, H. (2002). *Bilgi Toplumunu, Bilgi Ekonomisi ve Türkiye*. İstanbul: Literatür yayınları.
- Eke, B. (1987). *Bir sosyal sınıf belirleyicisi olarak meslek faktörü*, iktisat fakültesi mecmuası, C.43(14), 377-401.
- Elliott, P. (1972). *The Sociology of the Professions*, Harder and Harder, New York.
- Evetts, J. (2003). *The Sociological Analysis of Professionalism Occupational Change in Modern World*, International Sociology, 18(2).
- Freidson, E. (1994). *Professionalism Reborn: Theory, Prophecy and Policy*, Polity Press, Cambridge.
- Gökulu, G. (2019).  *Sembolik Etkileşimci Teorinin Gündelik Yaşam Sosyolojisine Katkıları*. EKEV Akademi Dergisi(80), 173-190.
- Haldun, İ. (2013). *Mukaddime 2* (Süleyman Uludağ, Haz.) (9. bs.). İstanbul: Dergâh Yayınları.
- Hughes, E. (1958). *Men and Their Work*, New York: Free Pres.
- Hughes, E. C. (2000). *Meslekler*, Z. Cirhinlioğlu (Ed.), *Meslekler ve Sosyolojisi içinde* (25-41). Ankara: Gündoğan yayıncılık.
- İlhan, S. (2004). *Bazı temel işlevleri ve artan önemi açısından meslek*, Fırat Üniversitesi Doğu Araştırmaları Dergisi, 3, 132-137.
- İlhan, S. (2008). *Yeni kapitalizm ve meslek olgusunun değişen anlamları üzerine*. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 21, 313-328.

- Kandıra, Y. (2022). *Türkiye'deki Kadın Şeflerin Mesleki Deneyimleri Üzerine Nitel Alan Araştırması*. İstanbul.
- Kemerlioğlu, E. (1973). *Erzurumda meslekler ve sosyal tabakalaşma*. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Anabilim Dalı, Erzurum.
- Kemerlioğlu, E. (1990). *Toplumsal tabakalaşma ve hareketlilik*. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi yayıncılık.
- Koytak, E. (2020). *Meslek sosyolojisinde teorik yaklaşımlar*, Journal of Economy Culture and Society, 1, 1-27.
- Kökselan, B. ve Celkan, H. Y. (2018). *Mesleklerin tanımlanması ve sınıflandırılması üzerine bir değerlendirme*, Turkish studies educational sciences, 13(19), 1219-1233.
- Macdonald, K. M. (1995). *The sociology of the professions*. London: Sage Publications.
- Marshall, G. (1999). *Sosyoloji sözlüğü*. Osman Akinhay, Derya Kömürcü (çev.). Ankara: Bilim ve Sanat yayınları.
- Miles, S.B., and Huberman, A.M. (1994). *Qualitative research in practice: Examples for discussion and analysis*. San Francisco, CA: Jossey-BassPublishers.
- Monterio, A. R. (2015). *The teaching profession: present and future*. New York: Springer international publishing.
- Morva, O. (2017). *Chicago Sosyoloji Okulu'nun Etnografik Mirasını Yeniden Okumak: Dijital Etnografi Çağında Sembolik Etkileşimcilik*. Hacettepe Üniversitesi İletişim Fakültesi Kültürel Çalışmalar Dergisi, 4(1), 135-154.
- Mucchielli, A. (1991). *Zihniyetler*, Ahmet Kotil (Çev.), İstanbul: İletişim yayınları.
- Myers, D. (2006). *Teacher power*, V. Sönmez (Ed.), A. E. Şahin (Zikr.), "Meslek ve Öğretmenlik" Eğitim Bilimine Giriş içinde, Ankara: Anı yayınevi.
- Onur, B. (1995). *Gelişim psikolojisi*, Ankara: İmge Kitap Evi.
- Osmanlı, U. (2017). *Zanaatkarlığın tarihsel dönüşümü ve Richard Sennett'in zanaatkarlık kavramı*: Journal of history culture and art research, 6(3), 803-817.
- Özkul, M. (1997). *Çalışma sosyolojisi*, Isparta.
- Perkin, H. (1987). *The Rise of Professional Society*, Routledge.
- Püsküllüoğlu, A. (2003). *Türkçe Sözlük*, Ankara: Arkadaş yayınları.
- Rothman, A. (1987). *Working-Sociological perspectives*, Prentice-Hall New jersey.
- Sağır, A. (2012). *Bir yemek sosyolojisi denemesi örneği olarak Tokat mutfağı*. Turkish Studies, 7(4), 2675-2695.
- Saks, M. (2016). *A review of theories of professions, organizations and society: The case for neo-Weberianism, neo-institutionalism and eclecticism*. Jurnal of Professions and Organization, 3(2),170-187.
- Scott, W. R. (2008). "Lords of the dance: Professionals as institutional agents". Organization Studies, 29(2), 219-238.
- Seçer, Ş. (2007). *Mesleki yaşam modelinin oluşturulması ve mesleki analizlerde kullanımı*. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İzmir.
- Sennett, R. (2013). *Zanaatkar*. Melih Pekdemir (çev.). İstanbul: Ayrıntı yayınları.
- Seyidoğlu, H. (1992). *Ekonomik terimler ansiklopedik sözlük*, Ankara: Güzem yayınları.
- Shinner, L (2004). *Sanatın İcadı*, Çev. İsmail Türkmen, İstanbul, Ayrıntı Yayınları.
- Soyer, S. (1996). *Endüstri Sosyolojisi*, İzmir: Saray yayınları.
- Sunar, L. (2020). *Türkiye'de mesleki itibar: Dönüşen çalışma hayatı ve mesleklerin sosyal konumu*: Journal of Economy Culture and Society, 1, 29-58.
- Şahin, A. E. (2006). *Meslekler ve öğretmenlik*, Eğitim Bilimine Giriş, V. Sönmez (Ed.), Ankara: Anı

yayıncılık.

- Tınar, M. (1997). *Çalışma psikolojisi*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Tolbert, P. S. (1990). *The System of Professions: An Essay on the Division of Expert Labor*, Administrative Science Quarterly, 35(2).
- Turner, D.W. (2010). *Qualitative interview design: A practical guide for novice investigators*. The Qualitative Report, 15(3),754-760.
- Utandır Karaduman, A., (2023). *Sosyolojik Bir Olgu Olarak Yemek; Yemek ve Toplumsal Anlamı*, Asia Minor Studies, Cilt 11(1), 107-115
- Utandır Karaduman, A., (2023). *Sosyolojik Bir Olgu Olarak Yemek; Yemek ve Toplumsal Anlamı*, Asia Minor Studies, Cilt 11 Sayı 1, 107-115.
- Uzun, H. (2000). *Meslekler sosyolojisi açısından avukatlar ve avukatlık mesleği: Elazığ barosu avukatları üzerine sosyolojik bir araştırma*. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Anabilim Dalı, Elazığ.
- Weber, M. (1995). *Toplumsal ve ekonomik örgütlenme kuramı*, Ö. Ozankaya (çev.). İstanbul: Cem Yayınevi.
- Whitaker, Irwin (1967). *Crafts And Craftsmen*. Iowa: W.M.C. Brown Company Publishers.
- Yalçın, H. (2022). *Bir Araştırma Deseni Olarak Fenomenoloji*. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 22(Özel Sayı 2), 213-232.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2005). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yılmaz, M. (2021). *Gündelik Hayat: Sosyo-Kültürel Bir Yaklaşım*, Medeniyet Araştırmaları Dergisi, 6(1), 143-162.
- Yurdakul, K.I. (2013). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.

#### İNTERNET KAYNAKLARI

- Gastronomi Danışmanlığı. *Yemeğin kültürel tarihi*. Erişim: 8 Mayıs 2024. <https://www.hasascibasiahmetozdemir.com/Sayfalar/1322/Yemegin-Kulturel-Tarihi.html>
- Restoran Personelinin Eksiksiz Listesi, Erişim: 10.05.2024, <https://www.waiterio.com/blog/tr/restoran-personel-listesi/>
- Şef/garson nasıl olunur, Erişim: 10.05.2024, <https://www.eleman.net/meslek/sef-garson/nedir>.
- Şef/garson nedir, Erişim: 10.05.2024, <https://www.kariyer.net/pozisyonlar/sef-garson/nedir>.
- Şef/garson, Erişim: 10.05.2024, [https://tr.wikipedia.org/wiki/Şef\\_garson](https://tr.wikipedia.org/wiki/Şef_garson)
- Yemeğin Kültürel Tarihi, Erişim: 01.05.2024, <https://www.hasascibasiahmetozdemir.com/Sayfalar/1322/Yemegin-Kulturel-Tarihi.html>

## EKLER

### Ek- 1: Araştırma İzin Belgesi



T.C.  
ELAZIĞ VALİLİĞİ  
İl Yazı İşleri Müdürlüğü



Sayı : E-73086107-492-56479  
Konu : Araştırma/Görüşme İzin Talebi

02.07.2024

### DAĞITIM YERLERİNE

İlgi : Muhammed KILIÇARSLAN'ın 28.06.2024 tarihli dilekçesi.

Fırat Üniversitesi Sosyoloji Bölümü Öğrencisi Muhammed KILINÇARSLAN'ın sosyolojik araştırma kapsamında 01.03.2024-01.06.2024 tarihleri arasında İlimizde yapmayı planladığı "Şef/Garsonluk Mesleği Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma: Elazığ İli Örneği" konulu tez çalışması için Valiliğimize sunmuş olduğu izin talebi hakkındaki dilekçe incelenmiştir.

Adı geçenin yapmayı planladığı çalışmada Valiliğimizce sakınca görülmemiştir.  
Bilgi ve gereğini rica ederim.

Oltan BAYRAKTAR  
Vali a.  
Vali Yardımcısı

### Dağıtım:

ELAZIĞ İL EMNİYET MÜDÜRLÜĞÜNE  
Muhammed KILINÇARSLAN  
Yazıkonaak Sanayi Mahallesi Recep Tayyip Erdoğan Bulvarı No:51/1 Merkez/ELAZIĞ

## Ek- 2: Etik Kurul Onayı



Evrak Tarih ve Sayısı: 26.12.2022-13207

T.C.

FIRAT ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER

ARAŞTIRMALARI ETİK KURULU SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER

ARAŞTIRMALARI ETİK KURULU

KARARLARI

Oturum Tarihi Oturum Saati Oturum Sayısı 22.12.2022 10:00 2022/27

Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu 22.12.2022 tarihinde saat 10:00'da Kurul Başkanı Prof. Dr. Mehmet Nuri GÖMLEKSİZ başkanlığında, aşağıda imzaları bulunan kurul üyelerinin katılımlarıyla toplanarak gündemdeki konuları görüşmüş ve aşağıdaki kararları almıştır.

Karar 18:Üniversitemiz İnsani ve Sosyal Bilimler Fakültesi Dr. Öğr. üyesi Mevlüt YILMAZ'ın sorumlu araştırmacı olduğu ve yüksek lisans öğrencisi Muhammed KILINÇARSLAN'a ait, "**Şef/Garsonluk Mesleği Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma: Elazığ İli Örneği**" başlıklı çalışma etik Kurulumuzda görüşülmüş olup; çalışmanın etik kurallara uygun olduğuna oy birliğiyle karar verilmiştir.

### Kurul Üyeleri:

Prof. Dr. Mehmet Nuri GÖMLEKSİZ

Prof. Dr. Sebahattin DEVECİOĞLU

Prof. Dr. Süleyman İLHAN

Prof. Dr. Kenan PEKER

Prof. Dr. İrfan EMRE

Prof. Dr. Taner YILDIRIM

Prof. Dr. Rifat BİLGİN

Doç. Dr. Haki PEŞMAN

Doç. Dr. Yunus Emre KARAKAYA

Doç. Dr. Ayşe Ülkü KAN

Doç. Dr. Serkan BİÇER

Prof. Dr. Mehmet Nuri GÖMLEKSİZ

Kurul Başkanı

Prof. Dr. Sebahattin DEVECİOĞLU

Prof. Dr. Süleyman İLHAN

Prof. Dr. Kenan PEKER

Prof. Dr. Taner YILDIRIM

Prof. Dr. Rifat BİLGİN

Prof. Dr. İrfan EMRE

Doç. Dr. Haki PEŞMAN

Doç. Dr. Yunus Emre KARAKAYA

Doç. Dr. Ayşe Ülkü KAN

Doç. Dr. Serkan BİÇER

**Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.**

## Ek- 3: Görüşme Soruları

### Şef/Garsonluk Mesleği Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma: Elazığ İli Örneği

#### 1. Şef/Garsonların Sosyo-Demografik Özellikleri Nelerdir?

- Yaş?
- Cinsiyet?
- Eğitim?
- Medeni durum?
- Sosyal güvence?
- Aylık gelir?
- Mesleki tecrübe?

#### 2. Şef/Garsonların Çalışma Yaşamlarının Doğası

- Şef/garsonluk mesleğine nasıl ve niçin başlandığı?
- Mesleğe giriş süreci?
- Çalışma şartları açısından şef garsonluk mesleği? (günlük-aylık sözleşme ya da sigorta gibi: çalışma saatleri, iş yoğunluğu, iş riski, ücret, dinlenme, tatil vb.)
- Mesleki tecrübeler
- Hangi sosyal haklara sahip olduğu?
- İşverenle, iş arkadaşları ve müşterilerle ilişkileri?
- İşsiz kalma ve ya iş güvencesizliği konusundaki görüşleri? (İş-işyeri değiştirme sıklığı ve nedeni, işsiz kalma nedenleri, bu süreçte yaşanan sorunlar )
- Şef/garsonluk mesleğinin icra edenler üzerindeki psikolojik etkileri nelerdir?

#### 3. Şef/Garsonluk: Mesleğe İlişkin Algı ve Tutumlar

- Şef garsonluk mesleğine dair algı ve değerlendirmeler? Bu mesleği nasıl anlamlandırdıkları?
- Mesleğin avantajları ve dezavantajları hakkındaki algıları?
- İcra ettiğiniz işi/mesleği sosyal çevreniz nasıl değerlendiriyor?
- Bu mesleğin sürdürülebilirliği konusunda ne söylenebilir?

#### 4. Şef/Garsonluk Mesleğini İcra Edenlerin Yaşam Tarzlarına ve Geleceğe İlişkin Görüşler

- Borçlanma durumu?
- Tasarruf, birikim yapabilme durumlar?
- Şans Oyunları ve diğer alışkanlıklarına dair algılar? (oynayıp oynamadığı niçin oynadığı)
- Sosyal aktiviteleri, boş zaman değerlendirme biçimleriniz?
- Mesleğin sosyal yaşamalarınıza, dini yaşamlarınız üzerindeki etkileri nelerdir?
- Mesleği icra edenlerin genel olarak gelecekte beklenenleri nelerdir?