



**T.C.
KASTAMONU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TURİZM İŞLETMECİLİĞİ ANABİLİM DALI**

**GASTRONOMİ BÖLÜMÜNDE OKUYAN KADIN
ÖĞRENCİLERİN KARIYER BEKLENTİLERİ VE
AŞÇILIK MESLEĞİNE YÖNELİK TUTUMLARI
ARASINDAKİ İLİŞKİ
(YÜKSEK LİSANS TEZİ)**

Gökçe ODACI

**DANIŞMAN
DR.ÖĞR. ÜYESİ SALİH YILDIZ**

**T.C.
KASTAMONU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TURİZM İŞLETMECİLİĞİ
ANABİLİM DALI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**GASTRONOMİ BÖLÜMÜNDE OKUYAN KADIN
ÖĞRENCİLERİN KARIYER BEKLENTİLERİ VE AŞÇILIK
MESLEĞİNE YÖNELİK TUTUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ**

GÖKÇE ODACI

**Danışman
Jüri Üyesi
Jüri Üyesi**

**Dr. Öğr. Üyesi Salih Yıldız
Dr. Öğr. Üyesi Aykut Şimşek
Dr. Öğr. Üyesi Fazıl Kaya**

KASTAMONU 2021

TAAHHÜTNAME

Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak yazılan bu çalışmada bana ait olmayan her türlü ifade ve bilginin kaynağına eksiksiz atıf yapıldığını bildirir ve taahhüt ederim.

Gökçe ODACI



ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

GASTRONOMİ BÖLÜMÜNDE OKUYAN KADIN ÖĞRENCİLERİN KARIYER BEKLENTİLERİ VE AŞÇILIK MESLEĞİNE YÖNELİK TUTUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Gökçe ODACI
Kastamonu Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Salih YILDIZ

Bu tez Gastronomi ve Mutfak Sanatları alanında lisans düzeyinde eğitim alan kadın öğrencilerin kariyer beklentilerini ölçmek ve aşçılık mesleğine yönelik tutumlarının incelenmesi amacıyla yapılmıştır. Araştırmada veri toplamak üzere anket tekniği kullanılmıştır. Anketler Türkiye’de Gastronomi ve Mutfak Sanatları eğitimi veren 16 devlet ve 12 vakıf üniversitesinde okuyan 569 öğrenciye uygulanmıştır. Toplanan anketler incelendiğinde eksik ve özensiz dolduranların çıkarılması sonucu 492 anket değerlendirilmeye alınmıştır. Çalışmada verilerin analizi için faktör analizi, T testi ve ANOVA, Mann-Whitney U testi, Kruskal-Wallis H testi, Korelasyon ve Basit Doğrusal Regresyon analizi kullanılmıştır. Elde edilen analizlerin sonuçlarına göre kadın öğrencilerin aşçılık mesleğine yönelik tutumları ve kariyer beklentileri mezun olunan lise değişkenine göre anlamlı farklılık göstermezken sınıf ve staj değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur. Korelasyon analizi sonucuna göre kariyer beklentisi ile cinsiyete uygunluk arasında pozitif yönde, zayıf düzeyde; güven ve saygınlık ile pozitif yönde orta düzeyde ve meslek sevgisi ile pozitif yönde güçlü düzeyde ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Kariyer beklentisinin aşçılık mesleğine yönelik tutum üzerinde pozitif yönde anlamlı etkiye sahip olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Gastronomi Eğitimi, Kariyer Beklentisi, Aşçılık Mesleği.

ABSTRACT

Msc. Thesis

RELATIONSHIP BETWEEN CAREER EXPECTATIONS AND ATTITUDES
TOWARDS THE CULINARY PROFESSION OF FEMALE STUDENTS
STUDYING IN GASTRONOMY DEPARTMENT

Gökçe ODACI

Kastamonu University

Institute for Social Sciences

Department of Tourism Management

Supervisor: Asst. Prof. Dr. Salih YILDIZ

This thesis was made to measure the career prospects of female students studying at the undergraduate level in the field of Gastronomy and Culinary Arts and to examine their attitudes towards the culinary profession. Survey technique was used to collect data. Surveys were applied to 569 students studying at 16 state and 12 foundation universities providing gastronomy and culinary arts education in Turkey. When the collected surveys were examined, 492 surveys were evaluated as a result of the removal of incomplete and sloppy fillers. Factor analysis, T test and ANOVA, Mann-Whitney U test, Kruskal-Wallis h test, correlation and simple regression analysis were used for data analysis in the study. According to the results of the analysis, female students' attitudes and career expectations towards the culinary profession did not differ significantly compared to the graduated high school variable, while significant differences were found compared to the class and internship variable. According to the results of the correlation analysis, there is a positive, weak level between career expectancy and gender decency; it has been found that it is positively associated with trust and respectability at a moderate level and positively associated with love of the profession at a strong level. Career expectancy has been seen to have a positively significant impact on attitudes towards the culinary profession.

Keywords: Gastronomy Education, Career Prospects, Cooking Profession.

ÖNSÖZ

Çalışmam süresince desteklerini esirgemeyen ve yaptığım tüm karar değişikliklerini sabırla karşılayan tez danışmanım değerli hocam Dr. Öğr. Üyesi Salih YILDIZ'a sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

Hayatımın her anında gösterdikleri fedakarlıklar nedeniyle aileme teşekkür ederim.

Gökçe ODACI

Kastamonu, Temmuz, 2021

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	v
ÖNSÖZ	vi
İÇİNDEKİLER	vii
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	ix
TABLOLAR DİZİNİ	x
KISALTMALAR DİZİNİ.....	xi
1.GİRİŞ	1
2. EĞİTİM KAVRAMI	5
2.1. Mesleki Eğitim	8
2.2. Turizm Eğitimi	10
2.3. Turizm Eğitiminin Amacı ve Önemi.....	12
2.4. Turizm Eğitiminin Tarihi Gelişimi	14
2.5. Gastronomi ve Mutfak Sanatları Eğitimi	16
3. AŞÇILIK MESLEĞİ.....	21
4. KARİYER İLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR	25
4.1. Kariyer Kavramının Tanımı	26
4.2. Kariyer Planlaması	28
4.3. Kariyer Platosu	29
4.4. Kariyer Yolları	30
4.5. Kariyer Haritası	32
4.6. Kariyer Hayat Döngüsü.....	32
5. KARİYER EVRELERİ.....	33
5.1. Araştırma-Keşif Evresi.....	33
5.2. Kariyer Başlangıç Evresi.....	34
5.3. Kariyer Ortası Evresi.....	34
5.4. Kariyer Sonrası Evresi	35
5.5. Emeklilik Bitiş Evresi	36
6. KARİYER SEÇİMİ VE ÖNEMİ	37
7. KİŞİLİK OLUŞUMU VE İŞ YAŞAMI KONUSUNA İLİŞKİN BAŞLICA KURAMLAR.....	38
7.1. Sigmund Freud'un Kişilik Kuramı.....	39
7.2. Gustav Jung'un Kişilik Kuramı	39

7.3.	Alfred Adler'in Kişilik Kuramı.....	40
7.4.	Karen Horney'in Kişilik Kuramı	41
7.5.	Eric Berne'nin Kişilik Kuramı	41
7.6.	John Holland'ın Mesleki Kişilik Kuramı	42
7.7.	Beş Faktör Kişilik Kuramı	43
7.8.	Edgard Schein Kuramı	44
8.	KARİYER YÖNETİMİ	45
9.	KARİYER GELİŞTİRME.....	47
10.	KARİYER GELİŞTİRME ARAÇLARI	49
11.	KARİYER SIKINTILARI	52
12.	KONU İLE İLGİLİ YAPILAN ÇALIŞMALAR.....	56
13.	ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ (SORUNLARI).....	68
13.1.	Araştırmanın Amacı ve Önemi	68
13.2.	Araştırmanın Kısıtları	69
13.3.	Evren ve Örneklemen Belirlenmesi.....	70
13.4.	Veri Toplama Yöntemi ve Araçları.....	72
13.5.	Verilerin Analizi	73
13.6.	Pilot Araştırma.....	73
13.7.	Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri	74
13.8.	Araştırma Ölçeklerinin Geçerliliği ve Güvenilirliği.....	76
14.	ARAŞTIRMANIN BULGULARI	77
14.1.	Frekans Analizi	77
14.2.	Aşçılık Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeğinin Faktör Analizi	77
14.3.	Kariyer Beklentisi Ölçeğinin Faktör Analizi	80
14.4.	Normallik Testi	81
14.5.	Hipotezlerin Test Edilmesi.....	82
SONUÇ VE ÖNERİLER		90
KAYNAKÇA.....		93
EKLER.....		113
EK 1. ANKET FORMU.....		113
EK 2. ÖZGEÇMİŞ.....		Hata! Yer işareti tanımlanmamış.

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Eğitim Şeması	7
Şekil 2. Türkiye’deki Aşçılık Eğitim Sistemi.....	24
Şekil 3. Araştırma Modeli.....	77



TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1. Türkiye Turizm Eğitim Sistemi	15
Tablo 2. Kariyer Aşamalarında Yer Alan İhtiyaçlar	36
Tablo 3. Kariyer Gelişimindeki Roller	48
Tablo 4. Aşçılık Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeğinin Maddeleri	71
Tablo 5. Kariyer Beklentisi Ölçeğinin Maddeleri	72
Tablo 6. Kullanılan Ölçeklerin Güvenirlilik Analizi	76
Tablo 7. Kadın Öğrencilerin Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans Analizi	77
Tablo 8. Aşçılık Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeğine Ait Faktör Analizi Sonuçları	78
Tablo 9. Kariyer Beklentisi Ölçeğine Ait Faktör Analizi Sonuçları	80
Tablo 10. Tanımlayıcı İstatistikler	81
Tablo 11. Aşçılık Mesleğine Yönelik Tutum ile Sınıf Arasındaki Farklılıkların Analizi	82
Tablo 12. Meslek Sevgisi Alt Boyutu ile Sınıf Arasındaki Farklılıkların Analizi	83
Tablo 13. Aşçılık Mesleğine Yönelik Tutum ile Lise Arasındaki Farklılıkların Analizi	83
Tablo 14. Meslek Sevgisi Alt Boyutu ile Mezun Olunan Lise Arasındaki Farklılıkları Analizi	84
Tablo 15. Aşçılık Mesleğine Yönelik Tutum ile Staj Arasındaki Farklılıkların Analizi	84
Tablo 16. Meslek Sevgisi Alt Boyutu İle Staj Arasındaki Farklılıkların Analizi	85
Tablo 17. Kariyer Beklentisi ile Sınıf Arasındaki Farklılıkların Analizi	86
Tablo 18. Kariyer Beklentisi ile Mezun Olunan Lise Arasındaki Farklılıkların Analizi	86
Tablo 19. Kariyer Beklentisi ile Staj Arasındaki Farklılıkların Analizi	87
Tablo 20. Aşçılık Mesleğine Yönelik Tutum ile Kariyer Beklentisi Arasındaki İlişkinin Analizi	88
Tablo 21. Kariyer Beklentisinin Aşçılık Mesleğine Yönelik Tutumun Üzerindeki Etkisinin Analizi	89

KISALTMALAR DİZİNİ

AMYO	Aşçılık Meslek Yüksek Okulu
AOTML	Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi
GMS	Gastronomi ve Mutfak Sanatları
M.T.O.K	Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Kurumları
MEB	Millî Eğitim Bakanlığı
ÖSYM	Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi
ÖSYS	Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Sistemi
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
TAFED	Türkiye Aşçıları Federasyonu
TUREM	Turizm Eğitim Merkezleri
TÜSİAD	Türkiye Sanayicileri ve İş Verenler Topluluğu
UNWTO	Dünya Turizm Örgütü
ÜNİ.	Üniversite
Vb.	ve benzeri
Vd.	ve diğerleri
Vs.	vesaire
YÖKATLAS	Yükseköğretim Program Atlası

1. GİRİŞ

Kadının toplumdaki rolü geçmişten günümüze ev ile daraltılmış, birtakım ev işleri ve çocuklarının sorumluluklarını üstlenme gibi görevlerle topluma etkisi kısıtlanmıştır. 19. yüzyılda başlayan ve hala etkisi devam eden makineleşme girişiyle kadın, eğitim imkanlarından faydalanarak evden bağımsız ekonomik özgürlüğüne kavuşmaya başlamıştır. Okur-yazarlık oranının artması ve toplumdaki yetkinlik alanının genişlemesi ile kadınlar sosyal ve ekonomik haklarını korumak için çaba sarf etmiştir (Kuzgun ve Sevim, 2004).

Aile yaşantısı, anne olma ve çocuklarının çeşitli bakımlarından bizzat sorumlu olma gibi durumlar sebebiyle kadınların mesleklerinde ilerleyerek hedeflediği ideallere erişememesi gibi güçlüklerle karşılaşmaktadır. Kadınların bu konuda üstlendiği yükümlülüklerin, yürüttüğü işlerin işleyişini olumsuz yönde ilerleteceğinden söz edilebilir. Bilhassa mesai sürelerinin esnek olması sorunu turizm pazarında kadın personellerin mevcudunu erkek personellere kıyasla düşürmektedir (Davras ve Davras, 2015, s. 88).

Kadınların iş yaşamında karşılaştığı problemler, 1970'lerde artmıştır. Büyük ölçekli işletmelerin, giderlerini aza indirmek için kadınlara fırsatlar tanınmıştır. Kadınların daha çok ev içi sorumluluklar alması nedeniyle vakitlerinin çoğunu erkeklere nazaran evde harcamalarından dolayı kariyer yapmayı kısa süreli değerlendirmeleri, kadın iş yaşamındaki potansiyelini düşürmesine yol açmıştır (Çıkmaz, 2010, s. 13). Eskiden beri kadınlar, çeşitli ötekileştirmelerle ve adil olmayan tutumlarla baş etmek zorunda kalmışlardır. Küçük yerleşim yerlerinde eril aile ilişkileri doğrultusunda güçlüklerle karşılaşan kadınlar, şehir hayatında ise, işe kabulde, maaşlarda, cinsel taciz vb, durumlardan olumsuz etkilenmiştir (Dikmetaş, 2009, s. 150).

Bilindiği gibi, hizmet sektörü günden güne büyümekte, kamu ve özel sektörde istihdam edilen kadın mevcudu yükselmektedir. Bu sektörde kadın işi olarak algılanan meslekler; hemşirelik, öğretmenlik, diyetisyenlik, sekreterlik, satış elemanı, sosyal hizmetli personelidir (Özkaplan, 2009, s. 18). Bu alanlardan biri de yiyecek-içecek sektörüdür. Yiyecek içecek kuruluşları pazardaki büyümeden olumlu yönde

payını almış ve dikkate değer bir pazar hacmine erişmiştir. Bilhassa 2000’li yıllardan sonra yiyecek içecek sahası hızlı bir ivme kazanmıştır (Tuncer, 2017, s. 321).

Özellikle son yıllarda yiyecek içecek sektöründe kadınların da varlığından söz edilebildiği çeşitli iş sahaları mevcuttur. Bütün turistik faaliyetlerin ortak noktası ve bireylerin farklı çekicilikleri tanımada etkili bir role sahip olan yiyeceğin, üretimden tüketimine kadar tüm evrelerinde yer alan aşçılık bu meslek dallarındandır (Eren, 2020, s. 252). Çeşitli destinasyonları ziyaret eden bireylerin yalnızca ulaşım ve barınma gereksinimlerine ek olarak en hayati gereksinimlerden biri de beslenmedir. Bireylerin bu gereksinimlerini eksiksiz karşılamak isteyen büyük ölçekli işletmelerde ürünlerin gerekli aşamalardan geçirilip tüketim ve sunum aşamasına getirildiği alan mutfaktır (Çemrek ve Yılmaz, 2010, s. 207).

Kadınlar turizm pazarında çoğunlukla kısa dönemli ve daha az maaşlarla istihdam edilmekte ve erkeklere nazaran daha nadir üst kademelerde görevlendirilmektedir (Jordan, 1997, s. 528). Genellikle küçük ölçekli kuruluşlarda kadınlar profesyonellik gerektirmeyen işlerde daha cüzi maaşlar karşılığında işe kabul edilmektedirler. Büyük ölçekli işletmelerde ise bu durumun değiştiği söylenemez. Yine kadınlar maaş, statü, öğrenim gibi haklarından erkeklerle adil bir şekilde yararlanamamaktadır (Köse, 2014, s. 65). Bu sorunlar, turizm sahasından gelir elde eden bireylerin, bilhassa kadınların kısa dönemli istihdam edilme arzusuyla işe başlamalarına yol açmaktadır (Çelik ve Şahingöz, 2018, s. 374). Çelik ve Şahingöz (2018) gerçekleştirdikleri araştırmada kadın şeflerin büyük oranla işe kabulünde ötekileştirmeye maruz bırakıldıklarına, çalışma alanlarında önyargılı tutumlarla yüz yüze geldiklerini ve mutfaklarda yer verilen kadın aşçıların, cinsiyet ayrımcılığının gözetildiği görev dağılımları içerisinde kaldıklarını ifade etmişlerdir.

Kadınların daha hâkim olduğu ev mutfaklarından farklı olarak endüstriyel mutfak olarak nitelendirilen orta ve büyük ölçekli işletmelerin mutfakları, erkeklerin yoğun istihdam edildiği sahadır. Kadınlar, bu erkek egemenliğinin baskın olduğu sahadan ya tamamen yoksun bırakılır ya da erkeklerden daha alt kademelerde daha az ücretlerle istihdam edilir. Bu ötekileştirilmeye ve erkekler nezdinde işleyişin sağlanmasına karşın günümüzde kadınlar birçok statüde endüstriyel mutfaklarda

başarı ve gücünden söz ettirebilirler (İnce, 2016, s. 409). Bu doğrultuda kadınların profesyonel olarak aşçılık yapabilmelerine fırsat tanıyan “Gastronomi ve Mutfak Sanatları” bölümü her geçen gün yaygınlık kazanarak bilinirliği artmaktadır. Aşçılık mesleğini sadece erkeklerin yapabileceğine yönelik görüş etkisini yitirmekte ve toplumun mesleğe yönelik bakış açısı değişmektedir. Harbalıoğlu ve Ünal (2014), ön lisans eğitimi alan aşçılık programı öğrencilerinin mesleğe olan bakış açılarının saptanmasına ilişkin yaptıkları araştırmada, 87 erkek ve 71’i kadın öğrencinin mutfağı kendi iradeleriyle tercih ettikleri, mutfağın herhangi bir dalında kariyer yapmak istedikleri, aşçılık mesleğinin beklentilerini karşıladığına inandıkları sonucuna ulaşmışlardır. Çalışmada belirtildiği üzere mutfak bölümüne kadınların erkekler kadar ilgili olduğu söylenebilir. Yine Özdemir, Ak ve Öncel’in (2019, s. 951) araştırmaya dahil olan öğrencilerin %48’inin kadın ve %52’sinin ise erkek olduğu belirlenmiştir. Bu bilgi, gastronomi alanına kadınların da erkekler kadar ilgi gösterdiği ve gelecek zamanlarda mutfak bölümlerinde daha fazla yer alacakları şeklinde yorumlanabilir.

Bu tez çalışmasının temel sorunu, “kadın öğrencilerin aşçılık mesleğine yönelik tutumları ile kariyer beklentileri arasında bir ilişki var mıdır?” sorusuna yanıt aramaktır. Bununla birlikte bu araştırmada şu sorulara da yanıt aranmıştır;

- Gastronomi ve Mutfak Sanatları okuyan kadın öğrencilerin aşçılık mesleğine yönelik tutumları olumlu mu olumsuz mudur?
- Gastronomi ve Mutfak Sanatları okuyan kadın öğrencilerin kariyer beklentileri olumlu mu olumsuz mudur?
- Aşçılık mesleğine yönelik tutum ile kariyer beklentisi arasında bir ilişki var mıdır?
- Kariyer beklentisinin aşçılık mesleğine yönelik tutumu üzerinde etkisi var mıdır?

Tez üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde gastronomi kavramı, gastronominin tarihsel gelişimi, gastronomi turizmi, eğitim kavramı, mesleki eğitim, turizm eğitimi,

turizm eğitiminin amacı ve önemi, gastronomi ve mutfak sanatları eğitimi ve aşçılık mesleği hakkında bilgi verilmiştir. İkinci bölümünde kariyer ile ilgili temel kavramlar, kariyer evreleri, kariyer seçimi ve önemi, kişilik oluşumu ve iş yaşamı konusuna ilişkin başlıca kuramlar, kariyer yönetimi, kariyer geliştirme, kariyer geliştirme araçları, kariyer sıkıntıları hakkında bilgi verilmiştir. Gastronomi ve mutfak sanatları lisans eğitimi alan kadın öğrencilerin kariyer beklentileri ile aşçılık mesleğine yönelik tutumları arasındaki ilişki ile ilgili araştırma ve bulgulara yer verilmektedir.



EĞİTİM KAVRAMI, MESLEKİ EĞİTİM, TURİZM EĞİTİMİ, GASTRONOMİ VE MUTFAK SANATLARI EĞİTİMİ

2. EĞİTİM KAVRAMI

Eğitim, insanoğlunun diğer canlılardan ayırdığı belli özellikleri sergilemek için giriştiği çabaları yerine getirmede kendine uyguladığı disiplindir. Bu durumda bireylerde ortaya çıkan karakteristik ayrıcalıklar ortaya konmaktadır. Ayrıcalıkları belirleyen faktör eğitim sırasında kazanılan birikimler, donanımlar, kazanımlar sayesinde oluşmaktadır. Modern çağda öğrenimi destekleyen birim ve çevreler eğitimin büyük ölçeğini kapsamaktadır. Eğitim ailede, istihdam alanında, orduda, inançların yerine getirildiği bölümlerde, bireylerin kendileri tarafından kurulan gruplar arasında da var olmaktadır (Fidan, 1998, s. 12).

Eğitim, canlıların gelişimi için gerekli görülen davranış biçimlerinin edindirilmesi eylemidir. Eğitim, her canlının hayata gözünü açmasından yaşamının sonlanmasına dek varlığını sürdürdüğü zaman diliminde sosyolojik ortamda benliğini koruyabilme, kendine ait değerleri ve görüşlerini ifade edebildiği dönem olarak ifade edilebilir (Keskinçilic, 2006, s. 5). Başka bir ifadeye göre eğitim, canlıların hayatını sürdürdüğü sosyal çevrede davranış tipleri kazandığı zaman aralığıdır (Varış, 1996, s. 13).

Eğitimi oluşturan etmenlerin nitelikleri aşağıda belirtilmiştir (Sönmez, 1994, s. 43):

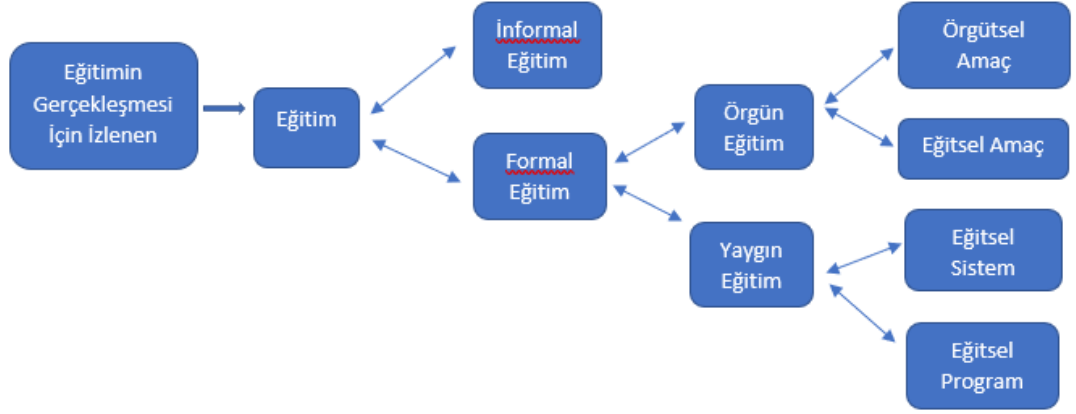
- Öznesi insan
- Bireyin sahip olduğu donanımlar kendini karşılarsa da daha fazlasına ihtiyacı olduğu düşüncesi
- Nesnenin değişikliğe uğratılabilmesi
- Gerekli çaba için ortamın hazır hale getirilmesi,
- Öznenin çalışmalar sonucunda ne düzeye geldiğinin sorgulanabilir olması başlıca kriterdir. İstenilen seviyeye ulaşılması durumunda gerekli donanımların korunması, ulaşılması durumunda ise bu yönde gerçekleştirilen stratejilerin yapılandırılması ya da tamamen değiştirilmesini zorunlu hale getirir.

İş gücü kazanmanın temeli eğitim ile atılmaktadır. Böylelikle eğitim, yaşam kalitesini arttırmanın, daha geniş düşünüldüğünde ise belirli bir seviyeye ulaşmanın, kalkınmış ülkeler grubunda yer edinmenin ilk adımıdır (Hergüner, Arslan ve Dünder, 2002, s. 45). Eğitim, öncelikle endüstri ve hizmet pazarının işleyişine yön veren yetenekli, profesyonel bireylerle ihtiyacı karşılayarak, istihdam edilenleri geliştirerek maddi gelir düzeyini arttırmaya fırsat tanır (Woodhall, 1979, s. 34). Bu görüşe göre eğitim; *“önceden düzenlenmiş hedefler ışığında bireyin sosyolojik tepkilerinde başlıca değişimler görülmesine yardımcı olan birimdir”* (Karşı, 2003, s. 9) diyerek karşılaşılmaktadır.

Dünyada tüm sosyal çevrelerde eğitimin üzerine önemli derecede durulmaktadır. Eğitim, canlıların her geçen gün deneyimledikleri eylemlere bakıldığında, sonraki döneminde sahip olduğu bilgi ve becerileriyle hayal gücünü kullanarak sergilediği tutumlarla ilgilidir. Eğitim konusu, *“birey ile sosyal çevrenin yapı taşıdır”* (Balay, 2004, s. 78). Ülkemizde *“eğitim”* sözcüğü, ifade olarak ilk 1940’lı dönemlerin bitiminde benimsenmiştir. Önceleri ise eğitim sözcüğünün yerine terbiye ifadesi tercih edilmekteydi (Başaran, 1984, s. 14).

Eğitim ifadesinin çeşitli karşılıklar bulmasındaki gerekçe; eğitim alanının dar olmaması, gelişime, değişime uyum sağlaması ve eğitime olumlu bakış açısına sahip bireylerin arayışlarının çok yönlü olmasıdır. Ek olarak eğitim konseptinin temelindeki felsefi görüşe göre; isteklerin, tutumların, tercih edilen uygulamaların çeşitlendirilmesi sebebiyle eğitim sözcüğüne tek bir açılım bulmak güçtür (Yavuz, 2018, s. 6).

Laska (1984, s. 205) eğitimi formal ve informal diye iki kategoride toplamaktadır. Formal eğitim de alt başlık olarak örgün ve yaygın eğitimi ortaya koymaktadır.



Şekil 1. Eğitim Şeması (Laska, 1984, s. 205)

İnformel eğitim; ulaşılması istenilen hedef, bunun için gerekli yer ve düzen gerektirmeyen, uygulanırken ekstra çaba istemeyen, öğretici elemanlara ihtiyaç duymayan, pozitif ve negatif değerlendirmelerin edinildiği bilgi toplama sürecidir (Yavuz, 2018, s. 15).

Formal eğitim; eğitim alanları ve diğer platformlarda belirli sistem dahilinde veya bir amaç doğrultusunda faaliyet gösterilen öğrenim şekli formal eğitim olarak ifade edilmektedir. Formal eğitim belirlenen hedefler göz önünde bulundurularak uygulanmaya çalışılır. Bu öğrenim şekli, uygulamadan evvel düzenlenen bir sistem ile öğrenim aracılığıyla düzenli olarak hayata geçirilir. Bu durumda başlangıçta kişilerin tutumları saptanmış ve gelişim göstermesine, yeniliklerden fayda sağlamasına aracı olunmak istenmektedir (Şenel, 2008: 6; Özata, 2017). Formal öğretimin alt başlıklarını örgün ve yaygın öğrenim birimleri oluşturmaktadır (Ekici, 2017, s. 34).

Örgün eğitim; İstenilen yaş aralığında veya benzer aşamadaki eğitim görenlere amaca yönelik düzenlenmiş sistemli bir çalışma dönemi kapsamında bir okul çerçevesinde edindirilmek istenilen öğrenim şekli örgün eğitim şeklinde ifade edilmektedir (Şenel, 2008).

Yaygın eğitim; örgün eğitime dahil olamamış ya da yarım kalan eğitimlerini tamamlamayı çabalayan bireyler için ortam sağlanan öğretici girişimlerdir (Uzun, 2009: 71).

2.1. Mesleki Eğitim

Mesleki eğitim, ulusun öğretim düzeninin içeriğinde makineleşme, ziraat ile hizmet alanlarıyla beraber tüm mesleki ve teknik öğrenim kuruluşların sistemlerinin düzenlenmesi, incelenmesi, yenilikler getirilmesi ile işleyişi, kontrolü, stratejilerinden ortaya çıkmaktadır (Atay ve Yıldırım, 2008, s. 395; Bucak, 2012, s. 8). İlk zamanlarda karşılığı fiziksel yetenek ile alanı daraltılmış mesleki eğitim, karakterlerin bütün özellikleri ile büyümesine önem vermektedir. Mesleki eğitim, sosyal alanda bir arada bulunduklarıyla bağlantısı olan birey için herhangi bir bölüme dair nitelikleri sahip olmasına yarayan, bireyin kendisini pek çok yönden imkanlar veren bir zaman dilimi olarak görülmektedir (Alkan, Doğan ve Sezgin, 1998, s. 16; Aydoğan, 2002, s. 12). Mesleki öğrenimin asıl hedefi, kişinin yazınsal ve deneyim üzerine yeteneklerinin farkına varacağı çevreyi oluşturmaktadır. Mesleki eğitim sistemlerinin buna ulaşmak için tek bir çatı altında toplanmaları, zorunlu öğretici uygulamalarının değerini ele alarak istenilen kontrolleri gerçekleştirmeleri zorunlu hale gelmektedir (Aydoğan, 2002, s. 12).

İlgili kişilerin tutumlarını, yeteneklerini sergilemek ve kişilere yaratıcılıklarını görebildikleri fiziksel çevreyi vererek tek başına verimli işler yapabilmeyi amaç edinen mesleki eğitimin nitelikleri ifade edildiği gibidir (Hacıoğlu, 1995, s. 4):

- Mesleki eğitim, deneyime dayalıdır.
- Mesleki eğitimde cüzi rakamlarla kaliteli eğitim sunan toplumsal fayda temellidir.
- Meslekler bölüm farklılıkları gözeterek ona uygun işleyişler getirerek faaliyete geçirilmesi üzerinde durur.
- Her bireyde farklılık gösteren sosyal statü, maddi olanaklar ve beklentilere yönelik girişimlerde bulunur.
- Mesleki eğitimde bilgi ve beceri sahibi olma ortamı, çalışma sahasıyla aynıdır.
- Mesleki eğitim, ilgili bireyi herhangi bir sahada yer edinebilme potansiyeline sahip olana kadar sürer.
- Mesleki eğitim sistemlerinde işleyiş canlı ve değişkendir.

- Mesleki eğitim, iş dünyasına yakınlaştırır.

Mesleki eğitim iş imkânı olarak ele alındığında; bir ülkenin ya da bölgenin mesleki eğitim işleyişi incelendiğinde diğer ülke ya da bölgelere ne düzeyde bağlı kaldıkları görülebilir. Yetenekli ve bilgi düzeyi yüksek personel alımını kolaylaştıran mesleki eğitim müesseseleri pazarda güç kazanmayı desteklemektedir (Mısırlı, 2001, s. 53).

Meslek ölçütlerinin belirlenmesi öğrenim hizmeti sağlayanların görevini hafifletmektedir. Öğrenim aktivitelerinin ulaşmak istediği verimliliği erişimi kolaylaştırır. Meslek ölçütleri Mısırlı'ya (2001) göre turizm pazarında belirtildiği gibi yardımcı olmaktadır:

- Sektörde istihdam edilirken aranılan özellik ve nitelikleri edindirir,
- Öğrenim sistemi ile çalışma sahasını birleştirir,
- Alan belirlemede, karar verme aşamasını keskinleştirir.

Mesleki eğitim, fertlerin yaşamını devam ettirebilmek için sahip olabilecekleri maddi gelir gelirlere ulaşabilmeleri için ön koşul olarak görülen mesleki donanım ve deneyimi edindirir. Mesleki eğitim düzeni sorgulayıcı, başlıca yetenekleri geliştirme, görerek öğrenme yetisi yüksek kişileri sektöre hazırlamayı temel prensipler olarak görmelidir (Kalkınma Bakanlığı, 2014). Diğer bir ifadeyle mesleki eğitim; toplumsal ilerlemenin, işsizliğin azalması ve ülkenin üretim potansiyelinin verimliliği açısından ciddi etkiye sahiptir. Bu etkinin, sosyolojik olarak her bireye aktarılmasına önem verilmesi gerekmektedir. Sanayileşen ortamda bireyin kendini yadırgamaması amacıyla, mesleki öğrenime duyulan ihtiyacın farkına varılmasına dikkat edilmelidir (Sezgin, 1999, s. 195-196).

Mesleki öğrenim, birçok yerin eğitim protokollerinde değişiklikler gözetilmektedir. Daha çok endüstrileşme potansiyeli yüksek alanlarda görülmekte olan mesleki öğrenim biçimleri, yöneltilen öğrenim şekline ve öğrenimin sunulduğu kuruluşa göre iki küme altında toplanabilir (Tisk, 1997):

- *Tam süreli mesleki öğrenim tipi:* Tam süreli mesleki öğrenim tipinde öğrenim okul içinde 8-10 senelik mecburi eğitim olarak hizmet sağlanmaktadır (Uçar ve Özerbaş, 2013; 243).
- *Çıraklık öğrenim tipi:* Yetkili birimler tarafından belirlenmiş çıraklık standartlarına göre oluşturulmuş çırak ile işletme tarafından imzalanmış bir çıraklık sözleşmesine göre, mesleğin gerekliliği olan bilgi, kabiliyet ve iş disiplininin çırakta, ilke olarak iş kapsamında geliştirme evresidir (Aladağ, 2006).

2.2. Turizm Eğitimi

Turizm sahası ülke gelirlerini artırarak çeşitli istihdam alanları sağlamaktadır (Keung, 2000, s. 121). Sektördeki hizmet kalitesini ve müşteri memnuniyetini artırma isteği kalifiye personel ihtiyacını gerekli kılmaktadır (Sem ve Clements, 1996, s. 94). Günümüz işletmelerinde değişen turizm anlayışı ve hizmete verilen önemin artması konuk ile personel iletişiminin sağlıklı olmasına dikkat edilmektedir. Bu sayede genel olarak işletmelerde iş imkânı sağlanan bireylerden pratik ve teorik anlamda eğitim seviyelerinin yeterli düzeyde olması beklenmektedir (Christou, 1999, s. 683). Kalifiye ve üretici gücü yüksek çalışana ulaşmak alan bilgisi ve becerisiyle karşılanabilir (Ünlüönen, 2000, s. 218). İnsan odaklı girişimlerde bulunulmadığı takdirde sanayi alanında gelişme ve iktisadi ilerlemelerin hizmet kavramının niteliğinin yükselmesinde ve sürekliliğinin sağlanmasında yeterli görülmemektedir (Seymen, 2002, s. 17).

Turizm öğretimi, sosyal çevrede turizm algısını oluşturmak, turizm girdilerini doğru değerlendirecek uygulamalara yer vermek, konukların kültürel değerlerine, sosyal statüsüne vb. herhangi bir ayırım gözetmeksizin aynı düzeyde hizmet sunma üzerine yoğunlaşarak çalışmalar sürdürmektir (Olalı, 1982, s. 264; Ağaoğlu, 1991, s. 37; Bayer, 1998, s. 145). Başka bir ifadeye göre turizm öğretimi, turizm bünyesi ve ayrılan bütçe ile fertlerin öğretim sürecinin tamamlanması, turizmde alanında profesyonel ve deneyim sahibi çalışanların ve üst kademelerin geliştirilmesi ve sahaya hazırlanması için düzenlenen çabalardır (Sezgin, 2001, s. 135). 1870'lerin bitiminde öncelikle Almanya'da turizm eğitimine önem verilmiştir. Başlangıçta 1893

tarihinde Ecole Hoteliere de Lausanne (Lausanne Hotel Eğitim Kurumu) eğitime açılmıştır ve 20. yüzyılın ilk zamanlarında benzer eğitim yerleri benimsenmeye ve tercih edilmeye başlanılmıştır (Baum ve Gillespie, 2001).

Şimdilerde turizm öğreniminin değeri bilinmiş ve turizm pazarında yeterince eğitim kurumu beklentiyi karşılamaya çalışmıştır. Turizme olan farkındalık artmaya başlamıştır. Böylelikle turizmde ölçütlerin belirlenmesi yolunda insana olan gerekliliğini karşılamaya çalışmış ve bu branşta eğitim kuruluşları açılmaya başlamıştır. Bunun sonucunda turizm eğitimi veren alanların da gelişmesi dikkat çekmiştir. Bu alanlar hizmet dalında pazardan kar elde edecek bireyleri bilgi beceri kazanmalarını sağlaması sebebiyle hizmet niteliği de güçlü olmalıdır (Olca, 2008).

Ziyaretçilerin taleplerini belirleyici çabaların uygulandığı çevrede yer alıp aktivitelere doğrudan katılım sağlamayan bireyleri turizm sahasında doğru kararlar verebilmesi gerekmektedir. Bunu sağlayan öğrenim uygulamaları da turizm öğrenimi olarak görülmesinin aksine mesleki öğrenim olarak kabul edilmemektedir. Ama bireyleri turizm sahasında etkin rol oynamasına ve pazarın büyümesi için eğitici personelin hazırlanması da turizm mesleki öğrenimin görevlerindendir (Türkseven, 2012, s. 19).

UNWTO, 1995 tarihinde turizm öğrenimi doğrultusunda bazı düzenlemeler yapmıştır (Kocaoğlu, 2002). Bu düzenlemeler, öğrenim gören bireylerin ne düzeyde öğrenim gördükleri, gerekçesi ve hedeflerini açıklamayı kolaylaştırmaktadır.

Turizm pazarında, turizm öğreniminin zorunlu hale getirilmesindeki etmenler (Olalı, 1982, s. 212):

- Turizmin hoşgörüyeye dayalı bir anlayışı vardır. Turizmin bu anlayışı yaygınlaştırması için turizm öğrenimi şarttır.
- Turizm öğrenimi turizmin belirleyici çekicilikleri olarak görülen doğal ve tarihi yapıtların günümüze taşınması gerektiğini bireylere iletilmelidir.
- Turizm öğrenimi aynı iş çevresini paylaşan fertlerle birlikte hareket etme yetisini kazandırmak için ihtiyaç duyulan verileri ve yeterliliği kazandırır.

- Turizmin yapı taşlarının zarar görmesine engel olmak, günümüz turizminde hala varlığını eskisi gibi koruyabilmek turizm öğrenimini zorunlu hale getirir.
- Turistik ürün ve işleyişlerde yer alanların turizm sektöründe yüz yüze kaldıkları durumları analiz etmek, problemlere tarafsız bakış açısıyla ele alarak üstesinden gelmek için turizm öğrenimine ihtiyaç vardır.
- Turizm sahasında etkileyici, günceli takip eden bir tanıtım stratejisini savunmak; çağdaş reklam çalışmaları, halkla ilişkiler ve satış aşamasında karşılaşılan kaostan kurtulmak için turizm öğrenimine ihtiyaç duyulur.

2.3. Turizm Eğitiminin Amacı ve Önemi

Turizm öğretimi, toplumsal öğrenim hedefleriyle eş değer ilerlemektedir. Pazarın büyüme göstermesi ve personel ihtiyacı ile birlikte turizm öğreniminin ulaşmak istediği noktaların belirlenmesinde önemlidir (Dağdeviren, 2007). Kalkan'a (1994, s. 80) göre turizm öğreniminin amacı, sosyal ortamda turizm farkındalığı yaratarak çekiliciliği günümüze taşıyarak toplumsal değerleri korumak, çaba gerektiren turizm sahasında sürekliliği sağlamak; konukların taleplerine yakından cevap vermeye çalışan görevlilere mesleki yeterlilik edindirmek, görev ve konumları arasında istikrar sağlamak olarak ifade edilir. Bayer (1998) ise turizm öğreniminin hedefi, bireyler arasında turizme bakış açısını geliştirmek, turizm destinasyonlarının varlığını korumak, misafirlerin hoş karşılanması kapsamında sağlanan hizmet algısını iş görenlerine benimsetmektir.

Sezgin açısından (2001, s. 136) turizm öğreniminin amaçları şöyle ele alınabilir:

- Turizm pazarına kazandırılan iş gücünü karşılamak,
- Verilen öğretim uygulamalarının ilişkili olarak birbirini tamamlamak,
- Turizm pazarının büyümesinde rol almak,
- Turizm kuruluşlarında hizmet verenlere profesyonellik kazandırmak,
- Fertlerin turizme yönelmesi,
- Turizmin toplumsal refahındaki etkisini arttırmak,
- Fertlerin turizme odaklanması ve turizm işleyişinde bulunan kişilere mesleğe yetişmesini sağlamaktır.

Mesleki eğitim derslerinde öğretme biçimi ve öğretme ortamlarının öğrencilerin paket program kullanım becerisine etkisinin olup olmadığını inceleyen Kınay'a (2012, s. 30) göre turizm öğreniminin amacı aşağıdaki gibidir;

- Turizmin gereklilikleri bakımından eğitimde uygulama alanında farklı yöntemler kullanılması,
- Eğitim görenlere, sürecin bitiminde turizm alanında iş sahibi olmalarını kolaylaştırması,
- Turizmde var olan kuruluşlarda yönetim kadrolarını tamamlayan bireylerin mesleğe hazırlanması,
- Örgün ve yaygın eğitimin tamamlanması,
- Eğitim sınırlılıklarını belirleyerek ulusal düzeyde kabul edilecek belgelendirme ve sertifikasyona geçişin kolaylaştırılması,
- Sektörün belirli alanlarının işleyişini beraber yürütmesini kolaylaştırmak,
- Turizm sahasında çalışma ve incelemeler yapan ilgili birimler ile araştırma birimlerine, uzman ve araştırmacıların yetiştirilmesi,
- Turizmin milli geliri yükseltmesi ve turizmin çeşitlenmesine destek sağlaması,
- Turizm pazarının diğer endüstrilere göre canlı olmasını sağlaması,
- Turizm sahasında aktif rol alan bireylerin mesleğe hazırlık evresini kolaylıkla tamamlamasıdır.

Bu ifadeleri tamamlayacak nitelikte olan asıl hedef, pazarın iş gücü yoksunluğunu gidermektir. Ayrıca turizm sahasını aktif konuma getiren kuruluşların talep edilmesindeki en önemli kriter personelinin turizm öğrenimini görmesine bağlıdır (Türkseven, 2012, s. 22). Hizmet sahasında çalışan fertlerin mesleğine yönelik başarılı karar vermesi ve işine bağlılığının artması turizm öğrenimi görmeye sağlanmaktadır. Mesleki öğrenim görmeyen fertlerin iş bilincinin yetersiz olması ve disiplin anlayışının olmaması ile konukların işletmeye bağlılığını ve tercihlerini olumsuz yönde etkiledikleri gözlemlenmektedir (Jiang ve Tribe, 2009). Turizm alanının yoğun ilgi görmesi ve tüketim açısından taleplerin çoğalması ve bu taleplerin karşılanması birçok turizm kuruluşunda donanımlı personel ihtiyacı giderilmesiyle bağlantılıdır (Solmaz ve Erdoğan, 2013, s. 558).

Lisans düzeyinde verilen turizm öğreniminin sorunlarını ve çözüm yollarını araştıran İçöz (1994, s. 86-87) eğitimin önemi ise şöyle ifade edilmiştir:

- Turizm öğrenimi süreci ilgili bölümlerin işçi kadrosu tamamlanmalıdır.
- Yurtdışındaki kuruluşlarla bağlantı kurarak işleyişini yürüten müesseselerdeki iş görenlerin kalifiye olmasıdır.
- Yabancı ülkelerle iletişim sağlayarak kar elde etmeye ön ayak olan yönetici ve yardımcı personellerin istihdamı gerekmektedir.
- Mesleki öğrenim sürecindeki yeterlilik ile toplumsal kalkınmanın paralel ilerlemesine önem verilmektedir.
- Turizm kuruluşlarında iş gücü giderlerinin diğerleri içerisinde değerlendirilmeye alındığında çalışan işçi kadrosunun motivasyonunu artırarak karlılığın artırılması sağlanmalıdır. Bu bakış açısıyla turizm iş görenlerini profesyonelleştirecek öğrenim sürecinin tamamlanması şarttır.
- Turizm öğrenim sürecinin kuruluşlarda iş görenlerin yanı sıra üst kademeleri oluşturan bireyleri ve bu alanda öğretici ve uzman bireyleri hazırlaması bakımından önemlidir.

2.4. Turizm Eğitiminin Tarihi Gelişimi

1890 tarihinde turizm içerikli mesleki öğrenim için gerekli bir çaba harcanmazken, 29 Ekim 1890 tarihinde Osmanlı Medeniyeti tarafından “*Seyyahlara Tercümanlık Edenler Hakkında 190 Sayılı Nizamname*” olarak yönetmeliklere yer verilmiştir. Bu kararla, farklı dilleri konuşma yetisine sahip yabancı uyruklu bireyler uğraş olarak ve bundan kazanç elde etmelerine izin verilmiştir. Cumhuriyetin başlangıcından bu yana 1925’te “1730 Sayılı Seyyah Tercümanları Hakkında Kararname” kabul edilmiş ve bu kararlar çerçevesinde bir iş sahası oluşturulmaya çalışılmıştır. İlgili yönetmelikler, yeterince karara duyarlı olmamaları sebebiyle ulaşılmak istenilen nitelik elde edilememiştir. Bu sürecin bitiminde Türkiye Turing ve Otomobil Kurumu, turizm çalışmalarına odaklanmıştır (Ünlüöner, 1993, s. 499; Ünlüöner ve Boylu, 2005, s. 13-14).

Türkiye’deki turizm eğitimi çalışmaları, 1953 tarihinde Ankara ve İzmir Ticaret Meslek okullarında turizm mesleki eğitim vermeye başlaması ile yaygınlaşmıştır. Ardından, İstanbul’da 1955 tarihinde ve İzmir’de 1960 tarihinde turist rehberliği öğretmenlikleri başlatılmıştır. Ayrıca “7334 Sayılı İktisadi ve Ticari Bilimler Akademileri Kanunu” doğrultusunda meslek kolu olarak turizm alanlarının hizmete açılması ve 1961–1962 yılları arasında Ankara Otelcilik Okulu’nun eğitim vermeye başlaması eğitim alanında görülen büyük gelişmelerdendir (Ünlüönen ve Boylu, 2009, s. 956).

“Planlı Kalkınma Evresi” süresince “otelcilik eğitim yeri” karşılığıyla 1967–68 öğrenim aralığında İstanbul’da, 1975–1976 öğrenim aralığında Kuşadası’nda eğitim yerleri hizmete sunulmuş ve bu yerler 1975 tarihinde “*Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi*” ifadesiyle nitelendirilmiştir. 1984–1985 öğrenim aralığında çeşitli konuların öğrenimini yabancı dille gerçekleştiren “*Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Liseleri*” kazandırılmıştır (Boylu ve Arslan, 2014, s. 81).

Ülkemizde turizm sahasında başlangıçta kısa dönemli hizmet içi öğrenim ve uygulamalarla mesleki yeterlilik becerisi kazandırılmaktaydı. Günümüzde ise ortaöğretim düzeyinde ve yüksek öğrenim düzeyinde eğitim branşları varlığını göstermiştir (Kozak, 2009, s. 2). Mesleki turizm öğreniminin zeminini örgün ve yaygın eğitim oluşturmaktadır. Örgün turizm öğrenimi ile ortaöğretim ve yükseköğretim düzeylerinde mesleki turizm öğrenimi sunulmakta, yaygın turizm öğrenimi ile ise formel ya da özel kuruluşlar yoluyla edindirilen belli aralıklarda mesleki aktiviteler gerçekleştirilmektedir (Ünlüönen ve Boylu, 2005, s. 15).

Tablo 1. Türkiye Turizm Eğitim Sistemi

YAYGIN EĞİTİM	ÖRGÜN EĞİTİM
Kültür Turizm Bakanlığı (Eğitim Programları, Seminer, Toplantı ve Turizm Haftası)	MEB Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri
Millî Eğitim Bakanlığı (Çıraklık Eğitim Merkezleri)	YÖK
Üniversiteler (Sertifika Programları)	Ön Lisans Eğitim Programları
İŞKUR (Çeşitli Kurslar)	Lisans Eğitim Programları

AÖF (Uzaktan Eğitim)	Yüksek Lisans Eğitim Programları
Sosyal Kuruluşlar (TUGRV vb.)	
Meslek Kuruluşları (TOBB vb.)	
Belediyeler	
Sendikalar (TOLEYİS vb.)	
Halk Eğitim Merkezleri	
Özel Eğitim Kurumları İşletmeler (Hizmet içi Eğitimler)	
Diğer	

Kaynak: (Ünlüöner ve Boylu, 2005:15; Orhan, 2015:13)

2.5. Gastronomi ve Mutfak Sanatları Eğitimi

“*Gastronomi*” sözcüğü ilk olarak 1801’de Fransız Joseph de Berchoux’nun (1775-1838) bir edebi metninin isminde kullanılmakta, buna karşın bu edebi metinde gastronomi, iyi yemeği tüketme sanatını karşılamaktan çok, toplum tarafından kabul görmeyi ve saygınlık göstergesi ifadesini belirtmektedir (Drouard, 2008, s. 264). 1803 tarihinde, Croze Magnan’ın “*Gastronome à Paris*” (Gastronom Paris’te) yazılı metni okuyuculara sunulmuş, 1835’te Fransız Akademisi “gastronomi” kavramını literatüründe yer vermiştir (Larousse Gastronomique, 2005, s. 395).

Gastronomi içerikli ilk eseri birinci asırda “*Apicus*” ortaya koysa da ilk yiyecek pişirme amacıyla düzenlenen eğitim faaliyeti 1784 senesinde İngiltere’de başlatılmıştır. Bahsi geçen ilk eğitim faaliyetini 1820 senesinde Amerika’da, 1891 yılında Fransa’da hizmet veren eğitim müesseseleri takip etmiştir. İlk öğrenim belgesi sağlayan eğitim teşkilatları ise 1895 senesinde Fransa’da hizmet veren Le Gordon Bleu ile 1922’den bu yana mutfak öğrenimi sunmayı sürdüren Cornell Üniversitesi’dir. İlk kez Boston ve Adelaide Üniversiteleri’nde 1990’larda yaşayış biçimleri ve gıda ihtiyacını tüketim olarak değerlendiren gastronomi yüksek lisans programları hizmet vermeye başlamış, ardından 1996’da kurulan New York Üniversitesi’nin doktora programı hizmete sunulmuştur. Fransa, ABD, İngiltere ve İtalya’da iki asır evvel verilmeye çalışılan, pazarın eksik yönlerini gidermek için

kurumsallaşmış eğitim faaliyetleri ve eğitim yerleri gıda pazarında yetkin personeli hazırlamada desteklemektedir. Gastronomi turizm potansiyeli yüksek ve değerlerini tanıtmaya faaliyetlerine yeterli bütçesi olan ABD, Fransa, İtalya, İspanya gibi ülkelerde gastronomi öğrenimine verilen değeri dikkat çekmektedir (Allen, 2003; Öney, 2016).

Ülkemizde ise gastronomi eğitiminin ilk adımları Anadolu coğrafyasında Türklüğün benimsenmeye başlamasıyla beraber atılmıştır. Ahilik teşkilatı adı altında düzenlenen eğitim kolu bünyesinde usta-çırak ilişkisiyle meslek kazandırılmaya çalışılmıştır. Anadolu Selçuklu Medeniyeti ve Osmanlı Hanedanı süresince aşçılık mesleği ahilik teşkilatı aracılığıyla öğretilmiştir. Kimin tarafından yazıldığı ya da hangi dönemlerde oluşturulduğuna dair net bir bilgiye ulaşılmasa da kullanılan lisandan yola çıkarak Kaşgar, Yarkent ve Hoten ekonomik ve sosyolojik çevresi geniş bir şehirde yazılı metin haline getirildiği varsayılan “*Aşçılık Risalesi (Risale-i Aş-fezlik)*” de mutfak öğreniminde usta-çırak hiyerarşisine oldukça yer vermiştir. Bir çırağın öğreticisinden bağımsız üretim alanı oluşturup işleyişini sağlaması, eğitim vermeye çalışması ve kendi yönetimi altındaki bireyleri yönlendirmesi etik karşılanmamıştır. 19. yüzyıla dek bu sistemle ilerleyen mutfak eğitimi, modern anlayışı benimseyen okulların hizmet vermeye başlaması ile beraber yine de faaliyetlerini sürdürmekle beraber konumunu birimlerdeki teorik ve uygulamalı öğrenimin beraber işlendiği ilgili alanlara bırakmıştır (Kılınç, 2012, s. 64-65).

Geçmişten günümüze kadar incelemeler yapıldığında yiyecek içecek işletmelerinin yaygınlaşma süreci ile gastronomi öğreniminin başlangıcı çoğu iş alanında görüldüğü gibi usta-çırak hiyerarşisi ile gerçekleştiği bilgisine ulaşılmaktadır. Mesleği uygulama anlamında deneyimli ustalar aracılığıyla kavrayan mutfak personeli genellikle ürün geliştirirken teorik bilgilerden yoksun bırakılmıştır (URL-1, 2005; VanLandingham, 1995). Yabancı ülkelerde mesleğe yeni başlayan bireyler 12-14 yaşlarında cüzi ücretler karşılığında bir usta ile işi deneyimlediklerine erişilmektedir (Brown, 2005, s. 49). Ülkemizde de aşçılık öğrenim sürecinin ilk zamanında her yerde karşılaşıldığı gibi başlangıcında usta çırak hiyerarşisiyle başladığı görülmektedir (Kılınç, 2012, s. 70).

Mesleki öğrenim süreci 1860 senesinden bu yana birçok alanda sanat ve meslek eğitim yerlerinde tamamlanmaya başlanmıştır. Cumhuriyetle beraber uygulamalı ve teorik öğrenim sunan devlet yönetmeliklerine dönüşmüştür, 1927 senesinde ise Milli Eğitim Bakanlığı'nın yetki ve uygulama alanına girmiştir (URL-2, 2018). Gastronomi ve mutfak sanatları eğitimi sunan kuruluşların çekicilik yönünden güçlü destinasyonlara yakın olması, fakülteler ve sektörün iletişim halinde olarak günceli takip etmesi, deneyimleme üzerine odaklanarak fiziksel olanaklar sağlanması, alana ilişkin eğitmenlere ulaşılması, öğrenim niteliğinin artırılması ve bunun sonucunda yeni iş olanaklarının doğması açısından gerek duyulmaktadır (Gürdal, 2002, s. 395).

1950 tarihinde İstanbul, Ankara ve İzmir gibi kozmopolit illerde Meslek Odaları ve Belediyeler belli aralıklarla mesleki kurslar vermeye başlamıştır. Beraberinde 1961-1962 tarihleri arasında Ankara Otelcilik Okulunun hizmet vermeye başlaması ile beraber mutfak öğrenimi ortaöğretim seviyesinden örgün eğitim kapsamına girmiştir. Başlangıçta bir senelik belirlenen bir eğitim dönemiyle meslek kazandıran okul kuruluşundan iki yıl bitiminde öğrenim sürecini 3 sene olarak belirlemiştir. 1997 senesinde mutfak öğrenimi Abant İzzet Baysal Üniversitesinde “*Aşçılık*” branşı olarak ilk kez üniversiteye getirilmiş ve ön lisans seviyesinde öğrenim görülmeye başlanmıştır. Bu üniversite 1998-1999 öğrenim süreci ile öğrenci kabulüne başlamış ve sözel puan dereceleri göz önüne alınarak 27 öğrenciye aşçılık öğrenimi tamamlanmıştır, mesleki uygulamalar Mengen Meslek Yüksekokulu'nda yapılmıştır (Denk ve Koşan, 2017, s. 57-58). Bunlara ek olarak 2001 senesinde Afyon Kocatepe Üniversitesi, 2002 senesinde Anadolu Üniversitesi ve 2003 senesinde Gaziantep Üniversitesi'nin “*Aşçılık*” programının hizmete sunulmasıyla mutfak öğrenimi ön lisans düzeyinde tercih edilmeye başlamıştır. Türkiye'de ilk kez hizmet veren gastronomi programı ise 2003 senesinde Yeditepe Üniversitesinde Güzel Sanatlar Fakültesinde kurulmuştur. Bu ayrıcalığıyla dalında dört senelik eğitim sağlayan ilk eğitim birimi olarak kabul edilmektedir. Devlet üniversitelerinde Gastronomi ve Mutfak Sanatları öğrenim süreci 2010 senesinde yer almıştır. Gazi Üniversitesi ve Nevşehir Üniversitesi, turizm fakülteleri kapsamında branşı tercih sırasına koymasıyla bu dalda devlet üniversitelerinde gastronomi öğrenim süreci sağlayan ilk eğitim yerleri olarak bilinmektedirler (Görkem ve Sevim, 2016).

Gastronomi öğrenimini tamamlamış öğrencilerin çeşitli alanlarda iş bulabilmeleri kolaylaşacaktır. Gastronominin çoğu sektörü ilgilendirmesi bireylerin meslek edinebileceği alanları çeşitlendirmektedir. Öğrenim gören bireyler branşları ve mesleki yeterlilikleri ile değişik konumlarda iş görebilirler. Fakat içeriği sebebiyle gastronomi eğitimi alanların kazanç sağlayacakları asıl çevre yiyecek ve içecek sahası olduğu kabul edilmektedir. MEB tarafından 2011’de düzenlenen “*Yiyecek İçecek Uygulamaları Bölümü Öğrenim Programı*” broşüründe (URL-3, 2011) bu dalda öğrenimini tamamlayacak ortaöğretim bireylerinin iş kolları aşağıdaki gibi belirtilmiştir:

- Ağırlama kuruluşlarının besin üretim bölümleri,
- Tatlıcılar,
- Toplu beslenme hizmeti veren birimler,
- Küçük çaplı yiyecek-içecek kuruluşları,
- Endüstriyel mutfaklar,
- Seyahat hizmeti sunan araçların yiyecek içecek birimleri.

MEB’in açıkladığı birimlerin dışında bu bölümden eğitimini tamamlayan lisans öğrencileri yiyecek ve içecek kuruluşlarında yönetici ya da asistan olarak mutfak departmanında iş görebilir, bu kuruluşlarında idari birimlerinde görev alabilirler. Bunlara ek olarak bölümden eğitimini tamamlamış bireyler, akademik kariyer planları doğrultusunda yüksek lisans ve doktora öğrenimlerini görerek eğitmen olarak görevlendirilebilmektedir. Ayrıca meslek liselerinde gerekli eğitimi alarak öğretici personel olabilirler. (Şengün, 2017, s. 183-185; URL-4, 2018; URL-5, 2018).

Araştırmanın yapıldığı tarih itibariyle Türkiye’de 109 tane Gastronomi ve Mutfak Sanatları programı bulunmaktadır. Bahsi geçen programların 88’inin öğrenci alımı yaptığına erişilirken 21’inin öğrenci alımını gerçekleştirmediğine erişilmektedir. Bu programların 73’ü devlet üniversiteleri dahilinde hizmet verirken 36’sı vakıf üniversiteleri bünyesinde hizmet vermektedir (URL-6, 2020).

2018 tarihinde Bakanlığa dayalı 604 ortaöğretim kurumunda yiyecek içecek hizmetleri öğrenimi karşılanmaktayken 2020 tarihinde bu rakam 679’a ulaşmıştır. Bu

eğitim kurumlarının en çok paya sahip olanı ise Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'dir. 2018'de 532 Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi'nde yiyecek içecek hizmetleri öğrenimi karşılanırken 2020 tarihinde ise 539 Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi'nde yiyecek içecek hizmetleri öğrenimi karşılanmaktadır. Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi'nden başka 2018 tarihinde 38 Mesleki Eğitim Merkezi ve 34 okulla Çok Programlı Anadolu Lisesi'nde yiyecek içecek hizmetleri öğrenimi karşılamaktayken bu rakam 2020'de sırasıyla 94 ve 46'a ulaşmıştır. (URL-2, 2018; URL-7, 2020).

2019 ÖSYS Yükseköğretim Programları ve Kontenjanları Kılavuzu ele alındığında 30'u vakıf, ve 84'ü devlet üniversitesinde (İkinci Öğretim Dahil) olmak üzere "Aşçılık" adı altında toplam 114 bölümde gastronomi öğrenimi sunulmaktadır (URL-8, 2020). Bu eğitim alanlarında toplam 201 programda 5922'si örgün öğrenim, 1794'ü açık öğrenim olmak üzere toplam 7716 öğrenci gastronomi öğrenimi görmektedir (URL-9, 2020).

YÖKATLAS bilgilerinde belirtildiği gibi (2020)'de gastronomi ve mutfak sanatları öğrenimi karşılayan kurumların rakamsal değeri 24 vakıf, 40 devlet üniversitesi de dahil toplam 64'e ulaşmıştır. Bahsi geçen programlarda 3229 öğrenci fakültelerde, 960 öğrenci ise yüksekokullarda gastronomi öğretimine yerleştirilmiştir (URL-9, 2020). Dahası günümüzde ortaöğretim düzeyinde yiyecek içecek hizmetleri öğrenimi gören öğrencilerin seçebildiği M.T.O.K (Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Kurumları) diye adlandırılanlarda da 16 öğrenci öğrenim görmektedir (URL-9, 2020).

Gastronomi ve mutfak sanatları dalı, ülkemizde henüz yeterince farkındalığı olmayan ve incelendiğinde literatür anlamında gelişme gösteren bir alandır. Bu doğrultuda eğitim hizmetini karşılamaya çalışan birimler rakamsal olarak yükseliş göstermektedir (Öney, 2016, s. 194). 2014'te Antalya'da hazırlanan Gastronomi Öğrenimi Arama Konferansı'nda ilgili birimlerin karşılaştığı birtakım engelleri ve bunları nasıl aşabileceği konusunda görüşler paylaşılmıştır. Arama konferansı sonuçları "Müfredat", "Üniversite Sektör İş Birliği", "Akademik Kadro Sorunları", "Fiziksel Yapı ve Bütçe Sorunları" ve "Gastronomi Algısı" olmak üzere beş başlık altında toplanmaktadır (Kozak ve Açıköz, 2015). Ayrıca Görkem (2004) turizm

sahasının gereksinimlerinden biri olan mutfak çalışanının kendini geliştirmesine ortam sağlayan Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Liselerinde (AOTML) öğretilen çalışmada, derslerin işleyişini sağlayan 290 eğitmenin desteği ile ulaşılan sonuçta eğitmenlerin %42,1'inin yiyecek pişirme alanının gerekli ihtiyacı karşılayacak büyüklükte olmadığı, %53,1'inin ise yemek hazırlamada kullanılan araç-gereçlere eksiklikler görüldüğünü ifade etmiştir.

Bugünlerde, sosyal iletişim ağların büyük etkisi ile bilinirliği ve artan talep nedeniyle başta gelen öğrenim sahalarından biri olarak Gastronomi ve Mutfak Sanatları bölümü yer almaktadır (Akdağ, Soylu ve Demir, 2017, s. 296). Gıda sanayisinde bilgi ve becerileri doğrultusunda ilgili bölümlerde hiyerarşide yer almak ve ekonomik gelir elde etmek isteyen fertler tarafından seçilen gastronomi ve mutfak sanatları eğitimi, yaratıcı ve herkesçe bilinen ustaların mesleğe hazırlar (Akdağ, vd., 2017, s. 296).

3. AŞÇILIK MESLEĞİ

Aşçılık, profesyonellik ve düzenli çalışmayı gerektiren fedakârlık gerektiren bir meslektir. Mesleğe duyulan merak ve olumlu yaklaşımlar, son zamanlarda dikkat çekerek kalifiye personel gereksinimi aşçılık eğitimi alan bireylerin mesleki algıya sahip olmalarında dikkate değer bir konu olmuştur (Kurnaz, Kurnaz ve Kılıç, 2014; s. 42). Ayrıca yiyecek-içecek ürünlerinin toplanma aşamasından itibaren malzemelerin tedarik edilmesi, uygun şartlarda saklanması, üretim ve tüketim süreçlerinden meydana gelen bir sanat dalı olarak da görülmektedir. Bu açıklamaya göre aşçılık öğrenimi, insan sağlığına uygun ürünü seçme, satın alma, sanitasyon, ürün ve üretim yönetimi, insan kaynakları yönetimi ile birlikte gastronominin inceleme alanlarını ortaya koymaktadır (Santich, 2007 s. 54).

Bir toplum için iktisadi ve kültürel değeri kapsayan “yiyecek hazırlama ve pişirme” hizmetlerini karşılayacak bireyler aşçı olarak tanımlanmaktadır. Bu nedenle mutfak personelleri çalışma süreleri içerisinde çok önemli sorumluluklar üstlenmektedir. Aşçılar iyi bir beslenme ve yiyecek üretebilme yetisine sahip olma ile birlikte iyi bir mutfak sanatını sergileyebilmeleri de gereklidir. Her geçen gün kendini yenileyebilen

teknolojiye uyum sağlayabilmeleri gerekmektedir. Bu doğrultuda mutfaklarda iş gören bireylerin beslenme hususlarında birikimlerinin pratiğe aktarılması değerli görülmektedir (Karahana, 2010).

Eski zamanlarda mutfak hizmetleri işleyişi, kendi tutumlarının benimsenmesi konusunda ısrarcı bir yönetim sağlayan, mesleki bilgi ve yeterliliklerini yardımcı personellere aktarmak istemeyen mutfak şefleri ile yürütülmekteydi. Ancak uzun süre devam edebilecek bu mesleki gelişim, mutfak eğitimi sunan eğitim kurumları, yiyecek içecek pazarının ihtiyacı kapsamında olabildiğince çabuk kazandırılmaktadır. Mutfak öğrenimi sağlayan kurumlar profesyonel mutfak personeli eğitmenin yanı sıra toplum nezdinde yiyecek üretmenin bir iş imkanı olarak kabul görmesine de yardımcı olmuştur (Hughes, 2003: 10). Ayrıca aşçılık mesleği nitelikli iş gücü ihtiyacının karşılandığı bir meslek olarak ifade edilmektedir (Robinson ve Barron, 2007: 913).

Aşçılık eğitimi, donanım ve profesyonellik açısından pazarın ihtiyacı olan personelin karşılanması, yerel mutfak anlayışının sürdürülmesi ve yeni kuşaklara herhangi bir değişikliğe uğramadan iletilmesi için dikkate değer bir görev üstlenmektedir (Öztürk ve Görkem, 2011). Aşçılık mesleğinin başarısı; beklentiyi karşılayan ürünlerin üretilmesi, temiz çalışma alanların oluşturulması, gerekli görülen fiziki donanım ve imkanların sağlanması ve kalifiye, yeterli bilgi ve birikime sahip çalışanın istihdam edilebilmesi ile gerçekleşeceği düşünülmektedir (Çemrek ve Yılmaz, 2010).

Aşçılık başlangıçta İngiltere’de bir sanat olarak algılanmış, yiyeceğin ölçüsünden ziyade tadına ve görselliğine dikkat edilmiştir. Fransız devriminden sonra mesleğini icra edemeyen saray aşçıları, Paris’te ve diğer şehirlerde küçük ve orta çaplı yiyecek-içecek işletmeleri açmışlardır. Bu sürece değin pek çok meslekte görüldüğü üzere aşçılar da usta-çırak hiyerarşisiyle yetkinlik kazanmışlardır (Çetin, 1993).

Dünyada aşçılık eğitimini karşılayan ilk otelcilik okulu 1893 yılında İsviçre’nin Lozan şehrinde hizmete sunulmuştur. İsviçre’yi İngiltere ve diğer Avrupa ülkeleri takip etmiştir. Osmanlı İmparatorluğu devrinde saray mutfakları aşçıların kendilerini geliştirmesinde bir eğitim kurumu sorumluluğunu uzun yıllar üstlenmiştir. Bolu–

Mengenli aşçılar saray mutfaklarında profesyonellik kazanma şansını elde etmişlerdir. İmparatorluktan 1950’li yıllına dek usta-çırak ilişkisi ile şefler kazandırılmıştır. 1950’lili yıllarda İstanbul, İzmir ve Ankara’da Meslek Odaları ve Belediyeler nezdinde kısa dönemli eğitimlerle şef yetiştirilmeye çalışılsa da bu eğitimler süreklilik kazanmamıştır. Turizm Bakanlığının varlığından sonra kısa zamanlı eğitim çalışmaları ile aşçılık öğrenimi ele alınmıştır (Çetin, 1993).

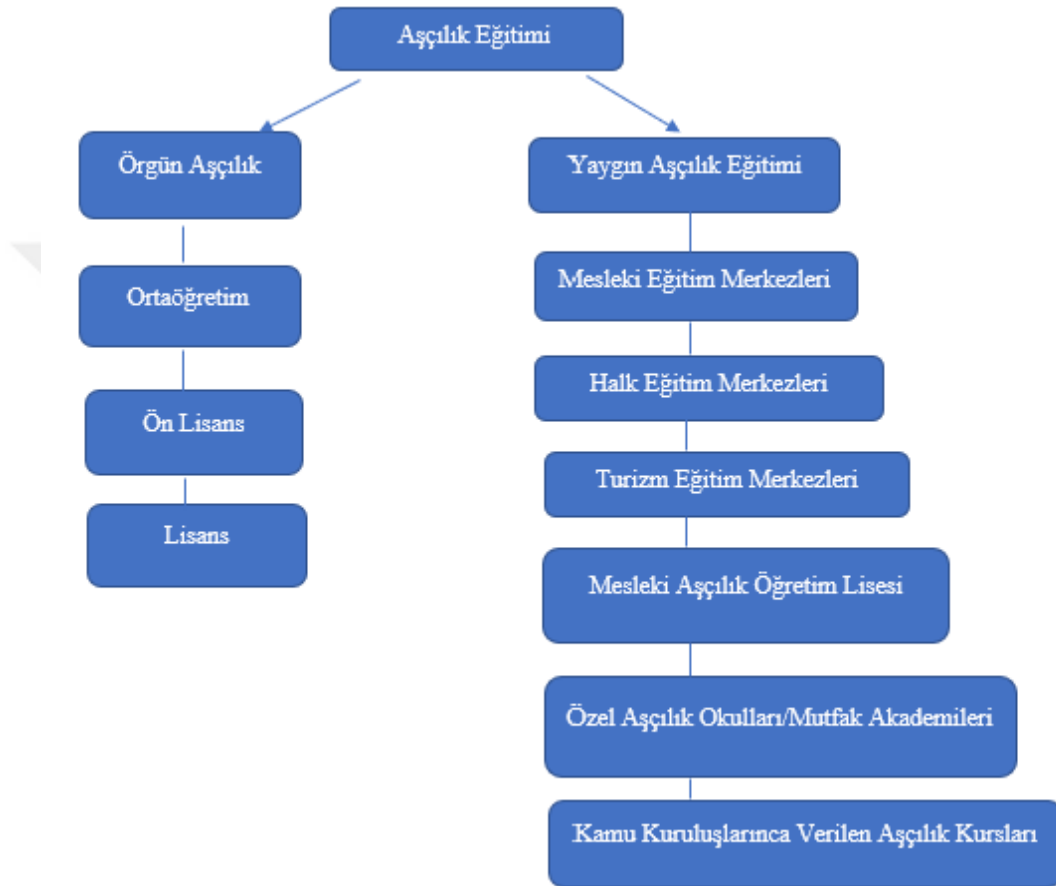
Günümüz aşçıların eğitimine önem verilirken, mevcut eğitim programlarının günümüz ihtiyaçlarına göre tasarlanıp faaliyete geçirilmesi gerektiği düşünülmektedir. Yiyecek-içecek sektörünün ihtiyacı olan aşçılar; yiyecek üretimine meraklı, modern yeniliklerin peşinde olan, profesyonelliğini sunduğu yemeğin kalitesiyle niteleyen ve gelişime açık bireylerdir. Bu aşçıların yetişmesi için gerekli çevre, farklılıklara açık eğitim programlarının düzenlenip, uygulamaya geçilmesi ile sağlanabilir. Türk ve dünya mutfaklarında iş verilecek yabancı dil bilir, kalifiye aşçıları hazırlamak üzere yeni bir okul türü olarak “Anadolu Aşçılık Meslek Lisesi” Bolu-Mengen’de 1985–1986 öğretim yılından itibaren hizmete açılmıştır. 2001–2002 öğretim yılından itibaren bu okullar, Ticaret ve Turizm Eğitimi Genel Müdürlüğü’nce yürütülen okul türlerinin aza indirgenmesi çalışmaları dahilinde, Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Liseleri’nin eğitim programı olarak düzenlenmiştir. Daha sonraki yıllar turizm eğitimi ön lisans, lisans ve lisans üstü düzeyinde verilmeye başlanmıştır (Çakır, 2010).

Millî Eğitim Bakanlığına bağlı orta öğretim seviyesinde turizm pazarına ilişkin aşçılık eğitimi Türkiye’de 2005–2006 eğitim öğretim yılına de yalnızca Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Liselerinde verilmekteydi. Daha sonra Kız Meslek Liseleri, Ticaret Meslek Liseleri, Endüstri Meslek Liseleri, Çok Programlı Liseler ve Açık Öğretim Meslek Lisesi gibi meslek liselerine de gerekli koşulları yerine getirmeleri sonucunda (eğitmen, atölye, araç-gereç vb.) mutfak dalı açma hakkı verilmiştir (Kurnaz, Kurnaz ve Kılıç, 2014, s. 44).

Türkiye’de aşçılık eğitimi, turizm eğitiminin alt bir branşı olarak örgün ve yaygın olmak üzere iki şekilde verilmektedir. Örgün eğitim; diplomaya dayalı Millî Eğitim Bakanlığı ve Yüksek Öğretim Kurumu bünyesinde bulunan birtakım düzeylerde ve

okullarda verilirken yaygın eğitim; sertifikaya dayalı MEB, Kültür ve Turizm Bakanlığı, meslek odaları, özel kuruluşlar dahilinde kurs olarak verilmektedir (Denk, 2017: 57).

Ülkemizde uygulanan aşçılık eğitim sistemi Şekil 2’de gösterilmektedir.



Şekil 2. Türkiye’de Aşçılık Eğitim Sistemi (Birdir ve Kılıçhan, 2013: 218)

4. KARIYER İLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR

Mesleğini belirleme ve alanına yönelik kararları küçük yaşlarda belirlemeye başlayan bireylerin yaşamlarında, kariyer konusu hayati değer taşır. Kişilik özelliklerine göre fertler, istedikleri işte ilerlemek için öğrenim ve tecrübeyle profesyonelleşmeye odaklanmaktadır. Refah seviyesi yüksek toplumların demografik özellikleri, kalkınma düzeyleri, işçiye verilen önem, öğrenim alanında benimsenen uygulamaları, ekonomik üstünlükleri; kişisel beceriler, çabalar, imkanlar, coğrafi konumlar kariyer aşamalarının karar verilmesine yol açmaktadır (Dündar, 2008, s. 264).

Çoğunlukla meslek ile alakalı algılanmasının yanı sıra, bireyin yaşamında belirlediği hedeflere erişmesi için bir amacı ortaya koyan kariyer, bireyin başarısını da belirler (Dündar, 2008, s. 266). Maslow'un ihtiyaçlar tablosuna bakıldığında; nitelikli bir fert, bir aşamadaki gereksinimi eksiksiz gidermeyince, bir sonraki gereksinime yönelmez (Omay, 2017, s. 232). Birey hayati gereklilikleri yerine getirdikten sonra, ekonomik özgürlüklerini kazanma isteği ışığında iş alanında yol kat etmek, tasarladığı noktaya varmak, yükümlülük altına girmek isteğinde olacaktır. Bunun ayrımı, bireyin duyu, düşüncelerini ve çabalarını belirleyecektir. Bireyin yönetim konumlarında görev alması aynı zamanda yetkinlik ve fikirlerine önem verilmesi ile ekonomik kazancının daha yüksek olmasına sebep olacaktır (Dündar, 2008, s. 266).

1970'li dönemlerde kariyer konusu, bütün yönleriyle kavranmaya çalışılması ile beraber iş sahasında değerlendirilmeye başlanmaktadır (Soysal, 2006, s. 4). Türkiye'de bu durum ile ilgili benimsemelere 1980'li dönemlerden günümüze dek yer verilmektedir (Gümüştekin ve Gültekin, 2010, s. 6). 1980'li dönemlerin bitiminde ise globalleşme ile beraber gün yüzüne çıkan yeni idari eğilimler, kariyer odaklı çalışmalarını sürdürmüştür (Soysal, 2006, s. 4). 1990'larda kariyer konusunda karmaşık ve anlaşılması güç ifadeler yer verilmekteydi (Marsland, 2004, s. 56). 1990'ların son dönemlerinde ise, kariyer konusu alanında incelemelerin yeterince yapıldığına ulaşılmaktadır (Brown, 2002, s. 53). Bu incelemelerde ileriki dönemlerin kariyer yaşamında etkili farklılıkların görülmesi ile kişisel değerlendirildiğinde kariyer alanında ilerlemek için belirlenen hedeflerde daha önce benimsenen görüşlerden farklı olması gerektiği düşüncesi savunulmaktadır (Seymen, 2004, s. 80).

Son zamanlarda ise fertlerin kariyer imkanları artmaktadır. Bu durumu güçlendirmek adına ileriki dönemlerde kariyer çabaları adına dört evre sunulmaktadır. Bunlar, proaktif kariyer düşünme, kariyer basamaklarına yükselme, çalışanlar ve örgütler için kişisel gelişim süreci boyunca enerjinin karşılanması çabasıdır. (Marsland, 2004, s. 56). Bu evrelerin tamamlanmasında kariyer, bütünüyle insan kaynakları idaresi bünyesinde değer verilerek kişisel çabaların örgütün çabaları ile birleştirilmesi olarak ifade edilmektedir (Shatkin, 2011).

4.1. Kariyer Kavramının Tanımı

Kariyer kelimesi, Latince “*carrus*” (at arabası) ve “*carrera*” (güzergâh), Fransızca “*carriere*” (yarış patikası), İngilizce “*career*” (iş sahası) sözcüklerinden türemektedir. Lisanımıza Fransızca “*carriere*” kelimesinden gelen kavram sıradan yaşantıda oldukça yer almaktadır. Kelimenin karşılığı “*arena*”, genel olarak ise, “*hayat, beceri ve iş sahası*” dır (Aytaç, 2005, s. 5). Başka bir deyişle kariyer kavramı, çalışanların edindiği bir uğraşısında ya da iş sahasında üst düzey personel olarak nitelendirilmesidir. Kariyer, bir bireyin iş görebileceği mesleği alanında uzun süredir geliştirdiği yeteneği, tecrübeyi ve donanımlarını değerlendirerek, sosyal çevrede yetkilendirildiği görevine yönelik umut ve hedeflerinin erişilebilmesi için öğrenim görmesini ve yetkinleştirilmesini içeren bir zaman dilimidir (Erdoğan, 2008, s. 159-160).

Kariyer kavramı kuruluş bünyesinde verim sağlamak olarak görülmektedir. Çalışanlar bir kurumda kariyer planlarını hayata geçirebildiği gibi farklı çalışmaların gerçekleşmesiyle etkili bir kariyeri elde edebilirler. İş yerleri elemanlarından olabildiği kadar çok istenilen sonuca ulaşmayı hedeflemektedir. Her geçen gün farklılaşan küresel gelişmeleri kuruluşlar uyum sağlamak için takip etmekte ve ileri dönemlerdeki işleyişlerini sürdürmek için yapılandırmalara yer vermektedir. Bu sebeple çeşitli kuruluşlar insan kaynakları birimlerini geliştirmiş ve iş gören bireylerin ihtiyaçlarını, sorunlarını belirlemek ve gidermek için oluşturulmuştur. Kuruluşa istihdam edilmek üzere kabul edilen bireylere çeşitli sorular yönlendirilerek alınan cevaplar ışığında iş görenleri ilgilendiren çalışmalar yapılmıştır (Seçer, 2013).

Greenhouse ve Schein'a göre, kariyeri iş görenin kuruluştaki yetkisini ortaya koyan ve çalışanların iş ya da kuruluş bünyesindeki değişimini ve artan verimini göz önüne seren bir konudur. Ayrıca bireyin hayatı süresince kazancını sağladığı mesleği alanındaki tecrübelerin tamamı olarak ifade etmektedirler (Şahin, 2009, s. 5). Maanen ve Schein, kariyeri fertlerin yaşamına devam ettiği sürece kazandığı tecrübe ve yaşadığı serüvenler olarak açıklamaktadır. Ashton ve Field, kariyer ifadesini saygınlık derecesi yüksek mevkiler olarak belirtmektedir (Özan ve Kaya, 2009, s. 98).

Adal'ın görüşüne göre ise kariyer, bir bireyin istihdam edilebileceği süre boyunca, seçilen bir meslekte kıdemli bir şekilde ve devamlılığı sağlanarak yol kat etmesi, profesyonellik ve yeterli kabiliyete erişmesi olarak ele alınmaktadır (Dağlı, 2007, s. 185). Hemen hemen çoğu kişi ömür boyu çeşitli tecrübeler kazanır. Bu sebeple çoğunluğun esasta eşi benzeri olmayan bir kariyere ulaşmak istediği gerçeğine erişilmektedir (Greenhaus, Callanan ve Goldshalk, 2000, s. 7). Klasik olarak bu konu sadece üst düzey yönetimde söz sahibi olmak olarak değerlendirilirken, şimdilerde çeşitli tasarımlarda yetkilendirilmeleri de barındırmaktadır (Güneş, 2006, s. 59).

Çalık ve Ereş'e göre (2006, s. 31) iş görenleri meslek belirlemeye yönelten durumlar şunlardır;

- Kişisel kazanç sağlamak,
- Toplumda kendini kanıtlamak ve sosyal çevre edinmek,
- Herkesçe kabul gören ve benimsenen anlayışı canlandırmak.

Kariyer ifadesinde açıklamalar farklılık gösterse de kariyer kavramının birkaç özelliklerinden bahsetmek mümkündür. Bunlar aşağıdaki gibidir (Shatkin, 2011);

- Kariyer kavramı, sadece üst düzey ve kısa sürede meslekte yükselme imkanları elde eden bireylere yönelik değildir. Teşkilat bünyesindeki yetkililerin kariyeri görüldüğü gibi bir yardımcı personelin de kariyer sahibi olabilmesi mümkündür.

- Kariyer ifadesi, yalnızca yükselme odaklı toplumsal statüyle ilerlememektedir. Şöyle ki kurumdaki sorumluluklarını yerini getirmede özenli davranan personelin yükselme arzusu da giderilmeye çalışılmaktadır.
- Kariyer ifadesi, herhangi bir işletmede istihdam edilme ile eş değer bir ifade değildir. Birçok örgüt ve uygulamayı ifade edebilmektedir.
- Kariyer ifadesi hem örgütün çalışana yansıttıklarını hem de çalışanın mesleki yaşamı, düzenlemesi ve kontrolünün kendinde olmasını açıklamaktadır.

4.2. Kariyer Planlaması

Son zamanlarda mesleki yaşamında örgütler, iş görenlerin grup aktiviteleri dahilinde görevlerini sorunsuz yerine getirmesi ile birlikte sahip olduğu birikimleri ve donanımlarını sürekli modern gelişmeleri takip ederek geliştirmektedir. İş görenlerin ise kurumdan umutları, mesleki düzen ve iletişimlerine yönelik görüşler farklı boyutlar kazanmıştır. Kariyerinde ilerlemek, gelirlerini arttırmak, görev ve yetki alanını genişletmek, saygınlık kazanmak, itibar sahibi olmak gibi durumlara özen gösterilmektedir. Böylelikle bireysel ve kurumsal verimin artırılabilmesi sadece işletme bünyesindeki kariyer planlanmasıyla gerçekleştirilebilir (Soysal, 2004, s. 121).

Kariyer planlaması, iş görenlerin çalışma yaşamında gerçekleştirmek istediği aktiviteler, belirlediği hedef ve noktalar, kısaca ileriki yaşantısını aşamalı bir şekilde gerçekleşmesi olarak görülmektedir (Yılmaz ve Eroğlu, 2008, s. 123). Kariyer yönetiminden ayrı olarak kariyer yolunun belirlenmesinde bireysel çıkarları ve yargıları kapsar. En geniş açıklamasıyla kariyer planlaması, iş görenlerin benliklerine göre meslek seçiminde bulunmasıdır. Ayrıca kişinin eksiklerini ve zayıf yanlarını belirlemesi, niteliği, kabiliyeti ve pratik uygulamaları ile beraber ileriye dönük umutlarını, çabalarını ve erişmek istediği konumu belirlemesi ve bahsedilenlere nasıl elde edeceğine dair bir düzen ve sistem kurma eylemidir (Dündar, 2008). Şimdilerde kuruluşlar grup çalışmalarında ve bireylere özgü görüşlerde beliren olumlu yönde farklılıkları sürdürebilmek için ellerindeki işçilerini işletmelerinde değerlendirmeye ve onlara fayda sağlayacak çalışmalara yer vermektedirler (Güney, 2014, s. 150).

Kariyer planlamanın kişisel yönden olumlu sonuçları:

Kariyer planlamanın kişisel açıdan olumlu sonuçları şunlardır: (Ünver, 2005: 33).

- Kurum bünyesinde bireye yükselme olanakları sağlar ve üst kademelere erişimi kolaylaştırır,
- Görevli personelin gelişimini yakından takip etme imkânı sağlar,
- Bireysel gelişime ortam sağlar,
- Çeşitli donanımlara sahip olan bireylere kariyer planlama araçları sunarak kuruma bağlılıklarını artırır,
- Örgütsel bağlılığı güçlendirir,
- Var olan kabiliyetleri güçlendirme imkânı sunar.

Kariyer planlamanın örgütsel yönden olumlu sonuçları:

Kariyer planlamanın örgütsel açıdan olumlu sonuçları şunlardır: (Yılmaz, 2006: 60-62).

- Ülke içi işsizliği azaltmaya çalışmak
- Stokları azaltmak
- Adil ücret dağılımını sağlamak
- Bireysel işleyişi ortadan kaldırmak
- Personel haklarını dikkate alarak istihdam sağlamak
- Hiyerarşik düzenin varlığını korumak
- Üst kademelere yerleştirilecek personeli belirlemek
- Çeşitli yetkinliğe sahip personelleri bir arada tutabilmek
- Görevlendirme ve örgütsel yedeklemeyi sağlamak

4.3. Kariyer Platosu

Kariyer platosu, mesleki kariyerdeki üst düzey personel olma yetisinin ortadan kalktığı ilerleme kaydetmeyen kariyer evresidir. Bunun ile karşı karşıya gelen iş gören, deneyim ve kabiliyet yoksunluğu sebebiyle mesleğindeki tutumu, merakı,

hevesini yitirmiş ve kariyerinde belirli bir noktaya erişme imkanını kaybedebilmektedir. Kurumlara göre personellerinin umutlarının yıkılmasına, yetersiz maaş, atamaların yapılmaması, hiyerarşik düzenin yoksunluğu, idare şekli, işten alınan hazzın yetersizliği vs. çeşitli nedenler sayılabilmektedir. Kurum bünyesinde ya da dış etkenlerden meydana gelen değişkenlik gösteren engellerle karşılaşan ve bunları aşamayan kurum personellerinin daha önceki ilgisini kazanmak güçtür. Sonuç olarak teşvik edilmeyi bekleyen iş görenlerin işletmeye sağladığı yarar yeterli görülmemektedir. Bunun yanı sıra bahsi geçen iş görenler yeniliğe ve farklılıklar yaratmaya olumlu yaklaşımlar sergilememektedirler (Güneş, 2006, s. 62).

Hayatın her evresinde deneyimlenebilen plato kavramının incelendiğinde çoğunluk olarak karşılaşıldığı evre orta yaştır (Telman ve Ünsal, 2004, s. 37). Genellikle çalışma hayatında herhangi bir farklılık veya gelişme görülmeden deneyimlenen bir süre sonucunda varılan bir evredir. Bu evrede iş gören mesleğini icra etmede kararlılığını yitirmekte ve yaratıcılığı azalmaktadır. Her ne olursa olsun yetkilendirme veya kişisel gelişim imkânı sağlamamaktadır. Hem iş gören hem de iş veren negatif görüş ve düşüncelerden uzak durmalı ve pozitif mental davranışlar sergilenmeli ve etkili meslek ile birey arasında bağ kurulmalıdır (Nayir, 2007).

Kariyer ortası evreyi deneyimleyen iş görenler, kabiliyet ve öğrenim sürecinin istenilen düzeyde tamamlanmaması ya da grup içi çalışmaların verimsizliği sebebiyle hedeflenen kariyer noktasına ulaşılmamaktadır. İş görenlerin statüsünü belirleyemeyeceği birimlerde sorumluluk verilmesi, iş potansiyelini ve kazancını düşürecektir (Bayraktaroğlu 2011, s. 161). Bunun sonucunda kariyer danışmanları vasıtasıyla, iş görenlere yeni iş imkanları sunulması ve kişisel kariyer tasarılarını düzenlemeye yardımcı olunabilmektedir. Sonuç olarak, kariyer platosu durumunda olan iş görenler, kişisel hedeflerine yönelerek, yükselebilecekleri meslekler adına fikirler edinmektedirler (Tunçer, 2012, s. 226). Dahası alt kademeden üst kademeye ilerledikçe işletmenin yetki alanlarını kısıtlamakta ve bu sebepten dolayı istenilen kabiliyetlere sahip iş görenlerin atama fırsatlarını ortadan kaldırmaktadır (Telman ve Ünsal, 2004, s. 36).

4.4. Kariyer Yolları

Kariyer yolu, bireyin ileriye doğru olan değişimi ya da fertlerin belirlediği kariyer noktalarına varabilmesi maksadıyla kılavuzluk eden statülerin belirli düzen içinde ilerlemesi olarak ifade edilebilmektedir (Soysal, 2003). Bireyler belirledikleri kariyer noktalarına yönelik çalışarak ve kendilerini geliştirerek kariyer amaçlarını daha kısa sürede erişirler. Kurum içerisinde ortaya çıkan gelişmeler ve farklılıklar kariyer yollarına da yön vermektedir. Klasik dönemlerdeki toplumsal statüde görülen dikey hareketliliği kapsayan kariyer yolları yerine yatay hareketliliği esas alan kariyer yolları meydana gelmiştir. Kariyer yolları kişinin kendine ait kariyer planlarının dikkate değer bir referansıdır. Buna bağlı olarak iş görenlerin etkili tasarılar ortaya koyabilmeleri adına bu alana yönelik açıklamalara yer verilmektedir (Ersoy, 2007).

Alt-üst ilişkisine dayalı yönetim sistemlerinde kariyer yolları net olarak belirlenir ve açıklanır. Tüm aşamaların kendi içerisinde aranan beceriler ve tecrübeler açıktır. Bu sebepten dolayı iş gören bu evreleri aşmak için ne gibi bilgi, tutum ve beceriye ihtiyacı olduğunu bilmelidir. Fakat ihtiyaçlar, hiyerarşinin farklılık göstermesi şimdiki örgüt bünyelerinde kariyer yollarının belirlenmesi uzun zaman alır. Yaşanan kargaşa iş görenlerin meslekleri ve yetkilendirilecekleri görevler üzerine yeterince açıklama yapılarak gerekli tutundurmalar yer verilmektedir. Bunun yanı sıra iş görenlere belirledikleri kariyer noktalarına getirecek kariyer yolları üzerine yönlendirmeler yaparak örgüte ilişkin sadakatini yükseltebilmektedir. Görülen eksiklikler giderilerek, iş görenlerin amaçlarını ulaşmayı kolaylaştırabilmektedir (Ersoy, 2007).

Şirketler personellerinin kariyer noktalarını belirlerken aydınlatıcı bilgiler vermektedir. Aynı zamanda kıdem sahibi olma arzularını karşılar ve ileriki dönemlerde kuruma verimlilik kazandıracak, isteklendirilmiş, kalifiye iş görenleri de kurumda yer vermektedir. Bunun sonucu olarak düzenlenen kariyer uygulamalarıyla iş görenlerin amaçlarına daha kısa sürede ulaşmalarına olanaklar sunması ile birlikte gelecekte gerek göreceği personel sayısına erişmiş olur. Bu doğrultuda kurumlar mesleğinde ilerlemek isteyen iş görenleri belirleyerek, kariyer noktalarının saptanmasına ve personellerinin yetkinlik kazanmasını sağlayabilmektedir (Ece, 2016).

4.5. Kariyer Haritası

Kariyer haritası, kurumların tanımladığı ve sunduğu iş olanakları ile iş görenin amaçları doğrultusunda ilişki kurarak, istenilen becerilerin kazanılmasına destek veren, teşkilatlanma bünyesindeki kariyer eylemlerini göz önüne seren görüşlerdir. Kabiliyetler ve yaratıcılıklar ise, kurumların işe yönelik amaçlarını hayata geçirmek için, çoğunluk ilkesine dayalı görüş ve tercihleri benimsetme arzusuyla, şirkette bulunan iş imkanları dahilinde belirlenen dikkate değer birikim, beceri ve tutumlardır (Atay, 2006).

Kariyer haritalarında her bir konuma yönelik istenilen iş açıklamaları, iş özelliklerinin net olarak ifade edilmesi beklenir. Bunların dışında şirketler farklı niteliklere sahip personellere ulaşabilme açısından elde edilebilir statülere geçiş olasılıkları da göz önünde bulundurularak harekete geçilmelidir (Aydın Balta, 2007). Bu doğrultuda bütün yetki alanlarını kapsayan, mesleki konumlar içerisinde geçiş sistemlerinin açıkça ortaya konulduğu bir organizasyon grafiğidir. Bahsedilen grafikte mevcut statülerin belirlenme noktaları, yetkilendirilme süreçleri ve beklenen tecrübe ve donanımları kesin bir şekilde ifade edilir (Güneş, 2006). Kariyer haritası organizasyon grafiği üstünde belirtilebileceği gibi, sütunlar şeklinde de belirtilebilir (Güneş, 2006). Bu sütunlarda her bir yetki alanı göz önünde bulundurularak;

- Mesleki konumların fonksiyonu ve mesuliyetleri (iş açıklaması),
- Yetkilendirilme için aranan özellikler ve ayrıcalıklar (iş nitelikleri),
- Yetkilendirilme adına şirket bünyesindeki var olan diğer birimlere geçişlerin sağlanabileceği ifade edilir.

4.6. Kariyer Hayat Döngüsü

Kariyer hayat döngüsü, çizilen kariyer planları dahilinde, var olunan konumdan bir başka konuma gelebilmeye ortam sağlayan kademeler olarak ifade edilebilir (Güneş, 2006). İlk olarak gelişme çağında görülür ve yaşlılık dönemine kadar devam eden süreçle ilgilidir. Bu sürecin içerisinde, bireylerin doğuştan gelen kabiliyetleri ve

sosyal ortamları ile arasında oluşan iletişim devam ettikçe görülen erişkinlik evreleri özel bir konuma sahiptir (Nayir, 2007).

Personellerin şirket bünyesindeki eylemleri dört şekilde görülebilmektedir. Bu eylemler:

- Benzer görevde olabildiği kadar yükselme, yetkinlik, üst düzeylere erişebilme (kariyer evrelerini tamamlamak),
- Aynı düzeyde iş değişikliği, çeşitli yollar izleyerek farklı kariyer planları belirleme,
- Bir üst düzeydeki görevler; idari yükümlülükler ya da genel yönetim,
- Şirketlerin baştan düzenlenmesi isteğiyle işte büyük oranda farklılıklar görülmesidir (Güneş, 2006).

5. KARIYER EVRELERİ

Araştırmanın bu kısmında, araştırma-keşif evresi, kariyer başlangıç evresi, kariyer ortası evresi, kariyer sonrası evresi ve emeklilik bitiş evresi kavramları incelenmektedir.

5.1. Araştırma-Keşif Evresi

Araştırma-keşif evresi, kişinin öğrenim süreci bitiminde ortaya çıkan devirdir. Bu safhada kişi, erken yaşlardan itibaren, akrabalarını, öğretmenlerini, dostlarını ve yakın ilişkiler kurduğu bireyleri örnek alarak gelecekteki mesleki planlarına yönelik birçok fikirler ortaya koymaktadır. Bu durum hem aynı ortamda bulunduğu bireylerle gerçekleştiği gibi hem de anne-babanın gelir durumu, eğitim seviyesi ve yaşam şekli ile de gerçekleşmektedir. Kişiler ilk öncelikle kariyerini belirlemekte ve böylece istihdam edilmeyi beklemektedir. Araştırma-kesif safhasının başlangıç süreleri, beklenildiği gibi kişinin realist fikirleriyle şekil alırsa takdir edilen bir iş tercihi dikkate alınmakla birlikte kişi olumsuz düşüncelere kapılmamaktadır (Gezer, 2010).

Belirleme ve seçme evresi olan bu aşama ilk kariyer dönemi olarak da ifade edilmektedir. Seçme ve sonuca varmalarda kişinin özünü bilmeye yönelik

etkilediğinden, kariyerini belirleme sürecinin nitelikli bir şekilde geçirilebilmesi için kişinin merak duyduğu sahaları, amaçlarını, ilk sıraya koyduğu ihtiyaçlarını ve misyonunu özen göstermesi gerekir. Keşif evresinde kişi danışmanlık birimlerine gidebilmesi yanı sıra doğru ve başarı odaklı seçimler yapabilmektedir. Aynı zamanda performansını en etkili şekilde kullanabilmesine olanaklar sunan kılavuzluk girişimlerinden ve farklı kabiliyet, kişilik denemelerinden de faydalanabilir. Başta üniversiteye mensup bireyler olmak üzere, kariyer hususundaki yönelimlerini kuruluşlarda deneyim kazanma fırsatları ile kesinleştirebilirler (Ergün, 2007).

5.2. Kariyer Başlangıç Evresi

Bu safhada başlangıç olarak iş sahibi olma, yetkilendirilme, beceri sahibi olma, işi tanımlamayı içerir. İş görenler bu safhada asayiş ve emniyet gereksinimlerini gidermek amacıyla gayret göstermektedir. Bundan dolayı iş görenlerin güvenilir ve gerçekleştirilebilir isteklerinin tanımlanıp bir sonuca varmak düşüncesiyle yapılması beklenen tasarımları uygulama sürecidir (Bayram, 2010, s. 59-60).

Bu aşamada en dikkate değer kavram “*Gerçek Şoku*” (Reality Shock) dur. Herhangi bir meslek kolunda görev alma veya farklı bir meslek edinme çabasında olan bir bireyin talepleri ve mesleğin birbirini tamamlamadığı, iş görenin gerçeklerle karşılaştığı bu zaman dilimine “*gerçek şoku*” diye belirtilmektedir. İş görenler çoğunlukla ilk mesleki deneyimlerini ve kurumunu belirledikleri sırada çoğu kez karşılanması mümkün olmayan isteklerde bulunabilmektedirler (Sabuncuoğlu, 2000, s. 150). Gerçek şoktan etkilenmeyen iş görenlere göre karşılaşılan en büyük problem “*varlığını ispatlamak*” tır. Bu problemle karşılaşıldığında zor görevler üstlenerek ve atılan yanlış adımlar sonrası doğruyu bularak sonuçlanacaktır. Bu safhada iş görenin üretkenliği henüz beklenildiği düzeyde değildir ve bu evre iş görenin kurum içinde varlığını ispatlayarak tamamlanacaktır (Özden, 2001, s. 34).

5.3. Kariyer Ortası Evresi

Kariyer ortasına ilişkin belirli bir yaş aralığı görülmemekte 36 ve 50 yaş aralığını kapsayan evre olarak kabul edilmektedir. Bu evrede bireyler daha fazla kariyerlerinde ilerleyemeyecekleri ön görüşüne sahip olurlar. Bu evrede şimdiye

kadar kazandıkları deneyimi ve birikimi eğitici konumunu üstlenerek diğer personellere aktarma yetisine sahip olunur. Böylelikle bireyler mesleki yaşantısında verimli olamayacakları görüşüne hâkim olarak kariyer platosunu deneyimlemektedirler (Göksel, 2012: 7).

Bu evrede kişide düşünüldüğünden fazla görev üstlenme arzusunun artması ile yönetimde söz sahibi olma isteği ağır basmaktadır. Nitekim bu evrede kişi kalfalık aşamasını geçip alanında uzmanlaşmış eğitici pozisyonuna erişmiştir. Bu evrede hedeflediği konuma gelemeyen kişi başarısızlığını başkasına mal etmemeli, kendine öz eleştiride bulunmalı ve kariyer hedeflerini tekrar belirleyerek farklı bir iş arayışına girmelidir (Bayraktaroğlu, 2003: 131).

İş görenlerin çoğunluğu hayatlarında kariyer ortasına erişmeden kariyer engelleri ile baş etmek zorunda kalmazlar. Bu evrede baş gösteren kargaşa, iş hayatından ya da iş dışındaki birtakım nedenlerden ortaya çıkabilir (Evlilikleri sonlandırma, sağlık problemleri, çeşitli bağımlılıklar, yaşanan kayıplar vs.). Bu evrede kişi dış çevreyle bağını güçlendirir ve sahip olunanın dışında farklı bir kariyer hedeflerinin belirmeye başladığı evredir (Bayram, 2010: 61).

5.4. Kariyer Sonrası Evresi

Bu evrede kişi kariyer yaşamındaki hemen hemen tüm döneminin bitimine hazırlanarak mesleki yaşamını bitirme aşamasına gelmektedir. Şimdiye kadar kazanmış olduğu deneyimin yanı sıra elde edilen sorumluluk bilinciyle, kişi bundan sonra eğitici düzeyine erişmektedir. Aynı ortamda bulunduğu kişilere göre tutum ve davranışları örnek alınan birey olarak algılanmaktadır (Kaya, 2017). Bunun aksine kişiler bu safhada eskisine nazaran istenildiği derecede üretemediklerini ve hayal gücünü kullanamadıklarını hissederler ve uyguladıkları çalışmalarda karşılaştığı güçlüklerle baş edemedikleri belirtilmektedir. Verimlilik bakımından daha güçlü karakterler daha çok yükün altına girerek öğretmenlik yetisini kazanmaktadırlar. Bu evrede kişi sahip olduğu hayat koşulları açısından birtakım yapılandırmalara başladığı bir zaman dilimidir (Aytaç vd., 2001, s. 76).

Tablo 2. Kariyer Aşamalarında Yer Alan İhtiyaçlar

Aşama	Görev İhtiyaçları	Duygusal İhtiyaçlar
Keşif	1.Çeşitli iş eylemleri 2.Kendini keşif	1.Ön iş seçenekleri arama 2.Yerleşme
Yerleşme	1.İş talebi 2.Özel bir alanda yetenek geliştirme 3.Yaratıcılık ve yenilik geliştirme 4.3.5 yıl sonra yeni bir alana geçme	1.Rakiplerle ve rekabetle karşılaştırma- başarısızlıkla yüz yüze gelme 2.İş/aile sürtüşmeleri ile karşılaşma 3. Destek 4.Bağımsızlık
Kariyer Ortası	1.Teknik yenileme 2.Başkalarını eğitmede ve yönlendirmede yetenek geliştirme 3.Yeni yetenek gerektiren yeni işe geçme 4.İş ve örgütteki rolü hakkında daha geniş bir bakış açısı edinme	1.Orta yaş hakkında hisleri belirtme 2.İş, aile ve topluma karşı kendisini yeniden düzenleme 3. Kendini hoş görmeyi ve rekabeti azaltma
Kariyer Sonu	5.Emeklilik planları yapma 6. Güç rolünden danışmanlık rolüne geçme 7.Başarılı olanları yenileme ve geliştirme 8.Örgüt dışındaki aktivitelere başlama	1. Kendi işini başkaları için bir platform olarak görme amacıyla destek ve danışmanlık 2.Organizasyon ötesi eylemlerde bir kimlik duygusu geliştirme

Kaynak: (Aytaç, 1997, s. 70)

5.5. Emeklilik Bitiş Evresi

Bireyin mesleğinde en son geldiği safha emekli olma olarak belirtilmektedir. Fakat bu safha iş görenin amaçlarının tamamlandığı, isteklerinin tamamen karşılandığı devir olarak ele alınmaktadır. Bu nedenle kişi bu safhada, geçmişteki iş yaşantısının ağır yüklerinden vakit ayıramadığı hobilerine yönelmektedir. Dahası farklılık gösteren meraklar ve yetenekler kazanarak kendini geliştirme yolunda ilerlemektedir. Birçok kişiye göre emekliliğe ayrılma bundan sonrasını bitiş noktası olarak algılandığından, şimdiye dek yeterli zamana sahip olunamamaktan katılım sağlanamayan istenilen tüm aktivitelerin uygulandığı süreçtir. Birtakım bireylere göre emekliliğe ayrılma, kötü hisleri barındırmaktadır. Bu durum kişinin sonraki yaşantısında kendisini vasıfsız birey olduğunu hissetmesinden kaynaklanmaktadır.

Tekrardan sosyal yaşamına adapte olmakta güçlük çekmekte, birçok maddi sıkıntılar ile karşılaşmaktadır. Çoğu birey, emekliye ayrıldıktan sonra çetin durumlarla karşı karşıya gelmekte, geçmişe nazaran yoğun yaşanmasa da tekrar mesleki yaşantısına adım atma olanaklarını elde etmeye çalışmaktadır (Gezer, 2010).

6. KARIYER SEÇİMİ VE ÖNEMİ

Kişilerin kariyer seçimi yaparken önem vermeleri gereken konulardan biri dikkatini çeken ve çalışmaktan keyif aldığı sahayı belirlemeleridir. Başarılı bir tercihin olabilmesi bireyin özünü iyi bilmesine bağlıdır. Bireysel özelliklerini, meraklarını ve kabiliyetlerini göz önünde bulundurarak kişi, bir iş sahasını belirlemeyi zorunlu hale gelmektedir. Örneğin insanlarla kolay iletişim kurabilen kişinin satış pazarlama, psikolojik danışmanlık vb. birimleri seçmesi, mekanik becerisi iyi olan kişinin teknisyenlik, yaratıcılığa dayalı kabiliyetlere sahip kişilerin ise tiyatro, sinema, opera gibi alanlarda yeterliliklerini ortaya koymaları sağlanmalıdır. Bir sonraki evre ise kişinin özünü bilmeleri ile beraber kariyerine yön vermeleri ile tanımlanmaktadır. Kişiler, yapmak istedikleri meslekleri bireysel özelliklerine, aile yapılarına, sosyal yaşamlarına, kültürel değerlerine ters düşmeyecek şekilde belirlemeleri gerekmektedir. (Ergün, 2007).

Mesleğin belirlenmesi ile kişinin sadece hangi meslek dalında istihdam edilmesine ilişkin çaba harcamaz. Bunun yanı sıra hangi düzeyde refaha sahip olmak istediğine de yön veren çok önemli bir stratejidir. Bundan dolayı mesleği belirleme durumunda tercihler belirlenirken buna yönelik başarılı sonuçlara ulaşılması adına derinlemesine seçeneklerin gözden geçirilmesi kişinin yetkinliğini ortaya koymasına yardımcı olacaktır. Buna ilişkin benimsenen her hatalı görüşler iş görene doğru meslek tercihinde bulunamamasına yol açacağından personel sorumlu olduğu iş doğrultusunda iş doyumsuzluğunu, kuruma olan sadakatsizliği, görevlerini eksik yerine getirme ya da aksaklıklar gibi davranışlarda bulunacaktır. Böylesine kritik problemlerle yüz yüze gelmemek için meslek belirleme safhasında detaylı incelemelere yer verilmelidir. Bu süreç ilerledikçe sunulan olanaklara önem vermeleri ve bir kariyer danışmanından yardım istenilmelidir (Merdan, 2011).

Kariyer, bir bireyin iş hayatının düzene girmesiyle alakalıdır. Bireysel kariyer hedefleri meslek belirlemede yeterince etkilidir. Birey, kariyer hedeflerini kendileri belirlerken, mesleğini seçerken çeşitli unsurlardan etkilenmektedir. Bu unsurların en dikkate değerleri, kişinin karakterinin belirlenmesi, anne-babasının kültürel ve iktisadi durumları ve sosyolojik yansımalarıdır. Kişinin mesleğinin belirlenmesine yön veren unsurlar kendini tanıma ve değerlendirme, ilgi alanları ve beklentiler, kişilik özellikleri ve sosyolojik unsurlar olarak aşağıda ifade edilebilir (Şahin, 2009):

Kendini Tanıma ve Değerlendirme: Kişinin mesleki tercihlerindeki keşif devri safhasında meydana gelmektedir. Bu devirde kişinin kendini tanıma ve değerlendirmesine ilişkin uygulamalarında, kariyer hedefleri bireye yol gösterecek çeşitli verilere ulaşılması beklenmektedir (Şahin, 2009).

İlgi Alanları ve Beklentiler: Kişinin meslek belirlemede merakları, istek ve gereksinimleri hayati değer taşımaktadır. Her birey öteki kişilerden değişik giderilmesi beklenen eksikliklere, istek ve hedeflere ulaşmak ister. Yine her kişi, hayal ettiği başarı seviyesi bakımında birbirinden farklılıklar gösterir (Eren, 2001, s.359).

Kişilik Özellikleri: Kişinin meslek belirlemede önemli rol oynayan bir başka etkili faktördür. İş yaşamının bireyin ömrü boyunca süregelen bir zaman dilimi olarak kabul edildiğinde, bu süreçte uygulanan eylemlerin kişinin memnuniyetinin nasıl sağlandığı belirtilmektedir (Bayar, 2007, s.5).

Sosyolojik Unsurlar: Mesleğin belirlenmesine şekil veren başlıca unsurlardan bir diğeri ise kişinin büyüdüğü, kendini geliştirdiği sosyal çevredir. Kişinin toplumsal gelişimi, fiziksel ortam, anne-babanın yaşam şekli, gelir düzeyi, eğitim seviyeleri, insan ilişkileri, toplumsal yargıları; kişinin mesleğini belirlemede önemli role sahip olan unsurlardandır (Aytaç, 1997, s. 88).

7. KİŞİLİK OLUŞUMU VE İŞ YAŞAMI KONUSUNA İLİŞKİN BAŞLICA KURAMLAR

Tezin bu kısmında kişilik oluşumu ve iş yaşamı kavramıyla ilgili olan önemli araştırmacıların konuyla ilgili kuramları incelenmektedir.

7.1. Sigmund Freud'un Kişilik Kuramı

Freud, kişiliği isteklendiren ve bir insanın karakterinde daha çok yoksunluğunu gidermek istediği hissini sevgi olarak belirtmektedir. Kişi farkındalık sahibi olarak sergilediği tutumlardan ziyade tutarsız davranışlarda bulunmaktadır. Bireysel olarak da bu tutarsız davranışların neden kaynaklandığına anlam verememektedir. Şöyle ki, kişinin uygunsuz tutumları en ince ayrıntısına kadar gözlemlenirse temelinde sevgi eksikliğini gidermenin olduğu görülebilir. Kişinin birtakım sebeplerle elde edemediği sevgi yoksunluğu çeşitli sağlık sorunlarına ve beklenmedik eylemlere sürüklemektedir (Eren, 2004, s. 85).

Cüceloğlu (2014)'e göre, Freud, kimliğimizin en ilkel hislerin ve isteklerin baskın görüldüğü ilk adımını id olarak açıklamaktadır. İd, isteklerin her koşulda eksiksiz olarak karşılanmasını bekler. İd'den ortaya çıkan güdüler bir diğer ifade ile libido olarak ele alınmaktadır. Ayrıca görüş ve tutumlarımıza şekil veren durum yalnızca id olarak karşımıza çıksaydı insanları, hayvanlardan ayıran özellikler ortadan kalkardı. Buna ilişkin olarak id'i kontrol mekanizması olarak görülen unsura da ego denir. Ekşi (1982), ego konusunu, asıl olan ve iradeyi ayakta tutan ve id'e yön veren olarak açıklamaya çalışmıştır. Cüceloğlu (2014)'e göre, ego akla dayalı görüşler doğrultusunda işler. İd'e bakıldığında ise akıl yürütme göz önünde bulundurulmaz, istek ve güdülerine göre varlığını gösterir. Ego devamlı olarak id ile çatışma içinde bulunsa da başlıca sorumluluğu gerektiğinde id'in istek ve güdülerini karşılamak olduğu belirtilmektedir. Yine de doğruyu da yanlış durumları değerlendirmez, toplumsal değerler ile bir ilişkisi bulunmamaktadır. Bu kısımda da süper ego (üst-ben) olarak belirtilen kavramla karşılaşmaktadır. Süper ego toplumsal yargıların ve yaşam şekillerinin sınırlılıklarını kapsayan unsurdur. Bireylerin benimsedikleri görüşleri, ahlaki değerleri yansıtır. İd ve egoya zıt düşerek onları kendi belirlediği sistemle yürütmek ve mükemmel olmaya özen göstermektedir. Kişilerin tutumlarını devamlı bir şekilde gözlemler ve kişiye içinde bulunduğu durumun iyi veya kötü olduğuna ilişkin ipuçları yöneltir. Üst-ben'in ise çoğunluğunda görüldüğü üzere bilinçaltındadır (Cüceloğlu, 2014, s. 407).

7.2. Gustav Jung'un Kişilik Kuramı

Gustav kişileri iki ayrı başlık altında toplamıştır. Bunlar utangaç ve sosyal diye açığa çıkarılmıştır. Bunlara ek olarak karakterin dört temel unsuru olarak görülen kavrama, sese duyarlı olma, fikir üretme ve sezgiyi de açıklamaya çalışmıştır. Bu açıklama doğrultusunda, sese duyarlı olma; duyu organları sayesinde çevreyi anlamlandırmadır. Kavrama; fertlerin kişiliğini ve diğer insanlara dair yapılan davranışları sorgulama yetisidir. Sezgi; iradenin kullanılmasıyla sonucun düşünülenden başka olduğunun anlaşılmasıdır. Fikir üretme ise anlam ve ifade ediliş tarzıdır (Aydemir, 2018).

Cüceloğlu (2014)'e göre Jung bahsedilenlere ilaveten karakterin içedönük ve dışadönük ifadeleri üzerinde durmuştur ve literatürde bu konulara yer veren ilk araştırmacıdır. İçe dönük ferttin, fikirleri ve merak ettikleri kendi hayal gücünde barınmaktadır. Çevresindeki diğer kimselerle genellikle iletişim halinde görülmezler. Dışadönük kimselerde ise, devamlı olarak diğer kişilerle birlikte vakit geçiren, tek başına olmaktan keyif almayan karakterlerdir. Buna ilişkin olarak da bireylerin çatışmasız ve daha canlı bir yaşam sağlayabilmeleri iki farklı tutumun paralel yönde ilerletebilmeleriyle gerçekleşebilir. Uyuma önem verilmeyen çevrelerde kişilik tutarsızlıkları meydana getirecektir (Gülücü, 2017).

7.3. Alfred Adler'in Kişilik Kuramı

Alfred Adler, kişisel psikolojinin temelini kuran kişidir. Şöyle ki Adler'e göre her kişi, bir, parçalanmaz, çelişkisiz ve kendine hastır. İnsanoğlu hayal gücünü kullanarak üretici olabilir ve karakterinin oluşumunu kendi sağlayabilir. Kişiliği, kişinin kendine ve bulunduğu çevresine yönelik sergilediği tutumların tamamını ele almaktadır (Köknel, Özügürlü ve Aytar, 1993, s. 120). Birtakım verilerde karşımıza "*öncelik arama teorisi*" olarak da ifade edilmektedir. Bu nedenle ki Adler'i, Freud'dan farklı kılan en açık niteliği öncelik arayışına gösterdiği değerdir. Adler'e düşüncelerine ilişkin asıl kazanmak istenilen güç, öncelik hissidir ve tutumların oluşumunu sağlayan öncelik elde etme isteği, cinsel uyarıcılardan daha baskın görülmektedir. Bu his insanların birbirleriyle ilişkilerinde, kendisini öncelikli görmesi ve diğerlerini arka planda tutmasına sebep olmaktadır. İlkel kompleks davranışlar, kişinin ömrünün başlangıcında, hakikaten bakıma ihtiyaç duyduğu

bebeklik evresinde ortaya çıkar. Ayrıca kişi hayatına devam ettikçe bu histen soyutlanmak, başkalarından ön planda kalmak için emek harcar (Cüceloğlu, 2014, s. 416).

7.4. Karen Horney'in Kişilik Kuramı

Horney'in endişe ve üzücü durumların üstesinden kolaylıkla gelebilmek için kişilerin benimsediği tutum seçeneklerinin başlıcaları kişilik farklılıklarının gözlemlenmesinde ve değerlendirilmesinde, tespit edilmesinde güçlü bir etkiye sahiptir ve bunlar (Eren, 2004, s. 89);

- Diğer kişilere şefkat ve kuvvetli bağlar kurma amacıyla endişe ile tehlikeleri yok etme gayretlerine göre bir karakter oluşturma (sıcakkanlı-dışa dönük).
- Diğer bireylerden kendini soyutlamak, bir araya gelmemek ve kimseye bağlı kalmadan dilediği gibi yaşayarak endişe ve tehlikeli durumlardan kaçınma uğraşlarına göre bir karakter ortaya koyma (itici-içe dönük).
- Diğer kişilerle çatışma halinde olmak, baskın karakter olduğunu direk olarak karşısındakini ikna etme düşüncesiyle endişe ve tehlikeden kaçınmaya yönelik bir karakter oluşturma (agresif ve saldırgan).

Karen Horney, Freud'un kişilik kavramında cinsel dürtülerin ön plana çıkarmasına ters düşerek, fiziksel şartların ve toplumun kişilik belirlenmesinde daha güçlü bir faktör olarak görüldüğü düşüncesini benimsemektedir. Dahası Horney Freud'un fikirlerini desteklemeyerek, dişi ve eril bireylerin karakterlerine yönelik ayrımların, aileden gelen durumlardan ziyade dış faktörlerden oluştuğunu desteklemektedir (Mete, 2006, s. 32-33).

7.5. Eric Berne'nin Kişilik Kuramı

Berne de Freud gibi kişiliği hislerle ifade etmekte ve kişiliği üç evrede ele almaktadır. Kişiliğin çocukluk, yetişkinlik ve yaşlılık safhalarından meydana geldiğini iddia etmektedir. Çocukluk evresinde kişinin özel taleplerinin olduğu ve bu taleplerini karşılamak isteğiyle kişinin gönlünce yaşadığını, yetişkin tarafı geliştikçe

söz sahibi olan her kişinin aile fertlerinin bulunduğunu bildirmektedir. Kişiliğin yetişkinlik tarafı ömrünü sürdürmek amacıyla tüm bireylerde görülen ve daha küçük yaşlarında yerine getiremediği eylemlerine sınır koyduğu dönemdir. Bu düşünce her kişinin yanlış yapabileceğini ve bu yanlışların ebeveyn tarafından hoş karşılanması beklendiğini desteklemektedir (Zel, 2001, s. 34).

7.6. John Holland'ın Mesleki Kişilik Kuramı

John L. Holland, öğretim alanlarında, orduda, psikoloji dalında kariyer rehberi olarak iş edinmiştir. Holland, bu alanlarda kazandığı deneyimlerle, kişilerin karakterine ilişkin altı grup oluşturmuş ve kariyer rehberliği konusunda “*Tipoloji Teorisi*” olarak da dile getirilen kişilik teorisini meydana getirmiştir (Kuzgun, 2000, s. 128-129).

Tiplerin özellikleri:

Gerçekçi (Realistic) Tip: Bu karakterdeki bireyler fiziksel güç gerektiren meslek alanlarına yoğunlaşırlar, el işçiliği gerektiren eşyaları, araçları, çeşitli evcil hayvanları verim sağlamak için yetiştirmeye çalışırlar. Araçları faaliyete geçirmekten, zirai ürünleri ve hayvanları büyütmekten hoşlanırlar, çevre ile iletişimlerinden, düşünsel aktivitelerden keyif almazlar, karşılaştıkları sorunlarla realist yaklaşarak kolay teoriler geliştirirler. Gerçekçi karakterler fiziksel olarak kuvvetli, mekanik becerisi ve merakı oldukça yüksek, kapalı olmayan mekanlarda istihdam edilmekten keyif alan ekonomik bağımsızlığını, yatkınlık ve kariyeri konusunda hassas davranan kimselerdir (Sansarcı, 2011).

Araştırmacı (Investigative) Tip: Araştırmacı kişilik türü İngilizce karşılığı olan “Investigative” kelimesinin ilk harfiyle isimlendirilir. Bu tipteki kişiler duygusal işlerden ziyade zekalarını kullanmayı, fiziksel gücün aksine akıl yürütmeyi ve şekillerle vakit harcamayı severler (Gencür, 2011, s. 6; Koca, 2009, s. 32). Araştırmacı kişiliği olan kişiler bilim insanı, kimyager, psikolog, biyolog, mühendis, gibi iş kollarında kabiliyetlidirler. Bunun yanı sıra bir işletmenin AR-GE bölümlerinde istihdam edilirlse kişilik tiplerine uygun olduğu için sağlam kariyer elde edebilirler (Yılmaz, vd., 2013, s. 114).

Sosyal (Social) Tip: Sosyal kişilik tipine uygun kişiler için gerekli sosyal alanlarda insani ilişkileri, tutum, yaklaşım ve öğretimde birtakım beceriler gerektirir. Bu alanlarda aynı hisleri paylaşma ve iyilik olgusuna ortam hazırlamakta ve diğer bireylerin varlığına gösterilen saygıya göre ödüllendirilmektedir. (Bağdemir ve Güven, 2009, s. 2). Bu kişilik tipine dahil olan kişiler eğitimci, sosyal hizmet personeli, akademisyen, meslek danışmanı ve konuşma terapisti gibi mesleklerde kendini gösterebilirler (Pilavcı, 2007, s. 31).

Gelenekçi (Conventional) Tip: Geleneksel kişilik tipi İngilizce karşılığı olan “Conventional” kelimesinin ilk harfiyle isimlendirilir. Bu kişilik tipine dahil olan kişiler genel olarak planlı yaşamayı sevmekte ve standart işlerin uygulanmasından hoşlanmaktadır bunun aksine belirsiz çevreden ve sürekli işlerden hoşlanmazlar. Bu tipteki bireyler olgun, sorumluluklarını bilen, güçlü ve dengeli karakteristik özelliklerine sahiptir. (Karmaşak ve Bulutlar, 2010, s. 121).

Girişimci (Enterprising) Tip: Devamlı olarak mevki ve güç edinmek için çaba sarf ederler. Kariyer planlarını gerçekleştirebilmek için çevresindekilerden yararlanmayı bilirler. İktisadi ve siyasi kimlik kazanmak için gerekli çabayı harcarlar. İş adamı, siyasetçi, pazarlamacı, satış personeli ve program yapımcısı gibi meslek kollarındaki kişiler bu gruba dahil olmaktadır (Gencür, 2011, s. 9-10).

Sanatçı (Artistic) Tip: Sanatçı kişilik tipi İngilizce karşılığı olan “Artstic” kelimesinin ilk harfiyle tanımlanır. Bu tipteki kişiler sanatsal faaliyetleri ve ürünleri hayalindeki gibi oluşturmak için bedensel, sözlü ya da insana has ürünlerin ortaya çıkmasını gerekli kılan spontane gelişen etkinliklerden zevk alırlar. Bu kişilik tipine dahil olan kişiler herhangi bir kural gerektiren ve belirli düzen isteyen faaliyetlere göre zamanını değerlendirmeyi istemezler. (Adıgüzel ve Erdoğan, 2014: 18).

7.7. Beş Faktör Kişilik Kuramı

Kişiliğe yönelik birtakım araştırmalarda, kişilik farklılıklarını belirgin olarak kategorilere ayırma bakımından beş faktör kuramının çelişkilerin bulunmaması aşamasında ortak görüşlere sahip olunmuştur. Beş faktör kişilik sistemi herkes tarafından benimsenen bir kişilik analiz etme sistemi olarak kabul görmüştür.

İngilizce yazınında “*The Big Five Theory*” diye tanımlanan beş temel evre kişilerin karakterlerini ana hatları ile açıklamaya çalışmaktadır. Kuramda karakter farklılıkları her evreye ulaşmayı iki üç adım arasında belirginleşmiştir (Karaca, 2007, s. 86-87).

Beş faktör kişilik sistemi uygulama bölümü fazlasıyla büyük bir model olarak görülmektedir. Ancak buna karşın sıklıkla olumsuz yorumlarla yaklaşmıştır. İlk olarak olumsuz yaklaşılan tarafı, çok yönlü bir özelliği bulunan kişiliğin üstün körü incelenerek beş faktörle kavranmaya çalışılmasının çokta olumlu bir yaklaşım olarak görülmemesi gerekir. Olumsuz yorumlanan farklı bir yönü kuramda bulunan faktörlere ilişkin bir başka unsurların birtakım kişilerde günümüzde bile ortak karara varılamamasıdır. Bahsedilen olumsuz yorumlara karşın geçmişten bu yana gerçekleştirilen çalışma ve birbirinden değişik lisanlarda görülen çalışmalara yönelik kişilik kuramcıları tarafından da benimsenen düşünce, kişinin karakteristik ayrıcalıklarını belirlemede istenilen düzeyde kabul edileceğine ilişkindir (Gülücü, 2017).

7.8. Edgard Schein Kuramı

Bir kişinin hayatını yaşanabilir hale getiren, bireysel olarak yansıtılan görüş ve düşüncelerden meydana gelen, sahip olduğu yeterlilikleri, kabiliyetleri, kültürel alışkanlıkları, benimsedikleri yaşam şekilleri ile bunları düzenli hale getiren ve şekillendiren unsurlardan bir araya gelmektedir. İş görenlerin mesleğini belirlemesinde ve yol kat etmesinde belirtilen unsurlar kendini göstererek bireysel görüş ve tutumlara ilişkin iş görenin kariyerine yansımaktadır. Kariyer tutumları kişisel tutumlar grubuna da girerek ifade edilmektedir. Bahsi geçen kariyer tutumları istenilen mesleğin belirlenmesinde ve tutundurulmasında değerli bir yere sahiptir. Bu görüşleri desteklemek amacıyla, meslek tercihinde veya iş değişikliğine yönelimlerin istikrarında varlığını gösteren denge kriterleri oluşmaktadır ve bunun sonucunda seçenekler değerlendirmeye alınmaktadır (Aytaç, 2005:12).

Schein, bireysel değer birimlerini beş başlık altında toplamıştır (Çalık ve Ereş, 2006: 63):

Teknik-işlevsel kabiliyet: Bireylerin kariyer tercihlerinin teknik yeteneğe bağlı olmasıdır. Bu bireyler icra edecekleri mesleğin eğitimini alırlar ve diğer mesleklere başvurmazlar.

Yönetimsel beceri: Bu kitlenin başlıca amacı, idari kabiliyetleri edinmektir. Analitik yeteneğin ve duygusal yeterliliğin, idari birimlerde kariyer planlayan bireyde olabildiğince yüksek olması beklenir.

Güvenlik-kararlılık: Birçok birey için iş güvenliği hayati değer kazanmaktadır. Bireyler, ileriki dönemlerde yüz yüze gelebileceği tehditlerden sosyal güvenlik sayesinde korunmak, emekliliğe ayrıldığında da bu durumu devam ettirme düşüncesine kapılırlar.

Yaratıcılık: Hayal gücüyle bireyler kendi kendilerini karakterize ederler. Bu bireyler, kendi başarılarını kişisel değerleri olarak görürler.

Otonomi- bağımsızlık: Birtakım bireyler maaş, süre, terfi gibi hususlarda başkalarına bağlı olmak yerine bireysel olarak ya da küçük bir kuruluşun personeli olarak istihdam edilmek isterler. İşletme kaidelerini yerine getirmenin güç olduğunu kabul eden bu bireylerin çoğu ya yönetici olarak veya bireysel olarak iş sahibi olurlar.

8. KARIYER YÖNETİMİ

Günümüzde idari birimlerde görülen değişimler sonucunda farklılık gösteren çetin karşılaşmalara uyum sağlayabilmek amacıyla kurumların insan kaynakları biriminin işleyişini yürütebilmek için pazarda yerini koruma çabaları, çeşitli yerlerde farklılıklar ortaya koyabilmesini zorunlu hale getirmiştir. Böylece kariyer belirleme kavramı da bu farklılıklara yer verilmesiyle yeniliklere yol açmıştır. Bu konu günden güne değişime uğrayarak “kariyer yönetimi” ifadesiyle bu günlerde insan kaynakları yönetim biriminde varlığından söz ettirmektedir. Kariyer yönetimi, insan kaynakları birimindeki profesyonelleri ve idarecilerine, iş gören eksikliğini tamamlama ile bireysel kariyer amaçlarına ulaşmada gerekli desteği sağlamada ileriye dönük istekler, düzenlemelere imkân tanıyan zaman dilimidir. Bireysel kariyer amaçları, tüm personellerin bireysel nitelikte kendi mesleki hedeflerini belirlediği dönemdir.

Örgütsel düzenlemeler ise, idarenin personeller için kariyer isteklerinin düzenlendiği zaman dilimidir. Doğru belirlenen ve işletilen kariyer tasarıları ile personellere ve örgüte fazlasıyla verim elde edecektir. Başarılı kariyer idaresi, bilinçli, teorik ve uygulama yetilerinin devamlılığı sağlanarak eksiksiz yerine getirilmesine destek sağlayacaktır (Güneş, 2006).

Diğer bir deyişle kariyer yönetimi emek harcayan personelin sahip olduğu yetkilerin bilincine varmasını, ileriki seviyeye ulaşabilmek için hangi yolların izleneceğini, sonraki dönemlerde bireyleri ne bekleyeceğini ve bu duruma ilişkin zorunlu görülen çabaları oluşturan etmenleri açıklamayı kolaylaştıran bir çabadır. İş görenlerin mesleki hayatında başarılı bir yükseliş sağlayabilmesi kariyer yönetiminin doğru yapılmasıyla mümkündür. Etkili bir kariyer yönetimini benimseyen işletmelerde iş görenler emeklerine bir yanıt olarak ileride gelecekleri noktayı geçmişten ön görebilir. Bunun sonucunda da personellerin mesleğine ve işletmelerine bağlılıklarını pozitif olarak kuvvetlendirmektedir (Çınar, 2015).

Kariyer yönetimini benimseyen kurum/kuruluşlar belirlenen sürelerde gerekli kişileri hazırlamış olacaklardır. Hareketliliğin esas alındığı fiziki çevrede beklentisini ve isteğini yitirmeden uygun süreçlerde uygun amaçlara yönelebilecek, şimdiki ve ileride görülmesi beklenen pürüzleri giderebilecek kişileri mesleğe hazırlamaktadır. Kurum içi yerleştirilmelerini gerçekleştirebilmek ve kurumda uzun süreli görev almasını olanaklı kılmak amacıyla gelecek vadetmektedir. Böylelikle başarılı sonuçlara ulaştıracak sistemli ilerlemeler kaydeden bir kariyer yönetimine gerek duyulmaktadır. Başarılı ve sistematik bir kariyer yönetimine yer veren şirketler bulunduğu süreçten ileriki dönemlerde de yüz yüze geleceği nitelikli personel eksikliğini kurumdan sağlayabilme imkanına erişmiş olabilecektir. Pazarda görülen birtakım çetin karşılaşmalarda ileriye emin adımlarla ilerleyebilecektir. Personelin çıkarları baz alındığında ise kariyer yönetimi sayesinde kurumda emek harcayan bireylerin, ileriye dönük çabalarında yer alan bir üst seviyeye erişme isteklerinin sorunlarla karşılaşmadan oluşabilmesi iş görenlerdeki çalışma arzusunu keskinleştirecek, iş görenlerin çabalarını ve işe bağlılıklarını olumlu şekillendirerek, kuruma aidiyet duygusu belirginleşecektir (Çınar, 2015).

9. KARIYER GELİŞTİRME

Kariyer geliştirme, bir bireyin kariyerini, amaçlarını, öğrenim süreci, istihdam alanı ve mesleki tecrübeleri aracılığıyla ulaşması ve mesleki gelişimini tamamladığı zaman aralığı olarak kabul edilmektedir. Kariyer geliştirme, bir iş görenin kariyerinde etkin rol alması ve yüksek kademelere ulaşmasını kolaylaştırmak için düzenlenmiş işlevsel bir değişim olması da göz önünde bulundurulmalıdır (Aytaç, 2006). Kişisel kariyer geliştirme bireyin ulaşmak istediği amaçlarına yönelik yeni beceriler kazanması sürecinde işletmelerin de yerine getirmesi gereken sorumluluklar bulunmaktadır. Kapsamlı olarak ele alındığında kariyer geliştirme, kişinin kariyer amaçlarını hayata geçirmesinde gerekli kaynakların sağlanmasıdır. Bu doğrultuda işletme ilk olarak çözümleme sonrasında ele geçirilen şanslar, güçlükler doğru ve hatalı yanırları belirlenerek ilgili kimsenin fiziki ortamları ve kurumun şartlarıyla gözlemlenir. Sonrasında da olması beklenen işlemlerin sırası belirlenir (İlan, 2019).

İşletmelerde kariyer geliştirme döneminde ilk olarak, görevlerin tanımlanması ile istenilen becerilerin boyutları belirlenir. İleriki aşamalarda personellerin işe kabulünü, tercih edilmesini ve tanıtım evreleri fertlerin kişisel özelliklerine ilişkin detayların değerlendirilmeye alınmasıyla sağlanır. Kariyer geliştirme, analizler, gelişimler, yönlendirmeler, farklı görevlere tayinler ile kişinin kariyerinin son noktasına dek devam eden bir dönemde gelişmektedir (Güneş, 2006).

Kişinin mesleki yaşantısında etkin rol alabilmesi, şimdiye kadar edindiği bilgi ve beceriler ışığında kendisini yetiştirebilmesi onun bulunduğu iş sahasında değer görmesine ve başarılar elde etmesine imkanlar sunmaktadır. Bundan dolayı mesleğin belirlenmesinden sonra yüz yüze geline kariyer geliştirme zaman aralığında, kişinin ve kurumun paralel görüşlere sahip olması zorunludur. Böylece kişiler mesleklerinde olumlu sonuçlar elde ederken işletmelerde çetin karşılaşmalarda güçlü kalabilmektedirler (Merdan, 2011).

Bireylere göre ileriki yaşantılarında sahip olmak istedikleri kariyerlerini ve olumsuz sonuçlanan kötü iş tecrübelerini değiştirme fırsatlarının erken dönemlerde farkına varmaları kariyerleri için önemlidir. Eğitim gördükleri okullar ve bunların sağlayacağı mesleki beceriler, tecrübelerin gelecekteki iş imkanlarına ne ölçüde

yansıdığı durumlar sürekli şekilde kişiler ve bulundukları ortamlar bakımından dikkat çekici bulunmaktadır. İşletmeler de insan kaynaklarının rolünü yerine getirmesine ilişkin bu tutumlara aynı düzeyde eleştiride bulunmak ve düzenlemeler oluşturarak iş görenler ve kıdemlere ilişkin mesleki olarak yetiştirilen faaliyetler sunmaları gerekmektedir. Organizasyonel bir örnek olarak, bir restoranda alt kıdemlerden görev almaya başlayıp ileriki yıllarda etkin bir kariyer ilerlemesi ile restoranda en üst düzey personeliğine kadar ulaşan bir kariyer gelişimi gösterilebilir. Bunun sonucunda kişisel özellikler, hırs ve fırsat unsurları olduğu gibi kariyer gelişimi amaç belirleme ve çabalarının sağladığı yararları belirtmektedir. İş görenler, bireysel olarak belirledikleri kariyer noktalarını bu görüşlere ters düşmeyecek şekilde kararlarını yönetebileceklerdir. Böylece örgütlerin yetkinlikleri karşılaştırması, yorumlar yapması ve elde edilen kazançların personele de yansıtılması beklenmektedir (Çınar, 2015).

Tablo 3. Kariyer Gelişimindeki Roller

<u>Sahıs</u>
Kariyer için sorumlulukları kabul etmek
İlgi alanları ve yeteneklerin ve kişisel değerleri değerlendirmek
Kariyer ile ilgili verileri ve kaynakları araştırmak
Hedefleri ve kariyerleri belirlemek
Girişim fırsatlarından yararlanmak
Yöneticilerden kariyer gelişimi için bilgi almak
Gerçekçi kariyer planlarının takibini yapmak
<u>Yönetici</u>
Sistematiik olarak performans değerlendirmelerini geri bildirmek
Gelişimle ilgili destek sağlamak
Kariyer gelişimi fırsatlarına katılmak
Personel gelişim planlarına destek sağlamak
<u>İşletme</u>
Misyon, politikalar ve yöntemleri bildirmek

Eğitim ve gelişim fırsatları sağlamak

Kariyer bilgileri ve kariyer programlarını sağlamak

Çeşitli konularda kariyer teklifleri sunmak

Kaynak: (Özgen ve vd., 2002, s. 203)

10. KARIYER GELİŞTİRME ARAÇLARI

Kariyer Danışmanlığı

İşletmeler geliştikçe paralel olarak kariyer aşamaları da büyüme göstermektedir. Personellerin işletmede bulunduğu sürece bütün kıdemler ile kariyer aşamalarına ilişkin birikimi kazanması imkânsız görülmektedir. Bu aşamada kariyer danışmanlığı her geçen gün bilinirliği artmaktadır. İşletme bünyesinde kariyer danışmanlığı fonksiyonları insan kaynakları birimi aracılığıyla yerine getirilmektedir (Bayraktaroğlu, 2003, s. 140). Bu durumu açığa kavuşturan sebepleri, insan kaynakları biriminin personellere ilişkin gerekli birikime ulaşması, verilen yetkilerin özelliklerini, mesleğin koşullarını net olarak öğrenmesi ve işletmede var olan kariyer aşamaları içerisinde görülen tüm statülerin neler gerektirdiğini açıkça ifade edilmesi olarak belirtilebilir (Kılıç, 2008). Bunlara ek olarak kariyer danışmanları bireylerin kabiliyet, donanımlarını ispatlayarak ve sistemli hale getirerek fayda sağlamaktadırlar (Önce, 2007).

Kariyer Rehberliği

Rehberlik etkili bir kariyer yönetme araçlarından biridir. Rehber, tecrübe sahibi olmayan personellere, kariyer belirlemede yol gösterici niteliğe sahip tecrübeli bireydir. Yardımcı personel olarak da ihtiyaçları karşılayan rehberler, doğru bilgiler vererek danışmanlık yetisini kazanmaları gerekmektedir. Rehberler, tecrübesiz işgüçlerin doğru ve sağlıklı bilgiye erişebilmesi adına, işletmeyi ilgilendiren bütün detaylara hâkim olmaları gerekir. Rehberliklerin yapılmaması başarılı bir kariyer seçimi ve yönetimi bakımından eksiklik olarak görülmektedir (Nayir, 2007).

Kariyer Merkezleri

Kariyer merkezleri, toplu iş ortamları sağlamak, yazılı kaynaklara ulaşımı kolaylaştırmak, kariyer basamakları ve meslek koşullarına ilişkin verileri açığa kavuşturmak, yeterlilik sınavlarını gerçekleştirmek, kurum genelinde yaşanan öğretim süreci ve potansiyel artırıcı çalışmalar organize etmek gibi fırsatlar oluşturmaktadır (Kaya, 2012).

Koçluk

Rehberlik etmek, hazırlamak, engellere ve güçlüklerle karşılaşıldığında nasıl baş edileceği konusunda bilgi vermek niteliğinde açıklanabilir. Alanında yeterince bilgili ve tecrübe sahibi idarecilerden istenen başlıca önemli işlevlerdendir. İş yaşamında ilk adımlarının atan bireylere yönelik başarılı bir kolaylıktır. Tavsiyelerde bulunmak, işe olan isteği ve merak duygusunu artırmak, karar verme sürecini hızlandırmak, tenkitlerde bulunmak, detaylı veriler sağlamak, tecrübelerden faydalanmak anlamında bir öğrenim ve hazırlama aracıdır. Çeşitli problemlerle karşılaşıldıktan sonra bu problemin olabildiği kadar küçük hasarlarla deneyimlenmesi için sağlanan yardım çoğunlukla danışmanlık olarak ifade edilmektedir. Personellerin kişisel niteliklerinin ve iş tecrübelerinin alanının kısıtlandığı aşamalarda fikir edinmek için iletişim kurdukları bireyler ise danışan olarak kabul edilir (Nayir, 2007).

Kariyer Atölyeleri (Workshops)

İş görenlerin kariyer hedeflerini belirlerken öteki personellerden bilgi edinmeleri onların nasıl mesleklerinde ilerledikleri hakkında görüş sahibi olmalarına ilişkin çalışmalardır (Önce, 2007).

Liderlik Programları

Bu programlar bireylere seçilmeyi bekledikleri bir üst kadememin sorumluluklarını üstlenebilmelerini sağlamak amacıyla kurulmaktadır. Bu programlarda yöneticiliğe dayalı öğrenim çabalarının gösterilmesi ile birlikte çeşitli aktiviteler de bulunabilir. Aktiviteler doğrultusunda, birden fazla büyük ölçekli kurumun oldukça başarılı personellerine kurumun ekonomik durumlarına direkt yansiyacak güçlü bir tasarının idari işleyişi bıraktıklarına ulaşılmaktadır. Bu projelerde görevler verilen henüz

istenilen yetkinliğe sahip olmayan bireyler kıdemli personeller gözetiminden geçmektedir ve onlara sunulan bilgilerle yönetim sorumluluklarının bilincine varmaları beklenmektedir. Bu programlar aracılığıyla, başarılı ve üretken personellerin kurum yetkililerince bilinirlik seviyeleri de yükselmektedir (Nayir, 2007).

Bireysel Gelişim Broşürleri

Personellerin kendilerini bireysel olarak yetiştirme çalışmalarının arttırılmasına desteklemek isteğiyle idari birimler tarafından kendilerine bireysel gelişim broşürleri sağlanabilir. İş görenlerin tamamlaması beklenen eksikliklerine ilişkin yararlanabilecekleri bilgilerin bulunduğu kişisel gelişim broşürleri kendini yetiştirme yükümlülüklerini alan personellere yarar sağlayacaktır. Broşürde bulunan aktivitelere bakıldığında hazırlığın yalnızca öğrenim süreci ile karşılanmadığı da bilinmektedir. Bu broşürlerde, sorumluluk bilincini oluşturmak amacıyla yazılı kaynakları, mesleki çevrede bunu kazanma uygulamaları ve öğrenim süreçleri bulunmaktadır (Nayir, 2007).

Mentörlük Yaklaşımı

Mentörlük kişinin özünü tanıma aşamasında o kimseyi savunmaktır. Tarihsel olarak incelendiğinde Antik Yunan medeniyetinin varlığına uzanır. Troya karşılaşmasında yer alan Odysseus'un çatışmaya karışırken erkek çocuğunu teslim ettiği dostunun ismi olan Mentör, Odysseus'un çocuğunun sorumluluğunu üstlenen yetiştiren kişidir. Mentörlük danışmanlığa ihtiyaç duyan gönüllü kişiler ile o ana kadar edindiği tüm birikimlerini, fikirlerini, deneyimlerini karşı tarafa aktarmaya istekli diğer kişiyle oluşan iletişimidir. Bu iletişimde bilgi verilene menti, bilgi sağlayan bireye ise mentör olarak ifade edilmektedir. Mentörlük bir kimsenin kendini ifade etmek değil, bireyin kendi karakterini kendisi belirlemesine imkân sağlamaktır (Whitmore, 2017, s. 30).

İş Rotasyonu

İş rotasyonu, işletme ile iş gören açısından oldukça faydalı bir araç olarak kabul edilmektedir. İş rotasyonu aracılığıyla iş gören kurumun bütün kademelerine ilişkin

birikimleri elde ederek üst kademe idari personel statüsünü kazanmaktadır (Aydın, 2010).

11. KARIYER SIKINTILARI

Çift Kariyerli Eşler (Çalışan Eşler)

Günümüzde kadınların mesleki yaşantılarına eskiye nazaran daha çok zaman ayırabilmeleri ve mesleki olarak ilerlemeleri ile gün yüzüne çıkan bu problem, ebeveynler arasındaki aile hayatına olumsuz bir şekilde yansımaktadır. Çiftlerin birbiriyle ilişkisi olmayan mesleki istekleri ve amaçlarına göre hareket etmeleri, birbirinden bağımsız konuların üzerinde durulmasına, benzer amaç aynı ve stratejileri önemsemeleri de ilişkilerinde birbirlerini hor görme gibi sıkıntıların ortaya çıkmasına sebebiyet verebilmektedir (Dilsiz, 2011). Böylelikle çoğunlukla erkeklerin mesleklerinde yükselmesi, kadınların aile yaşantısına dayalı bazı sorumlulukların daha çok görülmesini mecburi bırakmaktadır (Şahin, 2009).

Türkiye’de görüldüğü gibi farklı topraklarda da çift kariyerli eşlerde bir tarafın mesleğinin daha çok ilk sırada tutulması ve bu durumun genellikle erkeklerden yana ağır basması dikkat çekmektedir. Bu tutum, kadın bireylerin mesleki kariyerini belirli aralıklarla ertelemesine, işine devam etmemesine yol açmaktadır. Kariyer kavramıyla gelişen birtakım sıkıntılar, eşler arasındaki tartışmayı ve ayrılma kararlarının sıklıkla görülürken, üst düzey personeller bu durumlarla karşılaşmamak için olabildiğince hassas yaklaşmaktadırlar (Ergün, 2007).

Çift Kariyerlilik

Bir bireyin birbirinden farklı sahalarda deneyimi, becerisi ve yetkinliğinin bulunmasıdır. İş görenin çok değişik birimlere göre öğrenim görmesi, yeterince tecrübe kazanması o sahada kariyer basamaklarını tırmanabilme imkanını verse de iş görenin bu sahalardan kendi kişiliğine daha uygun olanı ve yapmaktan daha çok keyif aldığı şeyi belirleyerek seçimlerini yapması gerekmektedir. Yaptığı işte nitelikli, tercih edilen, ödüllendirilmeye layık görülen bir personel olmasına,

amaçlarına ulaşma fırsatını daha kolay yakalamasını, motivasyonunun artmasına, istek ve şirket içi fonksiyonlarının yükselmesine yardımcı olacaktır (Dilsiz, 2011).

Son zamanlarda öğretim imkanlarının yeterince sağlanmasının yanı sıra kadınlarında mesleki kariyerlerini belirlemelerine fırsatlar doğurulmuştur. Böylece aile içinde kadının ve erkeğin eşit şartlar altında kariyer hedeflerini belirlemeleri hem kişisel hem de organizasyonel olarak çeşitli sıkıntıların varlığını göstermiştir. Bu sıkıntılar anneliğin getirileriyle kariyer yapmaya karar vermede zorlanan kadınların aile yaşantılarında birçok problemlerin yaşanması ile birlikte böyle ailelerde eşlerin iletişimleri sırasında kariyer çarpışmalarının görüldüğü de söylenilebilir. Eşlerin mesleki kararlarının paralel olarak ilerlemesi nedeniyle çiftlerin farklı yerlerde kariyerlerine devam etmeleri aile düzenini korumada çatışmalara ortam hazırlamaktadır. Çift kariyerli eşlerde, eşlerden birinin mesleklerine yoğunlaşması durumunda bu çoğunlukla erkek olduğu gözlemlenmektedir. Bunun sonucunda kadın bireylerin kariyer planlarını ertelemelerine ya da mesleklerini icra etmemelerinin sebeplerini açıklayıcı niteliktedir (Çınar, 2015).

Cinsiyetten Kaynaklanan Sıkıntılar

Cinsiyetten kaynaklanan kariyer sıkıntısı, bilhassa ataerkil sosyal çevrelerde kadın bireylerin karşılaştığı bir engeldir. Kadınların birtakım yükümlülüklerinin bilincinde olarak hareket etmesi erkekler ile kıyaslandığında kariyerlerinde istediği başarıya daha uzun sürede sahip olmalarına yol açmaktadır. Bu günlerde çoğu işletme, kadınlara vadettiği ayrıcalıklı yükselme fırsatları ile kadınların idari alanda daha fazla yetki elde etmesi doğrultusunda gelişmelere yer verilmektedir. Bu görüş çalışma alanında daha adil ve modern anlamda hazırlığın devam etmesinde etkili unsur olarak kabul görmektedir (Dilsiz, 2011).

Kadına dayatılan sosyal sorumluluklar gereğiyle aile ve kariyer arasında aynı doğrultuda ilerleyen bir yaşam tarzını benimsemek zorunda kalması, kadınlara uygun görülen iş alanları hastane, okul, tekstil, banka vs. alanlarda istihdam edilmesine yol açmıştır. Kadınların bu alanlarda çalışmalarındaki bir diğer faktör ise bu sektörlerde iş teminatının ve belirlenen sürelerin kısıtlı olması gerçeğidir. Böylece erkek işi ve

kadın işi olarak nitelendirilen istihdam alanları varlığını kanıtlamıştır. Cinsiyet kavramının mesleklere yansımaları kadınların kıdemlerinin aktifleşmesinin önüne geçmektedir (Çınar, 2015).

Beceri ve Yeteneğin Yitirilmesi

Kariyer son safhalarına ulaşan iş görenlerin gün geçtikçe bir takım kabiliyet ve yaratıcılıklarını kaybetmesi problemidir. Kişinin yaş alması çeşitli yeterliliklerini kaybetmesine yol açabilir. Özellikle modern dönemlerde varlığından söz edilebilecek teknolojik gelişmelerine uyum sağlayamayan iş görenlerin var olan bilgi ve kabiliyetlerinin önemsiz ve işe yaramaz olarak görülmesidir (Nayir, 2007).

Beceri ve kabiliyetleri kaybetmemek için yapılması tavsiye edilenler aşağıda belirtilmektedir (Çınar, 2015):

- İş görenlerin karşılıklı ilişkilerinde birikim ve görüşlerinin paylaşılmasına ortam sağlanmalıdır.
- İş görenlerin kariyer merdivenlerini hızlı tırmanmalarını sağlayacak yeterli sayıda birimlerin bulunmasıdır.
- İş görenlerin kişisel ve örgütsel gelişimlerini tamamlamalarını kolaylaştıracak sorumluluklar verilmelidir.
- İş görenlere üretim gücünü arttırıcı bakış açısı, müşteri sadakati konusundaki eylemleri ve yeni ürün geliştirmeleri sebebiyle mükafatlandırılmaların yapılması gerekmektedir.
- İş görenlere, mesleğe ilişkin seminer, söyleşilere dahil olma, ilgili yazılı kaynaklara üyeliklerin yapılması ya da hizmet vermeye hazır eğitim alanlarına cüzi fiyatlarla ya da ücretsiz fayda sağlamalarına imkanlar sağlanmalıdır.

Yanlış Meslek Seçimi ve Terfi Sorunları

Kişiler farkında olarak veya olmayarak belirledikleri kariyer hayatında bir hoşnutsuzluk veya amaçlarıyla ulaştığı sonuçlar karşılaştırıldığında birbiriyle çelişmektedirler. Kariyer dönemlerinde de sözü edilen ve “gerçek şoku” olarak

adlandırılan bir problemle başa çıkmak zorundadırlar. Bu problem bilhassa kurumda henüz yeni kabul edilen iş görenlerin bazen ilk deneyimlerini sergilemesi nedeniyle işe hâkim olamama sıkıntıları bazen de örgüt kültürünü benimseme ve kurum bünyesindeki karşılıklı iletişimlerde sıkıntılar çekmeleri olarak sürerken başarısız kariyer veya doğru olmayan işletme endişesiyle bireyleri rahatsız etmektedir (Kol, 2011).

Engellenme ve İşten Uzaklaştırılma- Kovulma

İşten kovulma, iş görenin başkalarının görüşünde işini bırakmak zorunda kalmasıdır. Meslekten uzaklaştırılmanın birçok sebeplerinden söz edilebilir. Bütün olarak bakıldığında sebepler, iktisadi gerilemeler, işletmenin faaliyet alanlarının daralması ya da işletmenin tamamen kapatılmasıdır. Kişisel sebepler ise iş görenin motivasyonunun düşük bir şekilde ürün geliştirememesi ve iş ortamındaki meslektaşları ile senkronize olarak performansını sergilememesi olarak örnek gösterilebilir. Personellerin işine son verilmesi sonucunda eksik kalan yetki alanlarına daha başarılı ve işletmenin çıkarları doğrultusunda hareket edebileceğine inanılan bireylerin getirilmesini zorunlu kılmaktadır. Karşılaşılan bu sonuçlarda kurum bahsedilen yetki alanına kabul gören bireyi getirmesi gerekmektedir. İşten kovma personel bakımından ise; ruhsal, özel hayat ve maddi sıkıntıların doğmasına ortam hazırlayan ve dahası özgüveni sarsan bir durumun yaşanması açısından oldukça güç bir durumdur. İş görenin kariyerine engel olunmadan evvel personele gerekli detaylar aktarılmalı ve iş görene, ömrünün sonraki dönemlerini tasarlaması, farklı bir yönde kariyerini belirlemesi için süre verilmeli, bütün emeklerinin karşılığı sorun yaşamadan verilmelidir (Kılıç, 2011).

Ay Işığı Problemi

Ay ışığı problemi, prosedürlere uygun olarak iş verilen bir bireyin, meslek yaşantısı dışındaki sürelerde bir başka meslek kolunda iş görmesini karşılar. Bu problem, kişinin iş imkanlarını başkalarında bağımsız bir şekilde kariyer fırsatlarını yakalama uğraşlarını, bireysel olarak ayırdığı sermayelerini, meraklarını da kapsayarak ilerlemektedir (Uygur, 2006). Diğer bir deyişle ay ışığı problemi, herhangi bir şirkete

göre harekete geçen bireyin, ekonomik sıkıntıları ya da farklı deneyimler edinmek isteğiyle mesai sürelerinden bağımsız ikinci bir iş yerinde istihdam edilme olarak açıklanmaktadır (Çınar, 2015).

Gözden Düşme

Emekliliğine az kalan kişilerin kuruma ilişkin ayırdığı zaman ve gösterdiği özene kıyasla kurumun geçmişe nazaran iş görenine değer vermediği ve görüşlerine saygı göstermediği fikri zihinlerinde canlanır. Böylece iş görenin kurum bünyesindeki başarısını olumsuz etkileyerek çalışmalarının devam ettirmesini güçleştirir. Gözden düşme iş görene engel olmasının yanı sıra kuruma ve kişiye birtakım kısıtlamalar getirebilmektedir. Bu nedenle kurumlar gözden düşmeye yol açabilecek unsurları gözden geçirmeli ve bu sıkıntıyla karşılaşmadan tüm önlemleri almalıdır (Çınar, 2015).

Kariyer Düzleşmesi

Kariyer düzleşmesi iş görenin en üst seviyelere ulaşamaması, böyle bir ihtimalden söz edilememesi ve bu olasılığın çok zayıf olmasını belirtmektedir. Mesleğinde ilerleme fırsatlarının çok az olması kişilerin sorumluluk alanlarındaki motivasyonları azalmakta ve kariyerin düzleştiği bu aşamada kişi isteksiz, enerjisiz, duyarsız bir psikoloji ile hareket etmektedir. Kariyer düzleşmesi, kişinin becerilerinin tükenmesinden, örgütteki verimliliğin azalmasından ve emekliliğe ayrılmasından ortaya çıkabilmesi yanı sıra kurumun gözettiği kurallarının farklılık göstermesinden de ortaya çıkabilmektedir (Çınar, 2015).

Stres ve Tükenmişlik

Yaşam koşulları gereğiyle bireyler fazlasıyla strese sürüklenmektedir. Stres iş görenlerin üretkenliğini ortaya koymakta engeller çıkarmaktadır. Düşünüldenden daha fazla süren stres yaşanmasında ise, tükenmişlik hali kendini belli etmektedir. Bunun sonucunda kişilerin tahammül etme seviyeleri, amaçlarına ulaşabilme gayretleri tükenmektedir. Stresin en yoğun yaşandığı nokta olan tükenmişlik, bedenlen olduğu gibi psikolojik olarak da etki etmektedir. Stresin yol açtığı pek çok olumsuz bakış

açısı personellerde bedenen de hasar yaratmaktadır. Yaşanan bu hasarla bundan sonraki mesleki kariyerinde yaratıcılığını kullanarak ve kendini işine adanarak başarı kazanma durumu güçleşmektedir. İş görenlerin kariyerine odaklanmasını ve yeni hedefler geliştirmesini, yetki alanlarını yitirme seviyesine ulaşmaktadır (Aydın, 2010).

12. KONU İLE İLGİLİ YAPILAN ÇALIŞMALAR

Kişilerin kariyerlerine yönelik tutumları kişilerin mesleklerine karşı motivasyonlarının artmasında, mesleki beceri kazanmalarında, mesleğe yönelik beklentilerinin karşılanmasında, örgütsel bağlılıklarında ve başarıları üzerinde etkili olmaktadır (Kırılmış, 2017: 11). Mesleki tutumlara yönelik alan yazında çok sayıda araştırmanın yürütüldüğü görülmektedir. Gerçekleştirilen araştırmalar incelendiğinde bilhassa hemşirelik ve öğretmenlik mesleğine dair geliştirilmiş tutum ölçeği çalışmalarının çoğunlukta olduğu ifade edilebilir (Sarıtış, Derin ve Sarıtış, 2014; Özpancar, Aydın ve Akansel, 2008; Zencir ve Eşer, 2016; Özmen ve Çetinkaya, 2016; Kahraman, Tunçdemir ve Özcan, 2015; Özkan vd., 2017; Gülşen ve Seyratlı, 2014; Aslim, 2013; Çetin, 2006; Taşdan, 2012; Şişman ve Acat, 2003; Çapri ve Çelikkaleli, 2008; Aydın ve Sağlam, 2012; Yalçın ve Özgen, 2017). Aşçılık mesleğine yönelik ve turizm alanında yapılan çalışmalarda da (Yılmaz ve Çemrek, 2019; Alyakut ve Küçükkömürler, 2018; Çelik ve Şahingöz, 2018; Güdek ve Boylu, 2017; Akoğlu vd., 2017; Harbalıoğlu ve Ünal, 2014; Kurnaz, Kurnaz ve Kılıç, 2014; Şahin ve Arman, 2014; Kurnaz, Kurnaz ve Kılıç, 2013) öğrencilerin aşçılık mesleğine ve turizm sektörüne yönelik tutumlarının ne yönde olduğu çalışılmıştır.

Birçok iş sahasında görüldüğü gibi, turizm sahasında da öğrenim gören bireylerin de hem turizm hem de diğer iş sahalarıyla ilgili kariyer planları bulunmaktadır (Pelit vd., 2016, s.270). İlgili literatür incelendiğinde kariyer planlamaya yönelik çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Ayrıca öğrencilerin eğitim aldığı bölüm ve kariyer beklentileri üzerindeki etkisini ve demografik özellikleri bakımından kariyer beklentileri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını inceleyen çalışmalar (Akoğlu, 2017; Cihangir, 2016; İnce, 2016; Çavuş, 2015; Baltacı vd., 2012; Zengin,

2011; Buyruk, 2009; Kuşluvan, 2000) bulunmaktadır. Bu sonuçlardan hareketle çalışmanın hipotezleri oluşturulmuştur.

Bu alanda konu ile ilgili daha önce gerçekleştirilen yerli ve yabancı kaynaklar incelenerek özet halinde sunulmaktadır.

Kuşluvan ve Kuşluvan (2000) lisans düzeyinde turizm öğrenimi gören turizm öğrencilerinin turizm pazarında istihdam edilmesine ilişkin beklenti ve tutumlarını belirlemeyi istemişlerdir. Çalışmaya dahil olan ve turizm pazarının iş imkanlarına yönelik gerekli birikime ve tecrübeye erişmiş olan öğrencilerin %42,5'inin turizm alanında istihdam edilmeyi bekledikleri belirlenmiştir. Ancak katılımcıların çoğunlukla çeşitli destinasyon bölgelerinde turizm sahasında istihdam edilmeye ilişkin negatif görüş savundukları soncuna erişilmiştir. Bu durumun nedeni katılımcılara göre; işlerin stresli olması, işin doğasına bağlı olarak aile hayatına elverişsiz olması, esnek çalışma süreleri, fiziksel güce dayalı olması, tatmin etmeyen ve adaletsiz terfilerin olması, düşük ücret, donanımsız yöneticiler ve yöneticilerin çalışanlara karşı olan kötü yaklaşımları gibi birçok etken olduğu ifade edilmiştir.

Özdemir, Aktaş ve Altıntaş (2005) öğrencilerin büyük ölçekli kuruluşların yiyecek-içecek departmanına ilişkin tutumlarının incelenmesi istenmiştir. 165 öğrenciye anket tekniği uygulanmıştır. Araştırmanın bulgularına göre öğrencilerin büyük bir bölümünün otellerin yiyecek-içecek departmanlarında istihdam edilmek istemedikleri ve yiyecek-içecek departmanında idareci olmayı hedeflemedikleri ifade edilebilir. Öğrencilerin birçoğunun, toplumun ve çevrelerinin yiyecek-içecek departmanında görev alanlara görüşü, yiyecek-içecek bölümünde çalışarak elde edilecek gelir ve yiyecek-içecek departmanı idarecilerinin tutumları vs. konularda negatif düşüncelere sahip olduğu da belirtilmektedir.

İlgaz (2011) çalışma, üniversitede turizm öğrenimi gören bireylerin karamsarlık, yılmazlık durumları ve sektörel bakış açılarının kariyer tercihlerine etkilerini saptamak için gerçekleştirilmiştir. Çalışmada anket tekniği kullanılmıştır. Sonuçlara göre öğrencilerin sektörel tutumları, kariyer seçimlerine etki etmektedir. Turizm eğitimi alan öğrencilerin yılmazlık durumlarının kariyer seçimlerine etkisinin

tespitine yönelik yapılan analizlerde yılmazlık faktörleri ile negatif yönlü ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimi ile umutsuzluk ölçeği faktörleri arasında, motivasyon kaybı ile kariyer seçimi arasında herhangi bir ilişki bulunmamışken gelecekle ilgili beklentiler ve umut ile ters yönlü ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Eren, Özgül ve Çullu Kaygısız (2013) “lisans düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilerin eğitim memnuniyetlerinin belirlenmesi: Nevşehir Üniversitesi örneği” adlı çalışmaya katılım sağlayan öğrencilerin eğitim memnuniyetleri ölçülmüş ve memnuniyet düzeyleri ile demografik faktörler arasında farklılık olup olmadığı analiz edilmiştir. Çalışmada anket tekniğinden yararlanılmıştır. Analiz sonuçlarına göre; öğrencilerin aldıkları turizm eğitiminden memnun oldukları görülmüştür.

Güzel, Akdağ, Güler ve Şener (2014) turizm lisans eğitimi alan öğrencilerin turizmde kariyer algılamalarını araştıran bu çalışmada 414 öğrenciye anket uygulanmıştır. Buna göre öğrencilerin turizmde kariyer algılamalarının cinsiyet, mezun olunan lise, eğitimden duyulan memnuniyet ve sektörde deneyim değişkenlerine göre istatistiksel olarak farklılaşmadığı anlaşılmıştır. Öğrencilerin turizmde kariyer algılamalarına ilişkin görüşleri incelediğinde öğrencilerin turizmde kariyerin gerek olumlu gerekse olumsuz etkileri hakkında kararsız bir tutuma sahip oldukları görülmektedir.

Harbalıoğlu ve Ünal (2014) ön lisans düzeyinde eğitim alan aşçılık programı öğrencilerinin mesleki tutumlarının belirlenmesi amaçlanmıştır. Çalışmada anket tekniği kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, öğrencilerin en çok aşçılık mesleğinin bir alanında uzmanlaşmayı düşündükleri, aşçılık mesleğinin kendilerini maddi ve manevi açıdan tatmin edeceği, aşçılık mesleğindeki tecrübelerinin arttıkça mesleğe daha çok bağlanacağına inandıkları, halen okumakta oldukları aşçılık programını isteyerek seçtikleri belirlenmiştir. Ayrıca, araştırmaya katılan öğrencilerin cinsiyet değişkeni açısından, aşçılık mesleğine yönelik tutumları arasında anlamlı bir farklılık gösterdiği bulunmuştur.

Çavuş ve Kaya (2015) Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi Turizm ve Otelcilik Yüksekokulu’nda lisans eğitimi alan 3. ve 4. sınıf öğrencilerinin kariyer planları ve

turizm sektörüne yönelik tutumlarının belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya katılan 143 öğrenciden çoğunluğunun gelecekte turizm endüstrisinde kariyerlerine devam etmek istedikleri ve uzun dönemde turizm işletmelerinin üst pozisyonlarında yer almak istedikleri sonucuna varılmıştır. Ayrıca öğrencilerin turizm endüstrisine yönelik olumlu bir tutuma sahip oldukları, ancak sektörün genel yapısından kaynaklanan olumsuz durumların da farkında oldukları saptanmıştır.

Davras ve Davras (2015) çalışma, yiyecek üretimine iş imkanları sunan bölümlerden biri olan gastronomi ve mutfak sanatları eğitimi alan öğrencilerin mutfakta işe kabul ve kariyerlerinde yükselme aşamalarında cinsiyet ayrımcılığı konusundaki görüşlerini saptamak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Çalışmada anket tekniği uygulanmıştır. Çalışmaya Gazi Üniversitesinden 327, Akdeniz Üniversitesinden 39 olmak üzere 376 öğrenci dahil olmuştur. Katılanların %56'sı kadın, %44'ü erkektir. Her sınıftan öğrenci çalışmaya dahil olmuş ve katılanların %67,2'sinin iş tecrübesi edindiği belirlenmiştir. Katılımcılar cinsiyet ayrımcılığının daha çok terfi ve işe alımlarda benimsendiğini, en az yapılan durum ise ücret konusunda olduğunu da ilave etmişlerdir.

Çuhadar ve Çetintürk (2016) ön lisans düzeyinde turizm eğitim eğitimi alan öğrencilerin kariyere yönelik algılarını ölçmek istemiştir. Çalışmada 312 öğrenciye anket tekniği uygulanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre öğrencilerin büyük bir kısmının turizm sektörüne yönelik olumlu bir tutum içerisinde oldukları saptanmıştır. Öğrenim gördükleri program ilk tercihi olan öğrencilerin kariyere yönelik algılarının daha yüksek bir ortalamaya sahip olduğu ve geleceğe yönelik kariyer algılarının diğer öğrencilere göre olumlu olduğu görülmüştür. Ayrıca aşçılık programı öğrencilerinin kariyere yönelik algılarının, Turizm ve Otel İşletmeciliği programı öğrencilerine göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Temeloğlu ve Aksu (2016) ön lisans ve lisans düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilerin kişilik özelliklerinin turizmde kariyer yapma istekleri üzerindeki etkisini belirlemeyi amaçlamaktadırlar. Çalışmanın sonuçlarına göre, ön lisans eğitimi alan öğrenciler, lisans düzeyinde eğitim alanlara göre turizm sektöründe daha fazla kariyer yapmak istemektedir. Katılımcıların okudukları sınıflara göre kariyer yapma

isteklerini incelendiğinde 4. sınıf öğrencilerinin turizmde daha az kariyer yapmak isteği saptanmıştır. Katılımcılara sektörde deneyim süreleri sorulmuş ve sonucunda sektörde çalışılan süre arttıkça, turizm sektöründe kariyer yapma isteklerinin arttığı belirlenmiştir.

Akdağ, Soylu ve Demir (2017) gastronomi ve mutfak sanatları eğitimi alan lisans öğrencilerinin mesleklerine ilişkin algılarını tespit etmek istenmiştir. Öğrencilerin aşçılık mesleğine yönelik algılarında temel vurgu mesleğin eğlenceli olması ve iş bulma konusunda rahatlık olarak tespit edilmiştir. Mesleğin olumsuz yanları olarak ise yorucu ve stresli bir iş olarak addedilmesi öne çıkmaktadır. Öğrencilerin aşçı kavramı ile ilişkili yükledikleri anlamlar incelendiğinde; aşçıyı yaratıcı, bir sanatçı ve karınca gibi çalışkan olarak betimledikleri görülmüştür. Öğrencilerin aşçı kavramına yönelik olumsuz algıları incelendiğinde ise aşçıyı, çok çalışan; işçi kavramları ile betimledikleri sonucuna ulaşılmıştır. Bunlara ek olarak mesleki çalışma şartlarının kız öğrenciler üzerinde çok daha negatif etkilerinin olduğu da çalışmanın yürütüldüğü süreçte tespit edilen önemli faktörler arasında yer almaktadır.

Akoğlu vd. (2017) gastronomi ve mutfak sanatları alanında çalışan öğrencilerin mutfakla ilgili işlerde çalışmalarına ilişkin tutumları belirlemeye çalışılmıştır. Bu doğrultuda 104 öğrenci ile anket gerçekleştirilmiştir. Çalışmada öğrencilerin neredeyse tamamının bölümü kendi istekleriyle tercih ettikleri belirlenmiştir. Mezun olduktan sonra çalışmak istedikleri alanların mutfak ve öğretmenlik olduğu görülmüştür. İşin doğası ve çalışma koşulları faktörü incelendiğinde ise büyük bir çoğunluğun gastronomi alanındaki meslekleri ilgi çekici buldukları ve gastronomi alanında her gün yeni bilgiler öğrenebileceklerini düşündükleri saptanmıştır. Diğer bir sonucu ise çalışma şartlarının yıpratıcı ve stresli olduğu, mesai saatlerinin uzun olması ve çeşitli ötekileştirilmelerin benimsenmesi gibi nedenlerle alana ilişkin öğrenciler tarafından olumsuz tutum meydana getirilmiştir.

Akoğlu, Cansızoglu, Orhan ve Özdemir (2017) lisans düzeyinde eğitim alan gastronomi ve mutfak sanatları bölümü öğrencilerinin sektörde çalışmaya yönelik bakış açılarını belirlemektir. Çalışmada 104 öğrenciye anket tekniği kullanılmıştır. Araştırmaya katılanların %92,3'ü bölümü kendi istekleri doğrultusunda seçtiğini

söylemiştir. Mezun olduktan sonra %41,3'ü mutfakta çalışmak istediğini ve %30,8'i ise öğretmen olarak çalışmak istediğini belirtmiştir. Öğrencilerin büyük bir çoğunluğu gastronomi alanındaki meslekleri ilgi çekici bulduğunu söyledikleri belirlenmiştir.

Bayar (2017) lisans düzeyinde turizm eğitimi almakta olan öğrencilerin turizm sektörüne yönelik bakış açılarının belirlenmeye çalışmaktadır. Adnan Menderes Üniversitesi Turizm Fakültesi'nde eğitim görmekte olan 377 öğrencinin genel olarak turizm sektörüne yönelik olumlu bakış açısına sahip olduklarını ortaya koymaktadır. Çalışmaya katılan öğrencilerin %74'ü turizm sektöründe kariyer olanakları konusunda bilgi sahibidir, %70'i okudukları mevcut okulu isteyerek seçmişlerdir ve öğrencilerin %65'i mezun olduktan sonra sektörde çalışmaya sıcak bakmaktadırlar. Okudukları bölümü seçme nedenleri olarak katılımcıların yaklaşık %27'si sektörün özellikleri ve istihdam olanaklarının varlığı, %23'ü fikri olmadığını, %14'ü puanlama ve tercih sıralaması, %12'si rehber olma isteği, %9'u turizm lisesi çıkışlı olduğu için, %8'i yabancı dili geliştirme isteği ve %6'sı okulun fiziksel ve diğer özelliklerinden dolayı okudukları bölümü seçtiklerini belirtmişlerdir.

Güdek ve Boylu (2017) yükseköğretim düzeyinde gastronomi eğitimi veren üniversitelerde öğrenim gören öğrencilerin program amacına yönelik beklenti ve değerlendirmelerini saptamaya çalışmıştır. Çalışmada anket tekniği uygulanmıştır. Kız öğrencilerin öğrenim gördükleri programa ilişkin memnuniyet düzeylerinin erkek öğrencilere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Öğrencilerin öğrenim gördükleri programa ilişkin olarak sınıfları yükseldikçe programdan memnuniyet düzeyleri azalmaktadır. Ayrıca katılımcıların programa ilişkin görüşlerini mezuniyet sonrası iş olanakları üzerinden yorumladığı ve bu konuda olumlu bir bakış açısı sunduklarına erişilmektedir. Araştırmada elde edilen diğer bir sonuç ise beklentiyi karşılamayan fiziksel imkanların ve az sayıda akademik personelin sunulan eğitimin niteliğini düşürmesidir.

Tekin ve Çiğdem (2017) turizm ile ilgili eğitim alan üniversite öğrencilerinin özellikle mutfak departmanına yönelik tutumlarını incelemek istemiştir. Çalışmada anket tekniği kullanılmıştır. Sonuç olarak öğrencilerin mutfak departmanına yönelik

tutumlarının genel olarak olumlu yorumlanabilecek seviyede olduğu ifade edilmektedir. Aynı zamanda katılımcıların mutfak departmanına ilişkin tutumlarının öğrencilerin demografik ifadelerine ve karakteristik özelliklerine göre istatistiksel olarak anlamlı ölçüde farklılaştığı sonucuna varılmıştır.

Atabey, Karadağ ve Karadağ (2018) çalışmada Ortaca Meslek Yüksekokulu'nda turizm ve otel işletmeciliği programı ile aşçılık programı öğrencilerinin mutfak departmanına tutumları ölçülmeye çalışılmıştır. 128 katılımcıya yer verilen çalışmada katılımcıların 48 kişi ile %37,5'u bayan, 80 kişi ile %62,5'u erkektir. Öğrencilerin %50,8'inin aşçılık bölümünde öğrenim gördüğü tespit edilmiştir. Otelcilik öğrencilerinin aşçılık programı öğrencilerine çok yakın oranda mutfak departmanına önem verdikleri sonucu birlikte çalışma gerekliliğinden dolayı verimlilik anlamında birbirlerini etkileyebildikleri ve kalitenin de iki departman çalışanlarının uyumuyla yakalanabileceği şeklinde yorumlanabilir. Mutfak departmanının asıl yıldızlarının mutfak şefleri olması nedeniyle işin niteliği, gerekleri konusunda ve Türk mutfağı konusunda Aşçılık programının algılarının yüksek oluşu beklenen bir sonuçtur.

Aydemir (2018) gastronomi ve mutfak sanatları eğitimi alan üniversite öğrencilerinin kariyer beklentilerini ölçmeye çalışmıştır. Ankete katılan 431 öğrencinin kariyer beklenti düzeylerinin, demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla yapılan “t” testi ve “Anova” analizi sonuçlarına göre; öğrencilerin cinsiyetleri ile kariyer beklentileri arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir. Ortaöğretimde alan ile ilgili ders alma ve kariyer beklentileri arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca öğrencilerin yaşadıkları coğrafi bölge değişkeni ile kariyer beklentileri arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir. Öğrenim görülen sınıf, yaş ve ailenin aylık geliri değişkenleri ile kariyer beklentileri arasında anlamlı farklılıklar bulunduğu tespit edilmiştir. Yine yapılan “t” testi ve “Anova” analizi sonuçlarına göre; Gastronomi ve Mutfak Sanatları alanında staj yapan öğrenciler ile yapmayan öğrencilerin kariyer beklentileri arasında anlamlı farklılıklar bulunduğu tespit edilmiştir.

Çelik ve Akar Şahingöz (2018) endüstriyel mutfaklarda istihdam edilen kadın şeflerin deneyimlediği başlıca problemleri açığa kavuşturmak ve çözümler üretmeyi amaçlamaktadırlar. Ankara’da bazı yiyecek-içecek işletmelerinde yer alan Türkiye Aşçılar Federasyonuna (TAFED) üye olan kadın şeflere anket uygulanmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre, kadın şefler büyük oranda işe kabul aşamasında çeşitli ötekileştirmelere maruz kaldığını ve işe alınan kadın aşçıların ise cinsiyet faktörü göz önünde bulundurularak sistemli hale getirilmiş iş paylaşımının yapıldığı bir çevreyle karşılaştıkları ifade edilmiştir. Kadın aşçıların yalnızca cinsiyetleri sebebiyle, çalıştıkları sahada önyargılı tutumlarla baş etmek zorunda kaldıkları belirlenmiştir.

Kurnaz, Selçuk Kurtuluş ve Kılıç (2018) “Evaluation of Women Chefs in Professional Kitchens” adlı çalışmalarında kadın şeflerin son zamanlardaki mevcut durumu açıklanmak istenmiştir. Profesyonel mutfaklarda çalışan 10 şefe yarı yapılandırılmış görüşme tekniği uygulanmıştır. Çalışmanın sonucuna göre kadınların fiziksel özellikleri dezavantaj olarak algılanırken, takım çalışmaları içinde gösterdikleri uyum ve sabırlı olmaları avantaj olarak kabul edilmektedir. Bir diğer sonuç ise kadın ve erkek şeflerin eşdeğer ücret, terfi, idari birimlerde yetkilendirilme, endüstriyel mutfakta karar verme sürecine dahil olma gibi konularda eşitliğin söz konusu olduğu ifade edilmektedir.

Pekerşen, Güneş ve Sivrikaya (2018) gastronomi ve mutfak sanatları bölümü öğrencilerinin öğrenim ve iş yaşamlarında mesleki yetkinliklere atfettikleri önem düzeyini belirlemek istemiştir. Çalışmada 130 katılımcı ile anket tekniğinden yararlanılmıştır. Çalışmaya katılım sağlayan bireyler teknik becerilerde pişirme usullerine, eksiksiz ve pratik bir şekilde bıçak kullanımına, üründe standardı koruyabilmeye; sosyal kabiliyetlerde ise iş disiplinine, özgünlüğünü koruyabilme, problem çözebilme yeteneğine ve meslek arkadaşlarına saygıya diğer değişkenlerden daha yüksek derecede önem vermişlerdir. Bu durum öğrencilerin teknik becerilerde ürünün (yiyecek-içecek) doğru ve hızlı bir şekilde hazırlanmasına ürünün servis edilmesinden daha çok önem verdiklerini, sosyal becerilerde ise birlikte hareket edebilme ve meslek arkadaşlığına, kişisel yeteneklerden daha çok dikkat ettiklerini ortaya koymaktadır.

Arslanhan (2019) gastronomi ve mutfak sanatları programından mezun olan öğrencilerin, öğrenim gördükleri eğitim kurumunda sağlanan gastronomi öğreniminin başarısına yönelik memnuniyet düzeylerinin ve mezunların sektörde özelliklerinin saptanması istenmiştir. Araştırmada anket tekniği kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; gastronomi ve mutfak sanatları bölümünden mezun olan bireylerin büyük oranda bölümlerini sevdikleri, alanlarından mezun oldukları için memnun oldukları ve başkaları için gastronomi bölümünü tavsiye edecekleri saptanmıştır. Ayrıca mezunların %42,5'inin sektörde çalışmayıp farklı alanlara yöneldiğidir. Mezunların gastronomi alanında çalışmama nedeni olarak çalışma saatlerinin uzunluğu %40,2'lik oranla ilk sırada yer almaktadır. Mezunların sektörde deneyimledikleri en büyük sorunun müfredattan kaynaklı sorunlar olduğu belirlenmiştir. Bunların yanı sıra mezunlar almış oldukları yazınsal ve pratik öğrenimin güzel bir iş olanakları, terfi ve yeterli maaş için istenilen düzeyde olmadığını düşünmektedirler.

Kaya (2019) “lise öğrencilerinin turizm eğitimi alma ve turizmde kariyer yapma eğilimlerinin belirlenmesi: Nevşehir Örneği” adlı çalışmasında yönelimlerin ne yönde olduğu saptanmaya çalışılmıştır. Yapılan anket çalışmasına katılan 825 öğrencinin 482'si kadın, 343'ü ise erkek katılımcıdan oluşmaktadır. Ayrıca çalışmaya katılan öğrencilerin turizm bölümünü tercih etme eğilimlerine bakıldığında %78,2'sinin bu alanda bir kariyer planlamayı tercih etmediği, %21,8'inin ise turizm bölümünü tercih etmek istediği sonucu ile katılımcı öğrencilerin çoğunlukla turizmle ilgili bir bölüm seçmeyi düşünmedikleri, düşünen öğrencilerin ise “gastronomi ve mutfak sanatları” bölümünü tercih etmek istedikleri tespit edilmiştir.

Kuybu Rol (2019) çalışmada öğrencilerin mesleki algı ve beklentileri ile gelecek endişelerinin turizm sahasında iş görme üzerindeki etkilerini ve gelecekteki endişesi değişkeninin diğer iki değişken arasında aracı bir değişken olup olmadığını incelemeye çalışmıştır. 334 turizm bölümü öğrencileriyle gerçekleştirilen anket çalışmasının sonucunda mesleki algı ve beklenti ile çalışma arzusu arasında olumlu bir ilişki, gelecek endişesi ile çalışma isteği arasında olumsuz bir ilişki ve mesleki algı ve beklenti ile gelecek endişesi arasında olumsuz bir ilişki olduğu görülmüştür.

Özdemir ve Önçel (2019) Anadolu Üniversitesi Turizm Fakültesi Gastronomi ve Mutfak Sanatları bölümünde eğitim görmekte olan öğrencilerin sektöre yönelik algılarının kariyer planlama niyetlerine etkisini ölçmeye çalışmışlardır. Araştırmada anket tekniği kullanılmıştır. Sonuçlara göre, 152 öğrencinin sektöre yönelik algılarının kariyer planlama eğilimlerini olumlu yönde etkilediği sonucuna varılmıştır. Bunlara ek olarak katılımcıların kariyer planlama eğilimlerini daha çok görevlendirme ve güdüleme boyutunun etkilediği görülürken, birey-sektör uyumu ve yükselme imkanları, toplumsal düzey boyutları da diğer anlamlı etkilere sahip olan boyutlar arasındadır.

Özdemir ve Önçel (2019) çalışmada gastronomi ve mutfak sanatları bölümünde lisans eğitimi alan öğrencilerin, kariyerlerini gastronomi alanında yapmak isteyip istemediklerinin belirlenmesi ve öğrencilerin kişilik farklılıkları ile gastronomi alanında kariyer planlama eğilimleri arasında farklılık olup olmadığının belirlenmesi amaçlanmıştır. Anket tekniğinden yararlanılan çalışmanın sonuçları incelendiğinde, öğrencilerin gastronomi alanında kariyer planlama eğilimlerine yönelik genel düşüncelerinin pozitif yönde olduğu saptanmıştır. Bununla birlikte öğrencilerin cinsiyet dışındaki diğer değişkenleri (bölümü isteyerek tercih etme, staj durumu, sınıf, mezun olunan lise türü) ile kariyer planlama tutumlarına yönelik düşünceleri arasında anlamlı farklılıklar olduğu sonucuna erişilmiştir.

Uysal Bayraktar (2019) turizm turizm öğrenimi gören önlisans ve lisans öğrencilerinin karakteristik farklılıkları, turizm sahasına yönelme değişkenleri ile turizmde kariyer planlama düşüncesi arasındaki ilişkilerini incelemek istemiştir. Bu doğrultuda 384 öğrenciyle anket uygulanmıştır. Yapılan araştırmanın sonucuna göre devlet üniversitesinde okuyanlar vakıf üniversitesinde okuyanlara nazaran turizmde mesleki olarak ilerlemeye daha gönüllü oldukları saptanmıştır. Bunun yanı sıra ikinci sınıf öğrencilerinin birinci ve üçüncü sınıf öğrencilerinden daha çok, üçüncü ve dördüncü sınıf öğrencilerinin ise birinci sınıf öğrencilerinden daha çok kariyerlerini planladıkları sonucuna erişilmiştir. Karakteristik farklılıklar, turizm sahasına yönelme unsurları ile turizmde kariyer planlama düşüncesi arasında ilişki olduğu görülmüştür.

Yılmaz ve Çemrek (2019) Afyon Kocatepe Üniversitesi AMYO Aşçılık Programı ile Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümünde öğrenim gören kadın öğrencilerin Aşçılık Mesleğine yönelik tutumlarını incelemişlerdir. Yöntem olarak anket tekniği kullanmışlardır. 179 kadın öğrencinin mesleğe karşı tutumların demografik özelliklerine göre anlamlı farklılıklar gösterdiği gözlemlenmiştir. Ayrıca katılımcıların stajını tamamlayıp-tamamlamama bakımından, mezun oldukları liseye göre ve not ortalamalarına göre anlamlı farklılıklar gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Kaya (2020) Gastronomi ve Mutfak Sanatları öğrencilerinin mesleğe yaklaşım ve programdan memnuniyet durumlarını tespit etmek amacıyla, 235 kadın ve 166 erkek öğrenci toplamda 401 öğrenciye anket uygulanmıştır. Öğrencilerin mesleğe yaklaşımları ile sınıf, cinsiyet, en uzun süre yaşadıkları bölge değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Öğrencilerin programdan memnuniyet durumları ile sınıf ve cinsiyet değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık gözlemlenmiştir. Öğrencilerin programdan memnuniyet durumları ve mesleğe yaklaşımları arasında ise orta kuvvette pozitif yönde bir ilişki olduğu, programdan memnuniyet arttıkça mesleğe yaklaşımın daha olumlu olduğu saptanmıştır.

Mann “Condition of Women in the Culinary Industry” çalışmasında endüstriyel mutfaklardaki kadın aşçıların durumu hakkında bilgi vermektedir. Chandigarh’da restoran işletmelerinde istihdam edilen 10 şefle 8 soru içeren görüşme tekniği uygulanmıştır. Kadın aşçıların endüstriyel mutfaktaki varlığı 1990-2000 yılları arasında %13,3, 2000-2010’da %26,6’a, 2011-2020 yıllarında ise bu oran %60’ya yükselmiştir. Kadın şeflerin ekonomideki gücü 1990-2000’de %16,6’dan 2000-2010 yıllarında % 30’a ve 2011-2020 yıllarında ise % 53,3’e yükselmiştir.

GASTRONOMİ BÖLÜMÜNDE OKUYAN KADIN ÖĞRENCİLERİN KARIYER BEKLENTİLERİ VE AŞÇILIK MESLEĞİNE YÖNELİK TUTUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Çalışmanın bu kısmında araştırmanın amacına, önemine, yöntemine, sorularına ve bulgularına yer verilmektedir.

13. ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ (SORUN)

Bu araştırmanın temel problemi “kadın öğrencilerin aşçılık mesleğine yönelik tutumları ile kariyer beklentileri arasında bir ilişki var mıdır?” sorusuna yanıt aramaktır. Bununla birlikte bu çalışmada şu sorulara da yanıt aranmıştır;

- Gastronomi ve Mutfak Sanatları bölümünde okuyan kadın öğrencilerin aşçılık mesleğine yönelik tutumları olumlu mu olumsuz mudur?
- Gastronomi ve Mutfak Sanatları bölümünde okuyan kadın öğrencilerin kariyer beklentileri olumlu mu olumsuz mudur?
- Kariyer beklentisinin aşçılık mesleğine yönelik tutum üzerinde etkisi var mıdır?

13.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı, Gastronomi ve Mutfak Sanatları alanında lisans düzeyinde eğitim alan kadın öğrencilerin kariyer beklentileri ile aşçılık mesleğine yönelik tutumları arasında ilişki olup olmadığını incelemektir. Ayrıca Gastronomi ve Mutfak Sanatları bölümünde okuyan kadın öğrencilerin aşçılık mesleğine yönelik tutumları ve kariyer beklentilerinin ne yönde olduğunu ve aşçılık mesleğine yönelik tutumun kariyer beklentisi üzerinde etkisinin var olup olmadığını incelemektir.

Kadınların daha çok varlığından söz ettirebildiği platform olarak kabul edilen ev mutfakların tersine endüstriyel mutfak diye nitelendirilen restoran, otel mutfakları, erkeklerin çoğunlukta olduğu alandır. Toplumsal cinsiyet rolleri faktörü ile kadın bireylerin aile içi görevlerinden biri sayılan yemek pişirme eyleminin yapıldığı fiziksel alan olarak ev mutfağı kadınların sahasıyken, endüstriyel mutfak toplumsal cinsiyet görevleri kapsamında erkeklere mal edilen ölçütler ve tutumlarla şekil almış bir yerdir. Günümüze kadar bu alanlar sadece erkeklerin çalışma alanı olarak

görülmesine rağmen bugünlerde durumun değiştiği, gastronomi bölümlerinin popülerleşmeye başlamasıyla kadın öğrencilerin de bu alana ilgi göstermeye başladığı bilinmektedir. Bu sebeple konunun araştırılması literatür açısından önemlidir (İnce, 2016: 420).

Gastronomi ve mutfak sanatları bölümünde eğitim gören kadın öğrencilerin pazara ilişkin algılarının ve kariyer yapma isteklerinin açığa çıkarılması ile alan yazına fayda sağlayabilir. Pazarın kalifiye personelinin kariyer planlaması hakkında bir görüş sahibi olunabilir. Bunun yanı sıra bireylerin hangi branşlarda kariyer planlarının olduğunu ortaya koyması açısından öğrencilerin aşçılık mesleğine yönelik tutumları ve kariyer beklentilerinin araştırılması önem taşıdığı düşünülmektedir.

13.2. Araştırmanın Varsayımları ve Kısıtları

Araştırma dahilinde yararlanılan istatistiksel tekniklerin çalışmanın amacına uygun olduğu, çalışmaya dahil olan öğrencilerin evreni temsil edebilecek sayıda ve nitelikte olduğu, araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin aşçılık mesleğine yönelik tutumlarını ve kariyer beklentilerini güvenilir şekilde ölçtüğü, katılan öğrencilerin oluşturulan anketi doğru şekilde anlayabildikleri, araştırmanın gerçekleştirildiği evren ve örnekleme bulunan öğrencilerin veri toplamada kullanılan anketi hür iradeleriyle doğru şekilde doldurduğu varsayılmaktadır. Araştırmanın yapıldığı tarih itibarıyla Türkiye’de 109 tane Gastronomi ve Mutfak Sanatları programı olduğu görülmektedir. Bu programların 73’ü devlet üniversiteleri bünyesinde hizmet verirken 36’sını da vakıf üniversiteleri bünyesinde hizmet vermektedir (URL-6, 2020). Araştırmanın sınırlılıklarının arasında çalışmanın yalnızca 16 devlet, 12’si ise vakıf üniversitesinde eğitim gören kadın öğrencilere uygulanması ve anketin belirli bir dönem içerisinde toplanması bulunmaktadır. Araştırmanın 492 öğrenci ile sınırlı olması diğer sınırlılıklarındandır. Ayrıca, araştırmada örneklem seçiminde kolayda örneklemin seçilmesi, araştırma kapsamında yalnızca aşçılık mesleğine yönelik tutum ve kariyer beklentileri değişkenlerinin incelenmesi ve veri toplama yönteminin sadece anket tekniği ile sınırlı olması, araştırmanın diğer sınırlılıkları arasındadır.

13.3. Evren ve Örneklemin Belirlenmesi

Araştırmanın evreni, Türkiye’deki devlet ve vakıf üniversitelerinde Gastronomi ve Mutfak Sanatları alanında lisans düzeyinde eğitim gören kadın öğrenciler oluşturmaktadır. Bunun asıl sebebi geçerli ve güvenilir verilere erişmek isteğiyle kadın öğrencilerin aşçılık mesleğine yönelik tutum ve kariyer beklentilerinin ne yönde olduğu hakkında görüşlerini ortaya koyan homojen bir kesime ulaşmaktır. Çalışma evrenini ise 16 devlet ve 12’si vakıf üniversitesi (Kastamonu Üni.,Gümüşhane Üni., Mehmet Akif Ersoy Üni., Düzce Üni., Osmaniye Korkut Ata Üni., Ağrı İbrahim Çeçen Üni., İzmir Katip Çelebi Üni., Giresun Üni., Sakarya Uygulamalı Bilimler Üni., Balıkesir Üni., Bolu Abant İzzet Baysal Üni., Ankara Hacı Bayram Veli Üni., Dumlupınar Üni., Akdeniz Üni., İskenderun Teknik Üni., Necmettin Erbakan Üni., Yakın Doğu Üni., Bilgi Üni., Fırat Üni., Kıbrıs İlim Üni., Altınbaş Üni., Yaşar Üni., Yeditepe Üni., Bahçeşehir Üni., İstanbul Gedik Üni., Beykoz Üni., Başkent Üni., Gelişim Üni.) oluşturmaktadır. Araştırma kapsamı sürecinde Türkiye’de Gastronomi ve Mutfak Sanatları alanında lisans düzeyinde eğitim gören kadın öğrencilerin tümüne süre ve maddi kısıtlamalardan dolayı erişilememesi durumu, örnekleme yoluna gidilmesine ve kolayda örnekleme tekniğinin tercih edilmesine sebep olmuştur. Kolayda örneklemede veriler, ana kütleden en kolay, hızlı ve ekonomik şekilde elde edilmektedir (Aaker vd., 2007).

Araştırma verileri 15.08.2020 ile 30.11.2020 tarihleri arasında toplanmış ve sonuç olarak 569 katılımcıya ulaşılmıştır. Fakat bu anketlerden 77 tanesinin çoğu alanı eksik ve özensiz doldurulduğundan dolayı değerlendirmeye alınamamıştır. Değerlendirilmeye alınan anket sayısı 492’dir. Katılımcı sayısının evreni temsil edebilmek için yeterli olduğu düşünülmektedir. Çünkü (Kerlinger, 1978; Hair vd., 1998; Kline, 2011) güvenilirliğin kazanılmasında anketteki ifade sayısının10 katı Stevens (1996) ise 15 katı kadarına ulaşılmasının yeterli olduğunu belirtmişlerdir. Ankette var olan 29 ifadenin 10 katı olan 290 ve 15 katı olan 435 sayıları aşılmıştır. Bunlara ek olarak sınırsız bir evreni temsil edebilme gücüne sahip olan 384 örneklem (Sekeran, 2003, s. 294) de fazlasıyla geçilerek araştırmanın güvenilirliği arttırılmaya çalışılmıştır.

13.4. Veri Toplama Yöntemi ve Araçları

Araştırmada, nicel araştırma tekniklerinden anket tekniği kullanılmıştır. Anket tekniği kullanmadaki temel amaç, kısa zamanda olabildiğince fazla katılımcıya ulaşmak olarak ifade edilebilir. Bu amaçla bir anket formu oluşturulmuştur. Anket formunda öğrencilerin demografik özelliklerini belirleyebilmek için öğrencilere bu doğrultuda 3 adet soru yöneltilmiştir. Ayrıca anket formunda, öğrencilerin aşçılık mesleğine yönelik tutum (15), kariyer beklentilerini (14) ölçebilmek için toplam 29 ifade yer almaktadır. Aşçılık mesleğine yönelik ifadeler “1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3= Kararsızım, 4=Katılıyorum ve 5=Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde derecelendirilmiştir.

Anket formunda yer alan aşçılık mesleğine yönelik tutum ölçeği, Üstüner’in (2006) öğretmenlik mesleğine yönelik geliştirdiği tutum ölçeğinden yararlanılarak 15 ifade oluşturulmuştur. Buna göre ölçeğin meslek sevgisi, güven ve saygınlık, cinsiyete uygunluk olmak üzere 3 boyut 15 ifadeden oluştuğu görülmüştür. Aşağıdaki tabloda Gastronomi ve Mutfak Sanatları eğitimi alan kadın öğrencilere yönelik aşçılık mesleğine yönelik ölçeğinin alt boyutları ve bu boyutlarda yer alan maddeler görülmektedir.

Tablo 4. Aşçılık Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeğinin Maddeleri

Madde	Faktör 1. Meslek Sevgisi
1	Aşçılığı profesyonel bir biçimde yürütebileceğime inanıyorum.
2	Aşçılığa ilişkin özel bir yeteneğim olduğu kanısındayım.
3	Aşçılık mesleğinin gereklilikleri konusunda kendime güveniyorum.
4	Aşçılık mesleğiyle ilgili olan bu bölümü seçmiş olmaktan hoşnudum.
5	Aşçılık mesleğinde karşılaştığım zorlukları aşabileceğime inanıyorum.
6	Aşçılığın bir şeyler üretip yaratmam için bana fırsatlar vereceğini düşünüyorum.
7	Aşçılığın bana uygun bir meslek olmadığını düşünüyorum.
8	Zor şartlar altında dahi aşçılık yapmak isterim.
9	Halen okumakta olduğum aşçılık programını isteyerek seçtim.
10	Aşçılık mesleğinin bana sıkıntılar yaşatmasından endişe duyuyorum.
Faktör 2. Güven ve Saygınlık	
11	Aşçılık mesleğinin popülerliği bana güven veriyor.

12	Aşçılık mesleğinin devamlılığı bana güven veriyor.
13	Aşçı olmanın toplumda bana saygınlık kazandıracağına inanıyorum.
Faktör 3. Cinsiyete Uygunluk	
14	Genel olarak aşçılığın kadınlara göre bir meslek olmadığını düşünüyorum.
15	Genel olarak aşçılığın çalışma koşulları kadınlar için zordur.

Öğrencilerin kariyer beklentilerini ölçebilmek için gerekli görülen ifadeler, Buyruk (2009) ve Ilgaz'ın (2011) geliştirdiği kariyer beklentisi ölçeğinden yararlanılmıştır. Ölçek, toplamda 14 ifade ve kariyer beklentisi olarak tek boyuttan oluşmaktadır. Aşağıdaki tabloda Gastronomi ve Mutfak Sanatları eğitimi alan kadın öğrencilerin kariyer beklentilerini ölçmede kullanılan maddeler bulunmaktadır.

Tablo 5. Kariyer Beklentisi Ölçeğinin Maddeleri

Madde	Faktör 1: Kariyer Beklentisi
1	Beş yıl sonra nerde olmak istediğimi biliyorum.
2	Sektörde kısa, orta, uzun vadede ulaşmam gereken pozisyonları belirledim.
3	Yurt dışında kariyer yapmayı düşünüyorum.
4	Mesleğimin geleceği konusunda olumlu hislere sahibim.
5	Gastronomi ve Mutfak Sanatları alanın birçok işin ücreti çok düşüktür.
6	Bu sektörde çok para kazanabileceğimi düşünmüyorum.
7	Sektörde üst düzey yönetici olmam çok zor.
8	Üslerimden emir almak beni rahatsız etmez.
9	Mezun olduktan sonra en alt düzeyden kariyerime başlayabilirim.
10	Çevremdekilere Gastronomi ve Mutfak Sanatları lisans eğitimi aldığımı gururla söylüyorum.
11	İnsanlarla ilişki kurmayı ve kendimi ifade etmeyi bilirim.
12	Mezun olduktan sonra yönetici pozisyonunda iş bulabilirim.
13	Mezun olduktan sonra beni tatmin edecek bir işim olacaktır.
14	Eğitimi aldığım alanın dışında kariyer düşünebilirim.

13.5. Verilerin Analizi

Çalışmada frekans, faktör, güvenirlik ve normallik testlerine yer verilmiştir. Kadın öğrencilerin kariyer beklenti düzeylerinin ve aşçılık mesleğine karşı tutumlarının demografik özelliklere göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla normal dağılım gösteren veriler için “t” testi ve “ANOVA” testi, normal dağılım göstermeyen veriler için Kruskal-Wallis H testi ve Mann-Whitney U testi uygulanmıştır. Aşçılık mesleğine yönelik tutum ile kariyer beklentisi arasında ilişkinin olup olmadığını incelemek amacıyla korelasyon analizi uygulanmıştır. Bağımsız değişken (aşçılık mesleğine yönelik tutum) ile bağımlı değişken (kariyer beklentisi) arasındaki etkiyi test etmek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

13.6. Pilot Araştırma

Bu çalışmada öncelikle, Üstüner’in (2006) tutum ölçeği ve Buyruk (2009) ve Ilgaz’ın (2011) geliştirdiği kariyer beklentisi ölçeğine yönelik basit rastlantısal yöntemle seçilen 100 kişilik bir öğrenci grubuna pilot çalışma yapılmıştır. Bu çalışmadan elde edilen verilerle aşçılık mesleğine yönelik tutum ve kariyer beklentisi ölçeklerinin yapı geçerliliğini ve güvenirliğini ortaya koyabilmek amacıyla SPSS programıyla söz konusu ölçeğe yönelik faktör analizi yapılmış ve ölçeğin hem genel hem de alt boyutlarının cronbach’s alpha katsayıları alınmıştır. Faktör analizi yapılırken aşçılık mesleğine yönelik tutum ve kariyer beklentisi ölçeğinde yer alan ifadelerin taşıdıkları faktör yüklerinin 0,30’un altında olmamasına ve ölçeğin genel güvenirliğini düşürmemesine bakılmıştır. Buna göre yapılan analizler sonucunda aşçılık mesleğine yönelik tutum ölçeği varyansın %54,577’sini açıkladığı, KMO değerinin 0,88 olduğu, meslek sevgisinin cronbach alfa değerinin (α) 0,86 ve boyutun faktör yükleri 0,64-0,84 arasında değiştiği, güven ve saygınlığın cronbach alfa değerinin (α) 0,63 ve faktör yüklerinin 0,55-0,88 arasında değiştiği ve cinsiyete uygunluğun cronbach alfa değerinin (α) 0,89 ve bu boyutun faktör yükleri ise 0,74-0,78 arasında değiştiği görülmüştür. Kariyer beklentisi ölçeği varyansın %52,911’ini açıkladığı, KMO

değerinin 0,80 olduğu, kariyer beklentisi boyutunun cronbach alfa değeri (α) 0,66 ve faktör yüklerinin 0,40-0,78 görülmüştür.

13.7. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden betimsel ve ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel araştırma modeli, değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek ve muhtemel sonuçları tahmin için kullanılan nicel bir yöntem olarak, iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişki düzeyini istatistiksel testler kullanılarak ölçme esasına dayanmaktadır (Erkuş, 2011). *“Tarama modelleri, eskiden veya sonradan var olan bir durumu var olduğu şekilde betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırmaya konu olan eylem, kişi ya da nesne, kendi şartları doğrultusunda ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Onları herhangi bir şekilde değiştirme, etkileme çabası gösterilmez”* (Karasar, 2009, s. 77).

Bu çalışmanın konusu doğrultusunda; Gastronomi ve Mutfak Sanatları eğitimi alan kadın öğrencilerin aşçılık mesleğine yönelik tutum ile kariyer beklentisi arasında ilişki olup olmadığını ölçmek amaçlanmıştır. Ayrıca öğrencilerin aşçılık mesleğine yönelik tutumları ve kariyer beklentilerinin demografik özelliklere göre farklılık gösterip/göstermediğini ve kariyer beklentisinin aşçılık mesleğine yönelik tutumları ne derece etkilediğini ölçebilmek amacıyla aşağıdaki hipotezler kurulmuştur.

Hipotez 1. Kadın öğrencilerin aşçılık mesleğine yönelik tutumları sınıflarına göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 2. Kadın öğrencilerin aşçılık mesleğine yönelik tutumları mezun oldukları liseye göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 3. Kadın öğrencilerin aşçılık mesleğine yönelik tutumları stajlarına göre farklılık göstermektedir.

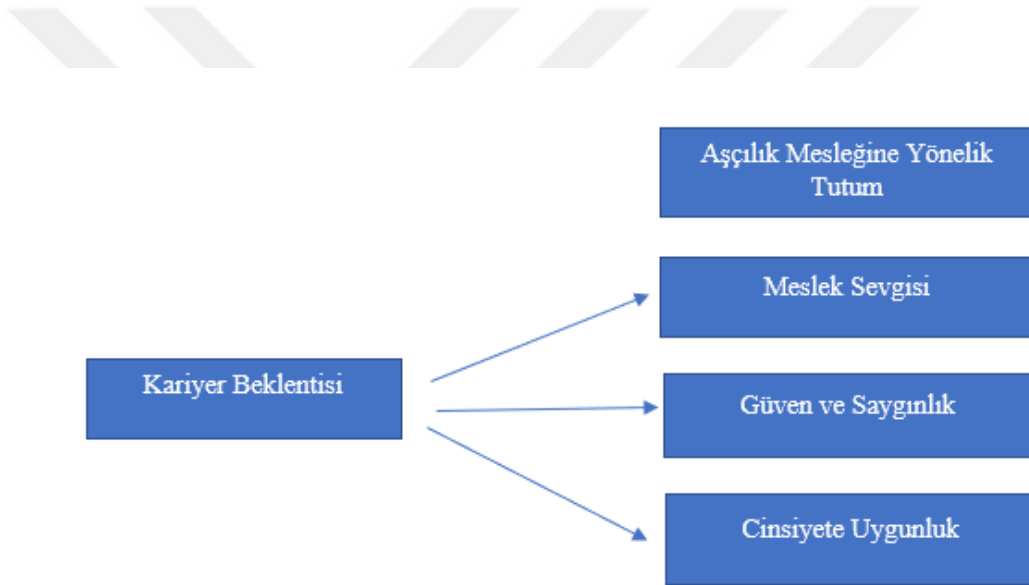
Hipotez 4. Kadın öğrencilerin kariyer beklentisi sınıflarına göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 5. Kadın öğrencilerin kariyer beklentisi mezun oldukları liseye göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 6. Kadın öğrencilerin kariyer beklentisi stajlarına göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 7. Kadın öğrencilerin aşçılık mesleğine yönelik tutumları ile kariyer beklentisi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 8. Kariyer beklentisinin aşçılık mesleğine yönelik tutum üzerinde etkisi vardır.



Şekil 3. Araştırma Modeli

Şekil 3’te görüldüğü üzere kariyer beklentisi ile aşçılık mesleğine yönelik tutum arasında anlamlı bir ilişki görülmektedir. İlgili literatür incelendiğinde ise Özdemir ve Öncel’in (2019; 1168) çalışmasında benzer şekilde öğrencilerin sektöre yönelik genel algıları ile kariyer yapma niyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte Aydemir’in (2018) çalışmasında da gastronomi ve mutfak sanatları öğrencilerinin bu bölümü isteyerek seçmesi ile kariyer beklentileri arasında pozitif yönlü bir ilişki saptanmıştır.

13.8. Araştırma Ölçeklerinin Geçerliliği ve Güvenilirliği

Güvenirlilik analizi, belirli bir konuda örnekleme meydana getiren birimlerin değerlendirilmesiyle veri toplamak isteği ile geliştirilen ölçme aracını ortaya konulan ifadelerin (yargı, önerme, soru vb.), kendi içlerinde bağlantısı olup olmadığını analiz etme isteği ile kullanılır. Başka bir ifadeyle deneklerin ölçme aracını oluşturan ifadelere yanıtlarından elde edilen verilere göre sunulan ifadelerin tamamının aynı konuyu test edilip edilmediği analiz edilir (Ural ve Kılıç, 2006, s. 286).

Ölçme aracını ortaya koyan ifadelerin kendi aralarında tutarlılık gösterip göstermediği, aralarındaki bağlantının (korelasyonun) test edilmesiyle sonuçlanır. Güvenirlilik katsayısı 0 ile 1 arasında değerler alır ve bu değer 1'e yaklaştıkça güvenilirliği yükselir. Güvenirlilik testi adına pek çok teknik (Alpha, Split-half, Guttman, Parallel, Strict Paralel) geliştirilmiştir (Ural ve Kılıç, 2006, s. 286).

Tablo 6. Kullanılan Ölçeklerin Güvenirlilik Analizi

Ölçekler	Madde sayısı	Cronbach Alpha (α)
Aşçılık Mesleğine Yönelik Tutumlar	15	0,82
Kariyer Beklentisi ile İlgili İfadeler	14	0,66

Kadın öğrencilerin aşçılık mesleği hakkındaki tutumlarına yönelik 15 soru için güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach Alfa değeri “0,82” olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin alfa değeri “0.80, 1.00” arasında olması sonucunda anketin güvenilirliğinin oldukça yüksek olduğu görülmüştür. Kadın öğrencilerin kariyer beklentisi ile ilgili ifadelerine yönelik 14 soru için güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach Alfa değeri “0,62” olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin Cronbach Alfa değeri “0.60, 0,80” arasında olması sonucunda ölçeğin güvenilir olduğu saptanmıştır.

14. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Çalışmanın bu kısmında frekans analizi, faktör analizleri, normallik testi, farklılık analizlerine, korelasyon ve basit regresyon analizlerine ve sonuçlarına yer verilmiştir.

14.1. Frekans Analizi

Kadın öğrencilerin demografik özelliklerine ilişkin frekans analizi Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7. Kadın Öğrencilerin Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans Analizi

Özellik	N	%
Mezun Olunan Lise		
Anadolu Lisesi	355	72.2
Turizm Meslek Lisesi	16	3.3
Aşçılık Meslek Lisesi	15	3.0
Diğer	106	21.5
Sınıf		
1	128	26.0
2	141	28.7
3	136	27.6
4	87	17.7
Staj Durumu		
Tamamladım	119	24.2
Tamamlamadım	363	73.8

Tablo 7’de demografik özellikler ile ilgili araştırma bulguları verilmiştir. Kadın öğrencilerin mezun oldukları liseye göre dağılımı incelendiğinde, %72.2’sinin Anadolu lisesinden, %3.3’ünün turizm meslek lisesinden, %3’ünün aşçılık meslek lisesinden, %21.5’inin ise diğer liselerden mezun olduğu görülmektedir. Örneklem grubunun sınıf dağılımına göre, %26’sının birinci sınıf, %28.7’sinin ikinci sınıf, %27.6’sının üçüncü sınıf, %17.7’sinin dördüncü sınıf öğrencisi olduğu görülmektedir. Ankete katılan kadın öğrencilerin staj durumu açısından incelendiğinde %24.2’sinin stajını tamamladığı, %73.8’inin ise tamamladığı görülmektedir.

14.2. Aşçılık Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeğinin Faktör Analizi

Gastronomi ve mutfak sanatları eğitimi alan kadın öğrencilerin aşçılık mesleğine yönelik tutum ölçeğine verdikleri cevaplar, faktör analizine tabi tutulmuştur. Analizlerde açıklayıcı model olarak temel bileşenler analizi ve direct oblimin (eğik açılı döndürme yöntemi) döndürme seçenekleri kullanılmıştır. İlk olarak ölçekte yer alan değişkenlerin Cronbach Alfa değerlerine ve değişkenler arasındaki ilişki kat sayılarına bakılmıştır. Faktör analizinin sonuçlarına ilişkin değerler Tablo 8’de sunulmuştur.

Tablo 8. Aşçılık Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeğine Ait Faktör Analizi Sonuçları

	Ort.	Std. Sap.	Fakt. Yüğü	Öz Değer	Açıkl. Vary.	Cron. Alpha
Meslek Sevgisi	4,36			5,455	36,36 3	0,866
Aşçılığı profesyonel bir biçimde yürütebileceğime inanıyorum.	4,55	0,780	0,845			
Aşçılığa ilişkin özel bir yeteneğim olduğu kanısındayım.	4,50	0,752	0,839			
Aşçılık mesleğinin gereklilikleri konusunda kendime güveniyorum.	4,59	0,716	0,745			
Aşçılık mesleğiyle ilgili olan bu bölümü seçmiş olmaktan hoşnudum.	4,63	0,813	0,721			
Aşçılık mesleğinde karşılaşacağım zorlukları aşabileceğime inanıyorum.	4,61	0,733	0,718			
Aşçılığın bir şeyler üretip yaratmam için bana fırsatlar vereceğini düşünüyorum.	4,71	0,648	0,665			
Aşçılığın bana uygun bir meslek olmadığını düşünüyorum.	4,37	1,098	0,664			
Zor şartlar altında dahi aşçılık yapmak isterim.	3,78	1,203	0,637			
Halen okumakta olduğum aşçılık programını isteyerek seçtim.	4,73	0,729	0,611			
Aşçılık mesleğinin bana sıkıntılar yaşatmasından endişe duyuyorum.	3,22	1,287	0,491			

Güven ve Saygınlık	4,17	1,571	10,47 0	0,637
Aşçılık mesleğinin popülerliği bana güven veriyor.	3,99	1,133	0,881	
Aşçılık mesleğinin devamlılığı bana güven veriyor.	4,58	0,793	0,803	
Aşçı olmanın toplumda bana saygınlık kazandıracağına inanıyorum.	3,96	1,086	0,553	
Cinsiyete Uygunluk	3,73	1,162	7,744	0,890
Genel olarak aşçılığın kadınlara göre bir meslek olmadığını düşünüyorum.	4,15	1,377	0,780	
Genel olarak aşçılığın çalışma koşulları kadınlar için zordur.	3,31	1,304	0,748	

Açıklanan Varyans: 54,577, Ki-kare: 2613,059, Serbestlik derecesi: 105, KMO:0,887 Barlett Testi, $p < ,000$

Faktör analizi sonucu aşçılık mesleğine yönelik tutum ölçeği üç boyut ve 15 maddeden oluşmuştur. Faktörlerdeki maddelerin ifade ettiği anlamlar doğrultusunda Faktör 1: Meslek Sevgisi, Faktör 2: Güven ve Saygınlık, Faktör 3: Cinsiyete Uygunluk olarak adlandırılmıştır. Genel olarak üç faktörün toplam varyansı açıklama oranı ise %54,577 olarak gerçekleşmiştir.

Ölçeğin genel Cronbach Alfa değeri 0,822'dir. Alt faktörler incelendiğinde ise bu değerler sırasıyla meslek sevgisi için 0,866, güven ve saygınlık için 0,637, cinsiyete uygunluk için 0,890'dur. Bu değerlerin sosyal bilimler açısından güvenilir düzeyde olduğu söylenebilir (Hair vd. 2010, s. 92). Faktörlere ilişkin ortalamalar incelendiğinde en yüksek ortalamaya meslek sevgisi faktörü (4,36) sahipken, buna daha yakın bir değerle (4,17) güven ve saygınlık ve daha düşük ortalamaya sahip olan cinsiyete uygunluk (3,73) faktörü izlemiştir. Fakat tüm ifadeler içerisinde kadın öğrencilerin en yüksek katılım sağladığı değişken, meslek sevgisi faktörü altında yer alan "Halen okumakta olduğum aşçılık programını isteyerek seçtim." olmuştur (4,73). Bunu "4,71" ile yine meslek sevgisi faktörü içerisindeki "Aşçılığın bir şeyler üretip yaratmam için bana fırsatlar vereceğini düşünüyorum." ifadesi takip etmiştir.

Kadın öğrencilerin meslek sevgisi, güven ve saygınlık açısından aşçılık mesleğine karşı tutumlarına ilişkin görüşlerinin olumlu yönde olduğu söylenebilir.

14.3. Kariyer Beklentisi Ölçeğinin Faktör Analizi

Gastronomi ve mutfak sanatları eğitimi alan kadın öğrencilerin kariyer beklentisi ölçeğine verdikleri cevaplar, faktör analizine tabi tutulmuştur. Analizlerde açıklayıcı model olarak temel bileşenler analizi ve direct oblimum (eğik açılı döndürme yöntemi) döndürme seçenekleri kullanılmıştır. İlk olarak ölçekte yer alan değişkenlerin Cronbach Alfa değerlerine ve değişkenler arasındaki ilişki kat sayılarına bakılmıştır. Faktör analizinin sonuçlarına ilişkin değerler Tablo 9’da sunulmuştur.

Tablo 9. Kariyer Beklentisi Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları

	Ort.	Std. Sapma	Fakt. Yüğü	Öz Değer	Açıkl. Varyans	Cron. Alpha
Kariyer Beklentisi	3,81			3,687	52,911	0,663
Beş yıl sonra nerde olmak istediğimi biliyorum.	4,25	1,055	0,753			
Sektörde kısa, orta, uzun vadede ulaşmam gereken pozisyonları belirledim.	3,64	1,226	0,725			
Yurt dışında kariyer yapmayı düşünüyorum.	3,87	1,269	0,600			
Mesleğimin geleceği konusunda olumlu hislere sahibim.	4,53	0,862	0,455			
Gastronomi ve Mutfak Sanatları alanın birçok işin ücreti çok düşüktür.	3,23	1,166	0,783			
Bu sektörde çok para kazanabileceğimi düşünmüyorum.	3,36	1,333	0,693			
Sektörde üst düzey yönetici olmam çok zor.	3,40	1,149	0,503			
Üslerimden emir almak beni rahatsız etmez.	4,11	1,028	0,693			
Mezun olduktan sonra en alt düzeyden kariyerime başlayabilirim.	4,03	1,155	0,688			
Çevremdekilere Gastronomi ve Mutfak Sanatları lisans eğitimi aldığımı gururla söylüyorum.	4,71	0,690	0,552			
İnsanlarla ilişki kurmayı ve kendimi ifade etmeyi bilirim.	4,42	0,839	0,402			
Mezun olduktan sonra yönetici pozisyonunda iş bulabilirim.	3,13	1,294	0,739			
Mezun olduktan sonra beni tatmin edecek bir işim olacaktır.	3,94	1,124	0,517			
Eğitimini aldığım alanın dışında kariyer düşünebilirim.	2,77	1,341	0,502			

Açıklanan Varyans: 52,911, Ki-kare:1287,075, Serbestlik derecesi: 91, KMO:0,802 Barlett Testi, $p<,000$

Faktör analizi sonucu kariyer beklentisi ölçeği tek boyut ve 14 maddeden oluşmuştur. Faktörlerdeki maddelerin ifade ettiği anlamlar doğrultusunda ölçek “kariyer beklentisi” olarak adlandırılmıştır. Genel olarak ölçeğin toplam varyansı açıklama oranı ise %52,911 olarak gerçekleşmiştir. Ölçeğin genel Cronbach Alfa değeri “0,66”dır. Bu değerlerin sosyal bilimler açısından güvenilir düzeyde olduğu söylenebilir (Hair vd. 2010: 92).

Kariyer beklentisi faktörünün ortalama değeri 3,81’dir. Fakat tüm ifadeler içerisinde kadın öğrencilerin en yüksek katılım sağladığı değişken mesleği kabullenme faktöründe yer alan “Çevremdekilere Gastronomi ve Mutfak Sanatları lisans eğitimi aldığımı gururla söylüyorum.” olmuştur (4,71). Bunu (4,53) “Mesleğimin geleceği konusunda olumlu hislere sahibim.” ifadesi takip etmiştir. Kadın öğrencilerin kariyer beklentilerinin olumlu yönde olduğu ifade edilebilir.

14.4. Normallik Testi

Yapılacak olan karşılaştırma testleri için gerekli olan varsayımlardan biri verilerin normal dağılıma sahip olması varsayımdır. Bu sebeple Tablo 10’da bu ifadelerle ait tanımlayıcı istatistikler içerisindeki çarpıklık- basıklık değerleri ile normallik testi analiz edilmiştir.

Tablo 10. Tanımlayıcı İstatistikler

		Statistic	Std. Error
Cinsiyete Uygunluk	Çarpıklık	-,655	
	Basıklık	-,334	,220
Güven ve Saygınlık	Çarpıklık	-,936	,110
	Basıklık	,541	,220
Meslek Sevgisi	Çarpıklık	-1,815	
	Basıklık	4,432	,220
Kariyer Beklentisi	Çarpıklık	-,521	,110
	Basıklık	,389	,220

Verilerin normal dağılım sergileyip sergilemediği çarpıklık ve basıklık istatistiklerine göre irdelenmiştir.

Verilerin normal dağılımda önemli seviyede farklılaşmıyor olması için çarpıklık ve basıklık değerinin “+1.5”, “-1.5” aralığında olması beklenir (Tabachnick ve Field, 2013). Tablo 10 incelendiğinde aşçılık mesleğine yönelik tutum ölçeğinde yer alan “meslek sevgisi” faktörü normal dağılım sergilemediği görülmektedir. Diğer faktörler (cinsiyete uygunluk, güven ve saygınlık, kariyer beklentisi) ise normal dağılım göstermektedir.

14.5. Hipotezlerin Test Edilmesi

Araştırmanın bu kısmında farklılık analizleri, ilişki testi, regresyon analizi ve yorumları sunulmuştur.

14.5.1. Aşçılık Mesleğine Yönelik Tutum ile Sınıf Değişkeni Arasındaki Farklılığın Test Edilmesi

Katılımcıların sınıf grupları ile aşçılık mesleğine yönelik tutum arasında anlamlı bir fark olup olmadığını araştırmak amacıyla ANOVA ve Kruskal-Wallis H Testi uygulanmıştır.

Tablo 11. Aşçılık Mesleğine Yönelik Tutum ile Sınıf Arasındaki Farklılıkların Analizi

		Kareler Toplamı	Df	Ort.Karesi	F
Cinsiyete Uygunluk	Gruplar arası	44,803	3	14,934	14,552 0,00
	Grup içi	500,817	488	1,026	
	Toplam	545,620	491		
Güven ve Saygınlık	Gruplar arası	7,804	3	2,601	4,473 0,00
	Grup içi	283,824	488	0,582	
	Toplam	291,629	491		p<0,05

Tablo 11’de Anova testi sonuçları incelendiğinde aşçılık mesleğine yönelik tutum ölçeğinde yer alan cinsiyete uygunluk, güven ve saygınlık boyutlarına ilişkin

katılımcı tepkilerinin sınıf değişkeni açısından anlamlılık dereceleri 0,05'ten küçük olması sebebiyle anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmüştür. Böylelikle kadın öğrencilerin sınıf değişkenine göre aşçılık mesleğine yönelik tutumları arasında anlamlı bir farklılık gösteren Hipotez 1 kabul edilmiştir.

Tablo 12. Meslek Sevgisi Alt Boyutu ile Sınıf Arasındaki Farklılıkların Analizi

	N	Sıra Ortalamaları	X ²	Sd	P
Meslek Sevgisi	1 128	306,08	36,218	3	0,00
	2 141	242,32			
	3 136	226,75			
	4 87	196,49			p<0,05

Tablo 12’de verilen Kruskal-Wallis H Testi değerleri incelendiğinde, aşçılık mesleğine yönelik tutum ölçeğinde bulunan meslek sevgisi boyutuna ilişkin katılımcı tepkilerinin sınıf değişkeni açısından anlamlılık dereceleri 0,05’ten küçük olması sebebiyle anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmüştür. Böylelikle kadın öğrencilerin sınıf değişkenine göre aşçılık mesleğine yönelik tutumları arasında anlamlı bir farklılık gösteren Hipotez 1 kabul edilmiştir.

14.5.2. Aşçılık Mesleğine Yönelik Tutum ile Mezun Olunan Lise Değişkeni Arasındaki Farklılığın Test Edilmesi

Katılımcıların mezun olunan lise grupları ile aşçılık mesleğine yönelik tutum arasında anlamlı bir fark olup olmadığını araştırmak amacıyla ANOVA ve Kruskal-Wallis H Testi uygulanmıştır.

Tablo 13. Aşçılık Mesleğine Yönelik Tutum ile Mezun Olunan Lise Arasındaki Farklılıkların Analizi

		Kareler Toplamı	Df	Ort.Karesi	F	P
Cinsiyete Uygunluk	Gruplar arası	1,258	3	0,419	0,376	0,77

	Grup içi	544,362	488	1,115		
	Toplam	545,620	491			
Güven ve Saygınlık	Gruplar arası	1,359	3	0,453	0,762	0,51
	Grup içi	290,269	488	0,595		
	Toplam	291,629	491			p<0,05

Tablo 13'te Anova testi sonuçlarına göre aşçılık mesleğine yönelik tutum ölçeğinde yer alan cinsiyete uygunluk, güven ve saygınlık boyutlarına ilişkin katılımcı tepkilerinin mezun olunan lise değişkeni açısından anlamlılık dereceleri 0,05'ten büyük olması sebebiyle anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Böylelikle kadın öğrencilerin mezun olunan lise değişkenine göre aşçılık mesleğine yönelik tutumları arasında anlamlı bir farklılık gösteren Hipotez 2 reddedilmiştir.

Tablo 14. Meslek Sevgisi Alt Boyutu ile Mezun Olunan Lise Arasındaki Farklılıkların Analizi

		N	Sıra Ortalamaları	X2	Sd	P
Meslek Sevgisi	Anadolu Lisesi	355	250,58	9,333	3	0,25
	Turizm Meslek Lisesi	16	212,47			
	Aşçılık Meslek Lisesi	15	334,53			
	Diğer	106	225,50			p<0,05

Tablo 14'de verilen Kruskal-Wallis H Testi değerleri incelendiğinde meslek sevgisine yönelik katılımcı tepkilerinin mezun olunan lise grupları açısından anlamlılık dereceleri 0,05'ten büyük olması sebebiyle anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Böylelikle kadın öğrencilerin mezun olunan lise değişkenine göre aşçılık mesleğine yönelik tutumları arasında anlamlı bir farklılık gösteren Hipotez 2 reddedilmiştir.

14.5.3. Aşçılık Mesleğine Yönelik Tutum ile Staj Durumu Arasındaki Farklılığın Test Edilmesi

Katılımcıların staj durumu grupları ile aşçılık mesleğine yönelik tutum arasında anlamlı bir fark olup olmadığını araştırmak amacıyla T-testi ve Mann-Whitney U testi uygulanmıştır.

Tablo 15. Aşçılık Mesleğine Yönelik Tutum ile Staj Arasındaki Farklılıkların Analizi

Levene Test								
		N	F	Anlamlılık	Ortalama	St.Sapm.	T	P
Cinsiyete Uygunluk	Tamamladım	119	1,730	0,189	3,5084	1,09503	-2,482	0,01
	Tamamlamadım	364			3,780	1,03167	-2,408	0,01
Güven-Saygınlık	Tamamladım	119	6,928	0,009	4,0056	0,89462	-2,796	0,00
	Tamamlamadım	364			4,2317	0,71905	-2,505	0,01

Tablo 15'te T testi sonuçlarına göre aşçılık mesleğine yönelik tutum ölçeğinde yer alan cinsiyete uygunluk, güven ve saygınlık boyutlarına ilişkin katılımcı tepkilerinin staj değişkeni açısından anlamlılık dereceleri 0,05'ten küçük olması sebebiyle anlamlı bir farklılık göstermektedir. Böylelikle kadın öğrencilerin staj değişkenine göre aşçılık mesleğine yönelik tutumları arasında anlamlı bir farklılık gösteren Hipotez 3 kabul edilmiştir.

Tablo 16. Meslek Sevgisi Alt Boyutu ile Staj Durumu Arasındaki Farklılıkların Analizi

		N	Sıra Ort.	WilcoxonW	Z	P
Meslek Sevgisi	Tamamladım	119	219,89	26167,000	-1,997	0,04
	Tamamlamadım	364	249,23			
	Toplam	483				p<0,05

Tablo 16'da Mann-Whitney U testi sonuçlarına göre meslek sevgisine yönelik katılımcıların verdikleri kararlarda stajı tamamladım ve tamamlamadım ifadelerine

göre bir farklılık olduğu gözlenmiştir. Bu sonuçlara göre aşçılık mesleğine yönelik tutumların staj durumuna göre farklılık gösteren Hipotez 3 kabul edilmiştir.

14.5.4. Kariyer Beklentisi ile Sınıf Değişkeni Arasındaki Farklılığın Test Edilmesi

Katılımcıların sınıf grupları ile kariyer beklentisi arasında anlamlı bir fark olup olmadığını araştırmak amacıyla ANOVA testi uygulanmıştır.

Tablo 17. Kariyer Beklentisi ile Sınıf Arasındaki Farklılıkların Analizi

		Kareler Toplamı	df	Ortalama Karesi	F	p
Kariyer Beklentisi	Gruplar arası	11,094	3	3,98	17,353	0,00
	Grup içi	103,995	488	0,213		
	Toplam	115,090	491			p<0,05

Tablo 17’de verilen ANOVA testi değerleri incelendiğinde, kariyer beklentisine yönelik katılımcı tepkilerinin sınıf grupları açısından anlamlılık dereceleri 0,05’ten küçük olması sebebiyle anlamlı bir farklılık göstermektedir. Böylelikle kadın öğrencilerin sınıf değişkeni ile kariyer beklentisinin arasında anlamlı bir farklılık gösteren Hipotez 4 kabul edilmiştir.

14.5.5. Kariyer Beklentisi ile Mezun Olunan Lise Değişkeni Arasındaki Farklılığın Test Edilmesi

Katılımcıların mezun olunan lise grupları ile kariyer beklentisi arasında anlamlı bir fark olup olmadığını araştırmak amacıyla ANOVA testi uygulanmıştır.

Tablo 18. Kariyer Beklentisi ile Mezun Olunan Lise Arasındaki Farklılıkların Analizi

		Kareler Toplamı	Df	Ortalama Karesi	F	p
Kariyer Beklentisi	Gruplar arası	0,703	3	0,234	1,000	0,39
	Grup içi	114,386	488	0,234		

Toplam	115,090	491
--------	---------	-----

Tablo 18’de verilen ANOVA testi değerleri incelendiğinde kariyer beklentisi faktörüne yönelik katılımcı tepkilerinin mezun olunan lise grupları açısından anlamlılık dereceleri 0,05’ten büyük olması sebebiyle anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür. Böylelikle kadın öğrencilerin mezun olunan lise değişkenine göre kariyer beklentileri arasında anlamlı bir farklılık gösteren Hipotez 5 reddedilmiştir.

14.5.6. Kariyer Beklentisi ile Staj Durumu Arasındaki Farklılığın Test Edilmesi

Katılımcıların staj durumu grupları ile kariyer beklentisi arasında anlamlı bir fark olup olmadığını araştırmak amacıyla T testi uygulanmıştır.

Tablo 19. Kariyer Beklentisi ile Staj Durumu Arasındaki Farklılıkların Analizi

		Levene Test						
		N	F	Anlamlılık	Ort.	St.Sapma	T	P
Kariyer Beklentisi	Tamamladım	119	1,780	0,183	3,6910	0,50955	- 3,005	0,00
	Tamamlamadım	364			3,8431	0,46925	- 2,882	0,00

Tablo 19’da verilen T testi değerleri incelendiğinde kariyer beklentisine yönelik katılımcı tepkilerinin staj durumu grupları açısından anlamlılık dereceleri 0,05’ten küçük olması sebebiyle anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmüştür. Böylelikle kadın öğrencilerin staj yapıp yapmamalarına göre kariyer beklentileri arasında anlamlı bir farklılık gösteren Hipotez 6 kabul edilmiştir.

14.5.7. Aşçılık Mesleğine Yönelik Tutum ile Kariyer Beklentisi Arasındaki İlişkinin Test Edilmesi

Araştırma modelinde belirtilen değişkenler arasındaki ilişkiler, varsayılan hipotezlere uygun olarak korelasyon analizi ile test edilmiş ve elde edilen sonuçlar Tablo 20’de sunulmuştur.

Tablo 20. Aşçılık Mesleğine Yönelik Tutum ile Kariyer Beklentisi Arasındaki İlişkilerin Analizi

	Cinsiyete Uygunluk	Güven-Saygınlık	Meslek Sevgisi	Kariyer Beklentisi
Cinsiyete Uygunluk	1			
Güven-Saygınlık	0,76	1		
Meslek Sevgisi	,250**	,334**	1	
Kariyer Beklentisi	,251**	,361**	,601**	1
				** p < 0,01

Tablo 20’de görüldüğü gibi pearson korelasyon analizine göre tüm aşçılık mesleğine yönelik tutum alt boyutları ile kariyer beklentisi arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir ($p < 0,01$). Cinsiyete uygunluk ile kariyer beklentisi ($,251^{**}$) arasında pozitif yönde, zayıf düzeyde; güven ve saygınlık ile kariyer beklentisi ($,361^{**}$) pozitif yönde orta düzeyde ilişki bulunurken; meslek sevgisi ile kariyer beklentisi ($,601^{**}$) pozitif yönde güçlü düzeyde ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Böylelikle, “Kadın öğrencilerin aşçılık mesleğine yönelik tutumları ile kariyer beklentisi arasında anlamlı bir ilişki vardır.” Şeklinde kurulan hipotez 7 kabul edilmiştir.

Literatürde farklı sınırlamalar olmakla birlikte, çoğunlukla ($,00$ -, 30) zayıf, ($,31$ - 49) orta, ($,50$ -, 69) güçlü, ($,70$ -, 100) çok güçlü ilişkili olduğu şekilde yorumlanmaktadır (Tavşancıl, 2006).

14.5.8. Kariyer Beklentisinin Aşçılık Mesleğine Yönelik Tutum Üzerindeki Etkisinin Analiz edilmesi

“Kariyer beklentisinin aşçılık mesleğine yönelik tutum üzerinde etkisi vardır” şeklinde kurulan Hipotez 8’i test etmek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo 21’de sunulmuştur.

Tablo 21. Kariyer Beklentisinin Aşçılık Mesleğine Yönelik Tutum Üzerindeki Etkisinin Analizi

Beta (β)	T	Sig.	Tol.	VIF
------------------	---	------	------	-----

Sabit	1,361	9,848	0,00		
Cinsiyete Uygunluk	0,109	3,006	0,00	0,937	1,067
Güven-Saygınlık	0,181	4,864	0,00	0,888	1,126
Meslek Sevgisi	0,514	13,420	0,00	0,838	1,194
R2	0,401				
Düzeltilmiş R2	0,398				
F	109,012				
P	0,00				*p<0,05

Basit doğrusal regresyon analizi sonucunda cinsiyete uygunluğun, meslek sevgisinin, güven ve saygınlığın kariyer beklentisi ile yüksek düzeyde ve anlamlı ilişkiye sahip olduğu bulunmuştur, ($R=63$, $R^2=40$, $p<.05$). Buna göre cinsiyete uygunluk, meslek sevgisi, güven ve saygınlık kariyer beklentisindeki toplam varyansın %51'ini açıklamaktadır. Standardize edilmiş (β) katsayısı ve t değerleri incelendiğinde görece önem düzeyi olarak sırasıyla meslek sevgisi, güven ve saygınlık, cinsiyete uygunluk kariyer beklentisinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu söylenebilir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Türkiye’de turizm sahasındaki yeniliklerin yanı sıra yiyecek-içecek pazarının da büyümesi bu alanda öğrenim gören kalifiye personel eksikliğini açığa çıkarmıştır. Bu eksikliğin giderilmesini güçleştiren durumlardan biri, işinde uzmanlaşmış ve yeterince bilgiye sahip aşçıyı sektöre kazandırılmasıdır. Aşçılık mesleğine yönelik donanım ve davranışların edinildiği eğitim alanlarının mevcut imkanları, aşçı olmak isteyenlerin kendilerini profesyonel ve aşçılık mesleğine yönelik olumlu görüşlere sahip birer aşçı olarak görmelerinde dikkate değer bir rol üstlenmektedir (Öztürk ve Görkem, 2011). Hizmet sahasının alt branşlarından biri olan turizm pazarı dahilinde yiyecek içecek işletmeciliğinin işlevselliğini koruması ve devamlılığından söz edilebilmesi gerekir (Kılıç ve Kurnaz, 2012). Bu nedenle aşçılık eğitimi gören öğrencilerin mesleki tutumları ve kariyer beklentileri turizm sahasının nitelikli bir şekilde büyümesini ve devamlılığını direkt etkilemektedir (Kurnaz, Kurnaz ve Kılıç, 2014: 42). Dahası endüstriyel mutfaklarda günümüzde gastronomi eğitimi alan kadın öğrenciler ve gelecekteki kadın şefler, niteliksiz işlerde, erkeklere nazaran daha düşük ücretlerle istihdam edilerek ve çeşitli problemlerle baş etmek zorunda kalarak önemli derecede mutfakta ötekileştirilmektedirler (İnce, 2016: 420). Dolayısıyla bu çalışmanın amacı da Gastronomi ve Mutfak Sanatları alanında lisans düzeyinde eğitim alan kadın öğrencilerin kariyer beklentileri ile aşçılık mesleğine yönelik tutumları arasında ilişki olup olmadığını incelemektir. Ayrıca Gastronomi ve Mutfak Sanatları bölümünde okuyan kadın öğrencilerin aşçılık mesleğine yönelik tutumları ve kariyer beklentilerinin olumlu olup olmadığını ve kariyer beklentisinin aşçılık mesleğine yönelik tutumu üzerinde etkisinin var olup olmadığını incelemektir.

Araştırmanın evreni, Türkiye’deki devlet ve vakıf üniversitelerinde Gastronomi ve Mutfak Sanatları alanında lisans düzeyinde eğitim gören kadın öğrenciler oluşturmaktadır. Çalışma evrenini ise 16 devlet ve 12’si vakıf üniversitesi oluşturmaktadır. Araştırmada kolayda örnekleme yoluyla 492 gastronomi ve mutfak sanatları eğitimi alan kadın öğrenciye ulaşılmıştır. Katılımcıların daha çok 2. Sınıf öğrencilerden oluştuğu tespit edilmiştir. Öğrencilerin %73’ünün stajlarını tamamladıkları görülmüştür. Ayrıca katılım sağlayan öğrencilerin %72,2’sinin Anadolu liselerinden mezun oldukları sonucu elde edilmiştir. Bu demografik

özellikler Kaya'nın araştırma sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Kaya'nın (2020) araştırmasında da öğrencilerin %52,9'unun 2. sınıf olduğu ve %57,4'ünün ise Anadolu liselerinden mezun olduğu tespit edilmiştir. Akoğlu, Cansızoglu, Orhan ve Özdemir'in (2017; 149) araştırmasında ise öğrencilerin % 65,4'ünün stajını tamamladığı ve mezun olduğu lise değişkenine bakıldığında ise %67,3'ünün alan dışı olduğu görülmüştür. Ancak sınıf değişkenine bakıldığında %28,8'i 4. sınıf öğrencilerinden oluşması sebebiyle bu çalışma ile farklı sonuç elde edilmiştir.

Analiz sonuçlarına göre, aşçılık mesleğine yönelik tutum ve kariyer beklentisine verilen yanıtlar sınıf ve staj değişkenine göre anlamlı farklılıklar gösterdiği ancak mezun olunan lise değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Aşçılık ve gastronomi bölümü okuyan kadın öğrencilere yönelik yapılan bir çalışmada da (Yılmaz ve Çemrek, 2019; 152-153) mezun olunan lise ve staj değişkenin farklılık gösterdiği görülmüştür. Yine Aydemir'in (2018) çalışmasında öğrencilerin kariyer beklentilerinin sınıf ve staj değişkenine göre farklılık görülürken ortaöğretim düzeyinde eğitim alma durumu ile farklılık göstermediği saptanmıştır. Özdemir, Ak ve Öncel'in (2019; 953-954) çalışmasında ise öğrencilerin gastronomi alanında kariyer yapma istekleri ile sınıf, mezun olunan lise ve staj değişkeni açısından farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Aşçılık mesleğine yönelik tutum ile kariyer beklentisi arasındaki ilişkilere bakıldığında ise, kariyer beklentisi ile cinsiyete uygunluk arasında pozitif yönde ve zayıf düzeyde; güven ve saygınlık ile kariyer beklentisi arasında pozitif yönde ve orta düzeyde ilişki bulunurken; meslek sevgisi ile kariyer beklentisi arasında pozitif yönde ve güçlü düzeyde ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgular doğrultusunda, öğrencilerin aşçılık mesleğine yönelik tutumları arttıkça kariyer yapma niyetlerinin de buna bağlı olarak olumlu yönde geliştiği görülmektedir. Özdemir ve Öncel'in (2019; 1168) araştırmasında benzer şekilde öğrencilerin sektöre yönelik genel algıları ile kariyer yapma niyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte Aydemir (2018)'in araştırmasında da gastronomi ve mutfak sanatları öğrencilerinin bu bölümü isteyerek seçmesi ile kariyer beklentileri arasında pozitif yönlü bir ilişki saptanmıştır. Bunlardan hareketle öğrencilerin sektöre yönelik algılarının olumlu olması

gastronomi bölümünü kendi irade ve kararlılıklarıyla tercih etmeleri, kariyer yapma niyetlerinin belirleyicisi olduğunu göstermektedir.

Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre; kariyer beklentisinin aşçılık mesleğine yönelik tutum üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre kadın öğrencilerin kariyer beklentilerinin olumlu yönde artması durumunda aşçılık mesleğinin kadınlara uygunluğu, mesleğin geleceği, toplumda kabul gören mesleklerden sayılması ve iş sadakatini pozitif yönde etkilediği söylenebilir.

Bu çalışma gastronomi ve mutfak sanatları lisans eğitimi alan kadın öğrencilere yöneliktir. Günümüzde lisans düzeyinde gastronomi ve mutfak sanatları eğitimi alan erkek öğrencilerin, kadın öğrencilerin gelecekte mutfaktaki yerini belirleyecek görüşlerine yönelik çalışılabilir. Yine aşçılık mesleğine yönelik tutumlarının olumlu yönde gelişmesi adına erkek öğrencilerin de tutumlarının değerlendirildiği ve kadın öğrencilerin tutumlarının kıyaslanabileceği araştırmalar da yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Aaker, D. A., Kumar, V. & Day, G. S. (2007). *Marketing Research* (Ninth Edition). New York: John Wiley & Sons.
- Adıgüzel, O. ve Erdoğan, A. (2014). Anne Roe ve Holland'ın Kişilik Kuramları ile Shein'in Kariyer Değerlerinin İçerik Analizi Yöntemiyle Değerlendirilmesi. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 6(4), 15-25.
- Ağaoğlu, O. K. (1991). Türkiye'de Turizm Eğitimi ve Etkinliği. *Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları*, 439, 160-188.
- Akdağ, G., Soylu, A., & Demir, Ş. (2017). *Gastronomi ve Mutfak Sanatları Lisans Öğrencilerinin Mesleklerine İlişkin Algıları*, Mersin, 1. Uluslararası Turizmin Geleceği, 295-305.
- Akoğlu, A., Cansızoglu, S., Orhan, N., & Özdemir, Z. (2017). Gastronomi ve Mutfak Sanatları Eğitimi Alan Öğrencilerin Sektörde Çalışmaya Yönelik Bakış Açıları. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 5(2), 146-159.
- Aladağ, R. (2006). *İş Çevrelerinin Çıracılık Eğitim Sisteminden Beklentileri ve Bu Beklentilerin Karşılama Düzeylerinin Belirlenmesi (Elâzığ-Malatya-Diyarbakır illeri örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elâzığ.
- Alkan, C., Doğan H. & Sezgin, S. İ. (1998). *Mesleki ve Teknik Eğitimin Esasları*. İstanbul: Alkım Yayınları.
- Allen, G. (2003). Education About Food. *Encyclopaedia of Food and Culture*, 1(1), 556-558.
- Alyakut, Ö. ve Küçükkömürler, S. (2018). Gastronomi Eğitimi Alan Üniversite Öğrencilerinin Mesleklerine Yönelik Metafor Algılarının Değerlendirilmesi. *Opus Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 9 (16): 823-852.
- Armstrong, M. (2006). *A handbook of human resource management practice*. London: Kogan Page Publishers.
- Arslan, D. (1997). *İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Geliştirme ve Uygulamadan Örnekler*. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Arslan, E., & Boylu, Y. (2014). Türkiye'deki Turizm Eğitiminin Rakamsal Gelişmeler Açısından Değerlendirilmesi. *Gazi Üniversitesi Turizm Fakültesi Dergisi*, (1), 79-97.

- Arslanhan, Y. (2019). *Gastronomi ve Mutfak Sanatları Mezunlarının Sektördeki Durumu ve Almış Oldukları Eğitimden Memnuniyet Düzeyleri*. Yüksek Lisans Tezi. Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu
- Aslim, S. T. (2013), “İlköğretim Öğretmeni Adaylarının Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumlarının Değerlendirilmesi”, *Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi* Sayı: 32, S.65-81.
- Atabey, S., Karadağ, L. & Karadağ, Ü. (2018, Haziran). *Turizm ve Aşçılık Öğrencilerinin Mutfak Departmanına Tutumları: Ortanca Örneği*. III. Gençlik Araştırmaları Kongresi’nde Sunulmuş Bildiri, Nahcivan.
- Atay S. (2006). *Kariyer Yönetiminin Örgütsel Bağlılığa Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Atay, L., & Yıldırım, H. M. (2008). Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Memnuniyetlerine Yönelik Bir Araştırma. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 5(3), 6-14.
- Aydemir, D. A. (2018). *Gastronomi ve Mutfak Sanatları Eğitimi Alan Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Beklentileri: Lisans Öğrencilerine Yönelik Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- Aydın Balta, E. (2007). *Örgütlerde Kariyer Yönetimi, Kariyer Planlaması, Kariyer Geliştirmesi ve Bir Kariyer Geliştirme Programı Olarak Koçluk Uygulamaları*. Yüksek Lisans Tezi. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Aydın, A. (2010). *İzmir'deki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Kariyer Yönetimi Uygulamaları ve Ekonomik Krizin Otel Çalışanlarının Kariyer Planlarına Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Aydın, R. Ve Sağlam, G. “Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumlarının Belirlenmesi”, *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2012, 10(2), 257-294.
- Aydoğan, Z. F. (2002). *Büro Yönetimi Ön lisans Programlarında Staj Eğitiminin Önemi*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Aykut, F. (1998). *Orta Kademe Yöneticilerin Kariyer Planlaması*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Aymankuy, Y., & Aymankuy, Ş. (2002, Aralık). *Ön lisans ve Lisans Düzeyindeki Turizm Eğitimi Veren Yükseköğretim Kurumlarının Bulundukları Yerlerin Analizi ve Turizm Eğitimi için Öneri Bir Model*. Turizm Eğitimi Konferansı-Workshop'nda sunulmuş bildiri, 29-42, Ankara.
- Aytaç, M., Aytaç, S., Fırat, Z., Bayram, N., & Keser, A. (2001). Akademisyenlerin Çalışma Yaşamı ve Kariyer Sorunları. *Uludağ Üniversitesi Araştırma Fonu İşletme Müdürlüğü, Proje, No 99/29*, Bursa.
- Aytaç, S. (1995). *Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi, Planlaması, Geliştirilmesi Sorunları*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Aytaç, S. (1997). *Çalışma Hayatında Kariyer Yönetimi, Planlaması, Geliştirilmesi, Sorunları*. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Aytaç, S. (2005). *Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması Gelişimi ve Sorunları*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Bağdemir, Ş. (2009). *Türkiye'de Lise Çağındaki Öğrencilerin Bilgi Teknolojileri Mesleklerine Olan İlgilerinin Ölçülmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Bahçeşehir Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü. İstanbul.
- Balay, R. (2004). Küreselleşme, Bilgi Toplumu ve Eğitim. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*. 37(2), 61-82.
- Başaran, İ. E. (1984). *Eğitime Giriş*. Ankara: Sevinç Matbaası.
- Baum, T. G., & Gillespie, C. H. (2001). Developing a CD-Rom As a Teaching and Learning Tool in Food and Beverage Management. *Journal of Teaching in Travel and Tourism*, 2(1), 41-62.
- Bayar, B. (2007). Kariyer Seçimi: Holland Mesleki Tercih Envanteri ve Myers & Briggs Type Envanterinin Kullanımı, <http://www.aktifgelisim.com/kariyer/kariyer-secimi-holland-mesleki-tercih-envanteri-ve-myers-briggs-type-envanterinin-kullanimi.html> (27.11.2020).
- Bayar, C. (2017). *Adnan Menderes Üniversitesi Turizm Fakültesi Öğrencilerinin Turizm Sektörüne Bakış Açılarını Belirlemeye Yönelik Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Bayer, O. E. (1998). Türkiye Meslek Yüksekokulları Turizm Eğitimi Kalitesinin Geliştirilmesinde Sanal Yöntemlerin Rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(3), 145-156.
- Bayraktaroğlu, S. (2003). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, 1. Baskı. Sakarya: Sakarya Kitabevi.

- Bayraktaroğlu, S. (2011). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Bayram, C. (2010). *Kariyer Planlama ve Yönetimi*. İstanbul: Kumsaati Yayınları.
- Birdir, K. ve Kılıçhan, R. (2013). Mutfak Şeflerinin Mesleki Eğitim Düzeyleri ve Yaşadıkları Eğitim Problemlerinin Tespitine Yönelik Bir Çalışma. 14. Ulusal Turizm Kongresi Bildiriler Kitabı, (615-635). 14. Ulusal Turizm Kongresi: Kayseri.
- Boylu, Y. (2004). *Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Liselerinde Öğrenim Gören Öğrencilerin Okul Amacına Yönelik Beklentilerinin Değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Boylu, Y., & Arslan, E. (2013, Aralık). *Türkiye'deki Turizm Eğitiminde Son Rakamsal Gelişmeler*. 14. Ulusal Turizm Kongresi'nde Sunulmuş Bildiri, Kayseri.
- Brown, D. (2002). Mesleki Seçim, Memnuniyet ve Başarıda İşin ve Kültürel Değerlerin Rolü: Teorik Bir İfade. *Danışma ve Geliştirme Dergisi*, 80(1), 48-56.
- Brown, J. N. (2005). A Brief History of Culinary Arts Education in America. *Journal of Hospitality & Tourism Education*, 17(4), 47-54.
- Buyruk, L. (2009, Ekim). *Turizm Lisans Eğitimi Alan Öğrencilerin Kariyer Beklentileri Üzerine Bir Araştırma*. 10. Ulusal Turizm Kongresi'nde Sunulmuş Bildiri, Mersin.
- Christou, E. S. (1999). Hospitality Management Education in Greece An Exploratory Study. *Tourism Management*, 20(6), 683-691.
- Cihangir, İ. S. & Özer, O. (2016, Mayıs). *Aşçılık Eğitimi Alan Öğrencilerin Eğitim Memnuniyetleri ve Kariyer Beklentilerine Yönelik Bir Araştırma "USET"*. II. Uluslararası Nevşehir Tarih ve Kültür Sempozyumu'nda Sunulmuş Bildiri, Nevşehir.
- Cüceloğlu, D. (2014). *İnsan ve Davranışı*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Çakır, M. (2010). *Otel İşletmelerinin Mutfak Bölümünde İstihdam Edilen Personelin Eğitim Sürecinin Değerlendirilmesi: İstanbul'daki 5 Yıldızlı Zincir Otelere Yönelik Bir Alan Çalışması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı.
- Çalık, T. & Ereş, F. (2006). *Kariyer Yönetimi Tanımlar, Kavramlar, İlkeler*. Ankara: Gazi Kitabevi.

- Çapri, B. ve Çelikkaleli, Ö. (2008), “Öğretmen Adaylarının Öğretmenliğe İlişkin Tutum ve Mesleki Yeterlik İnançlarının Cinsiyet, Program ve Fakültelerine Göre İncelenmesi”, *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9, 15, 33–53.
- Çavuş, Ş. (2015). Turizm Lisans Eğitimi Alan Öğrencilerin Kariyer Planları ve Turizm Sektörüne Yönelik Tutumu. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(5), 101-117.
- Çelik, M. ve Şahingöz, S. A. (2018). İş Yaşamında Cinsiyet Ayrımcılığı: Kadın Aşçılar Örneği (Sex Discrimination in Professional Life: Example of Female Cooks). *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 6(3). 370-383.
- Çemrek, F., ve Yılmaz, H. (2010). “Turizm ve Otel İşletmeciliği ile Aşçılık Programı Öğrencilerinin “Uygulamalı Mutfak Dersleri” Hakkında Tutum ve Düşüncelerini Ölçmeye Yönelik Bir Uygulama”. *Afyon Kocatepe University Journal of Social Sciences*, 12(2), 203-220.
- Çetin, Ş. (1993). *Turizm Endüstrisine Mutfak Elemanı Yetiştirmeye Yönelik Eğitim Programlarının Değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Çetin, Ş. (2006) “Öğretmenlik Mesleği Tutum Ölçeğinin Geliştirilmesi (Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması)”, *Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18, 28-37.
- Çıkmaz, G. (2010). *Kadın Çalışanların İşyerinde Karşılaştıkları Sorunlar ve Çözüm Önerileri: Bir Alan Çalışması*. Yüksek Lisans Tezi. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Çınar, C. (2015). *Kadınların Kariyer Engelleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkilerinin İncelenmesi: Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Çuhadar, M., & Çetintürk, İ. (2016). Ön Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Kariyere Yönelik Algıları: Süleyman Demirel Üniversitesi Örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(17), 51-69.
- Dağdeviren, A. (2007). *Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Veren Kurumların Ders Programlarının Fonksiyonel Açidan Değerlendirilmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.

- Dağlı, A. (2007). İlköğretim Öğretmenlerinin Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Sistemine İlişkin Görüşleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(22), 184-197.
- Davras, G. M., & Davras, Ö. (2015). Thoughts about Sex Discrimination in Tourism Sector by Student Who are in Gastronomy and Culinary Program. *Journal of Tourism Theory and Research*, 1(2), 86-96.
- Denk, E., & Koşan, A. (2017). Otel Mutfak Çalışanları Mesleki Eğitim Seviyeleri ve Kariyer Hedeflerinin Ölçülmesi: Kış Koridoru Analizi. *Yorum Yönetim Yöntem Uluslararası Yönetim Ekonomi ve Felsefe Dergisi*, 5(1), 55-83.
- Dikmetaş, E. (2009). Hastane çalışanlarında cinsiyet farklılığının incelenmesine yönelik bir uygulama. *Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, (1), 148-161.
- Dilsiz, M. Ş. (2011). *Kariyer Yönetimi ve Kırıkkale'deki Banka Şubelerinde Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Drouard, A. (2008). Aşçılar, Gurmeler ve Boğazına Düşkünler. P. Freedman (Ed.) *Yemek-Damak Tadının Tarihi* (Çev. N. El Hüseyini) İçinde (p.263-299). İstanbul: Oğlak Yayıncılık.
- Duman, T., Tepeci, M. ve Unur, K. (2006). Mersin'de Yükseköğretim ve Orta Öğretim Düzeyinde Turizm Eğitimi Almakta Olan Öğrencilerin Sektörün Çalışma Koşullarını Algılamaları ve Sektörde Çalışma İsteklerinin Karşılaştırmalı Analizi. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 17 (1): 51-69.
- Dündar, G. (2008). *Kariyer Geliştirme, İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Ece, Ş. (2016). *Kariyer Planlamanın Örgüte Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Olan Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ekici, G. (2017). *Eğitim Bilimine Giriş*. Ankara: Tarcan Matbaası.
- Ekşi, A. (1982). *Gençlerimiz ve Sorunları*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları.
- Erdoğan, Z. (2008). *Bireyden Profesyonele: Kariyere İlk Adım*. Ankara: Ekin Yayınları.
- Eren, D., Özgül, E., ve Çullu Kaygısız, N. (2013). Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Eğitim Memnuniyetlerinin Belirlenmesi: Nevşehir

Üniversitesi Örneği. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(35), 15-27.

Eren, E. (2001). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. 4. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları

Eren, E. (2004). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınları.

Ergün, E. (2007). *İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlama ve Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Erkuş, A. (2011). *Davranış Bilimleri İçin Bilimsel Araştırma Süreci*, 5. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Ersoy, S. (2007). *Kariyer Geliştirme Programlarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Tekstil Sektöründe Karşılaştırmalı Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Fidan, E. (1998). *Eğitime Giriş*. İstanbul: Alkım Yayınevi.

Gencür, S. (2011). *İlköğretim Matematik Öğretmen Adaylarının Kişilikleriyle Bölüm Memnuniyetleri Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü İlköğretim Anabilim Dalı. Balıkesir.

Gezer, M. (2010). *Kariyer Planlamasında Meslek Seçiminin Önemi: Sakarya'da Meslek Lisesi Son Sınıf Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Göksel, N. (2012). *Bilişim Sektöründe Kariyer Planlamayı Motivasyona Etkisi Türk Telekom Bursa Bölge Müdürlüğü Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Yalova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yalova.

Görkem, O. & Sevim, B. (2011, Eylül). *Gastronomi Turizmi ve Türkiye'de Yüksek Öğretim Düzeyinde Mutfak Eğitiminin Genel Görünümü*. 1. Uluslararası Turizm ve Otelcilik Sempozyumu'nda sunulmuş bildiri, 73-83, Antalya.

Görkem, O. (2004). *Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Liselerinde Yemek Pişirme Teknikleri ve Uygulaması Eğitiminin Sorunlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Görkem, O., & Sevim, B. (2016). *Gastronomi Eğitiminde Geç Mi Kalındı Acele Mi Ediliyor?*. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(58), 977-988.

- Greenhaus J. H., Callanan G. A. & Goldshalk V. M. (2000). *Career Management*. Orlando: Harcourt Brace College Publishers.
- Güdek, M., & Boylu, Y. (2017). Türkiye’de Yükseköğretim Düzeyinde Gastronomi Eğitimi Alan Öğrencilerin Beklenti ve Değerlendirmelerine Yönelik Bir Araştırma. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 5(4), 489-503.
- Güleç, M. (2015). *Kadın Çalışanlarda Cam Tavan Sendromunun Örgütsel Vatandaşlığa Etkileri Kuşadası 4 ve 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın.
- Gülşen, C., Seyratlı, E. (2014). Formasyon Eğitimi Alan Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Tutumları. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi Journal of Research in Education and Teaching*, 3(3), 2146-9199.
- Gülücü, H. (2017). *Üniversite Öğrencilerinin Meslek ve Kariyer Seçimi ile Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki: İktisat ve İdari Bilimler Fakültesi Öğrenciler Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Muğla.
- Gümüştekin, G. E., & Gültekin, F. (2010). Stres Kaynakları ile Kariyer Yönetimi Etkileşimi: Borsa Aracı Kurum Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama. *Online Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Akademik Bakış Dergisi*, 1(1), 1-20.
- Günay, İ. ve Akıncı, Z. (2017). Turizmde Sürdürülebilirlik Açısından Öğrencilerin Sektöre Karşı Tutumlarının Mezuniyet Sonrası Kariyer Planlaması ve Seçimine Etkisi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9 (20): 1-19
- Güneş, M. (2006). *Performans Değerlendirmenin Kariyer Yönetimindeki Yeri ve Önemi*. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Güney, S. (2011). *Örgütsel Davranış*. İstanbul: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Güney, S. (2014). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Gürdal, M. (2002). *Türkiye’de Mesleki Turizm Eğitiminin Yapısal Analizi, Okullaşma Eğitimin Kalitesi-Staj-İstihdam Sorunları ve Çözüm Önerileri*. Turizm Eğitimi Konferansı-Workshop’nda sunulmuş bildiri, 391-400, Ankara.
- Güzel, T., Akdağ, G., Güler, O. & Şener, S. (2014, Nisan). *Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Turizmde Kariyer Algılamaları: Çanakkale, Mersin ve Kıbrıs’ta Bir Araştırma*. 3. Doğu Akdeniz Sempozyumu’nda sunulmuş bildiri, 176-187, Mersin.

- Hacıoğlu, N. (1995). *Türkiye’de Turizm Eğitimi*, Balıkesir: Teksir.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L. & Black, W. C. (1998). *Multivariate data analysis* (Fifth Edition). New Jersey: Prentice-Hall.
- Hall, M. C., Sharples, L., Mitchell R., Macionis, N. & Cambourne B. (2003). *Food Tourism Around the World: Development, Management and Markets*. Oxford: Butterworth-Heinemann.
- Harbalıoğlu, M., & Ünal, İ. (2014). Aşçılık Programı Öğrencilerinin Mesleki Tutumlarının Belirlenmesi: Ön Lisans Düzeyinde Bir Uygulama. *Turizm Akademik Dergisi*, 1(1), 55-65.
- Hergüner, G., Arslan, S., & Dünder, H. (2002). Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümü Öğrencilerinin Okul Deneyimi Dersini Algılama Düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(11), 44-58.
- Hughes, M. H. (2003). *Culinary Professional Training: Measurement of Nutrition Knowledge among Culinary Students Enrolled in a Southeastern Culinary Arts Institute*, Unpublished Doctoral Dissertation, Alabama University.
- İçöz, O. (1994, Eylül). *Türkiye’de Turizm Eğitimi Veren Yüksekokulların Temel Sorunları ve Öğrencilerin Okul Sonrası Mesleki Yasama Uyumunu Konusunda Bir Değerlendirme*. Dört Yıllık Turizm Yüksekokullarında Eğitim Öğretim Sorunları ve Çözüm Yolları, I. Hafta Sonu Semineri’nde Sunulmuş Bildiri, 84-96 Nevşehir.
- İlan, İ. (2019). *John Holland Kişilik Envanteri Bakış Açısıyla Çalışan Kişiliği ve Kariyer Seçimi Arasındaki İlişki Üzerine Bir İnceleme: Şanlıurfa İli Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.
- İnce, C., & Kendir, H. (2016). Turizm Öğrencilerinin Kariyer Beklentilerine Yönelik Düşünceleri: Stajyer Öğrenciler Örneği. *International Journal of Academic Value Studies*, 2(4), 13-23.
- İnce, Ş. (2016). Şeflerin Savaşı: Profesyonel Mutfaklarda Erkek ve Kadın Şefler. *Moment Dergi*, 3(2), 409-435.
- Jiang, B., & Tribe, J. (2009). 'Tourism jobs-short lived professions': Student attitudes towards tourism careers in China. *Journal of Hospitality, Leisure, Sports and Tourism Education (Pre-2012)*, 8(1), 4-19.
- Jordan, F. (1997). An Occupational Hazard? Sex Segregation in Tourism Employment. *Tourism Management*, 18(8), 525-534.

- Kahraman, A. B., Tunçdemir, N. O., & Özcan, A. (2015). Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Hemşirelik Bölümünde Öğrenim Gören Erkek Öğrencilerin Mesleğe Yönelik Algıları. *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, 18(2), 108-144.
- Kalkan, O. (1994, Eylül). *Turizm Yüksekokullarında Yetiştirilen Elemanlar Hangi Kademedede Çalıştırılabilir?*. Dört Yıllık Turizm Yüksekokullarında Eğitim Öğretim Sorunları ve Çözüm Yolları, I. Hafta Sonu Semineri'nde sunulmuş bildiri, 84-96 Nevşehir.
- Kalkınma Bakanlığı, (2014). *2014 Yılı Faaliyet Raporu*. Ankara: Kalkınma Bakanlığı.
- Kamaşak, R. ve Bulutlar, F. (2010). Kişilik, Mesleki Tercih ve Performans İlişkisi: Akademik Personel Üzerine Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 119-126.
- Karaca, M. (2007). *Organizasyonlarda Saldırgan Davranışlara Maruz Kalma ve Mağdurların Kişiliğiyle İlişkisi: Kayseri'de İmalat Sektöründe Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Karahan, C. (2010). *Aşçıların Beslenme Bilgi Düzeyleri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Aile Ekonomisi ve Beslenme Eğitimi Anabilim Dalı, Ankara.
- Karasar, N. (2009). *Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar, İlkeler, Teknikler*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Karslı, M. D. (2003). *Öğretmenliğin Temel Kavramları: Öğretmenlik Mesleğine Giriş*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Kaşlı, M. (2009). *Otel İşletmelerinde İş görenlerin Kişilik Özellikleri, Lider-Üye Etkileşimi ve Tükenmişlik İlişkisinin İncelenmesi*. Doktora Tezi. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Kaya, İ. (2012). Türk Turizm Sektöründe İstihdamın Temel Özelliklerinin ve Sorunlarının Ücretli Çalışanlar Açısından Coğrafi Bölgelere Göre Analizi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(28), 241-257.
- Kaya, O. (2017), *Otomotiv Sektöründe Mükemmeliyetçilik Algısı ile Kariyer Planlama Tutumları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Arel Üniversitesi, İstanbul.

- Kaya, Ö., & Eren, D. (2019). *Lise Öğrencilerinin Turizm Eğitimi Alma ve Turizmde Kariyer Yapma Eğilimlerinin Belirlenmesi: Nevşehir Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi. Nevşehir.
- Kerlinger, F. N. (1978). *Foundations of Behavioral Research*. New York: McGrawHill
- Keskinkılıç, K. (2006). *Eğitim Bilimine Giriş*. Sempati Yayınları.
- Keung, S. W. C. (2000). Tourists' Perceptions of Hotel Frontline Employees' Questionable Job-Related Behaviour. *Tourism Management*, 21(2), 121-134.
- Kılıç, B., & Kurnaz, A. (2012). Yiyecek İçecek İşletmelerinde Hizmet Kalitesinin Dineserv Modeli ile Ölçümü. *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar*, 49(564): 77-77.
- Kılıç, G. (2008). *Kariyer Yönetimi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*. Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kılıç, S. (2011). *Performans Değerlendirme Sisteminin Kariyer Planlamasıyla İlişkisinin Analizi ve Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Kılınç, M. (2012). Türkiye’de Mesleki Teknik Eğitimi Şekillendiren Eğitim Kurumlarından Ahilik, Gedik, Lonca, Enderun Mektebi’nin Tarihi Gelişimleri. *E-Journal of New World Sciences Academy*, 7(4), 63-73.
- Kınay, H. (2012). *Yükseköğretim Turizm Eğitiminde Farklı Öğretim Teknikleri ve Öğrenme Ortamlarının Öğrencilerin Paket Programları Kullanımı Başarısı Üzerine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Kırılmış, Ş. (2017). “Aday Öğretmenlerin, Öğretmenlik Mesleğine Karşı Tutumları (Denizli İli Örneği)”, Tezsiz Yüksek Lisans Projesi, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling* (Third Edition). NY: Guilford Press.
- Kocaoğlu, B. (2002, Aralık). *Turizm Eğitiminde Kalite Değerlendirmesi: Sertifikasyon*. Turizm Eğitimi Konferansı-Workshop’nda Sunulmuş Bildiri, 161-172, Ankara.

- Kol, E. N. (2011). *İktisadi Etkinlik-İstihdam-Kariyer Planlaması İlişkisi: Türkiye Tarım Kredi Kooperatifleri Üzerine Bir Uygulama*. Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Kozak, M. A. (2009). Akademik Turizm Eğitimi Üzerine Durum Analizi. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22, 1-20.
- Kozak, N., & Açıköz, Z. (2015). 7. *Akademik Turizm Eğitimi Arama Konferansı: Gastronomi Eğitimi Arama Konferansı Sonuç Raporu*. İstanbul: Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi ve Türkiye Aşçılar Federasyonu.
- Köknel, Ö., Özügürlü, K. & Aytar, B. G. (1993). *Davranış Bilimleri*. İstanbul: Yaylım Matbaası.
- Köse, Z. (2014). *Turizmde Kadın İstihdamı ve Kadın Girişimciliği; Beypazarı Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kurnaz, A., Kurnaz, H. A., & Kılıç, B. (2014). Ön Lisans Düzeyinde Eğitim Alan Aşçılık Programı Öğrencilerinin Mesleki Tutumlarının Belirlenmesi. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (32), 41-61.
- Kurnaz, A., Kurnaz, H. ve Kılıç, B. (2013, Aralık), *Ön Lisans Düzeyinde Eğitim Alan Aşçılık Programı Öğrencilerinin Mesleki Tutumlarının Belirlenmesi*. 14. Ulusal Turizm Kongresi Bildiriler Kitabı, 574-594, Kayseri.
- Kurnaz, A., Kurtuluş, S. S., & Kılıç, B. (2018). Evaluation of Women Chefs in Professional Kitchens. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 6(3), 119-132.
- Kusluvan, S., & Kusluvan, Z. (2000). Perceptions and Attitudes of Undergraduate Tourism Students Towards Working in the Tourism Industry in Turkey. *Tourism Management*, 21(3), 251-269.
- Kuybu Rol, E. P. (2019). *Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Mesleki Algı ve Beklentileri ile Gelecek Kaygılarının Sektörde Çalışma İsteği Üzerine Etkisi: Antalya İlinde Turizm Eğitimi Alan Yükseköğretim Öğrencilerine Yönelik Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, Antalya.
- Kuzgun, Y. (2000), *Meslek Danışmanlığı Kuramlar ve Uygulamalar*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Kuzgun, Y. (2000). *Kendini Değerlendirme Envanteri El Kitabı*. Ankara: ÖSYM Yayınları.

- Kuzgun, Y., & Sevim, S. A. (2004). Kadınların Çalışmasına Karşı Tutum ve Dini Yönelim Arasındaki İlişki. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 37(1), 14-27.
- Laska, J. A. (1984). The Relationship between Instruction and Curriculum: A Conceptual Clarification. *Instructional Science*, 13(3), 203-212.
- Mann, K. J. K. (2020). Condition of Women in the Culinary Industry. *Contemporary Social Sciences*, 29(3), 95-104.
- Marsland, L. (2004). Qualifying from the Pre-registration Nurse Diploma Course: The Demand for Career Guidance. *Nurse Education Today*, 24(1), 55-65.
- Merdan, E. (2011). *Kişilikle Kariyer Seçimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Mete, C. (2006). *İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri ile İş Tatminleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Mısırlı, İ. (2002). Turizm Sektöründe Meslek Standartları ve Mesleki Belgelendirme Sistemi. *Anatolia Turizm Araştırma Dergisi*, 13(1): 39-55.
- Murat, A., & Bucak, T. (2012). Mesleki Turizm Eğitimi. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(2), 7-18.
- Nayir, A. (2007). *Türk İlaç Sektöründe Kariyer Algılaması: Örnek Olay*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Olalı, H. (1982). *Turizm Politikası ve Planlanması*. İzmir: Ege Üniversitesi Yayını.
- Olçay, A. (2008). Türk Turizminde Eğitimin Önemi. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 7(2), 318-390.
- Omay, U. (2010). Tüccar Sınıfın Protestan Hareketi Desteklemesinin Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Yaklaşımı Açısından Değerlendirilmesi. *Journal of Social Policy Conferences*, (52), 231-243.
- Orhan, A. (2015). *Türkiye’de Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Turizm Sektörü ile İlgili Algılarının Çalışma Niyetleri Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir

- Önce, M. (2007). *Çok Uluslu İşletmelerde Performans Yönetimi Sistemi ile Kariyer Planlaması İlişkisi: Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Öney, H. (2016). Gastronomi Eğitimi Üzerine Bir Değerlendirme. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (35), 193-203.
- Özan, M. B., & Kaya, K. (2009). İlköğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmen ve Yöneticilerin Kendilerini Yenileme ve Kariyer Basamaklarında Yükselme Sistemi ile İlgili Görüşleri. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1), 97-112.
- Özata, E. (2017). *Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümü Öğrencilerinin Ders Programı Algılarının Akademik Başarıları Üzerine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Özdemir, B., Aktaş, A., & Altıntaş, V. (2005). Turizm ve otelcilik eğitimi görmekte olan lisans düzeyindeki öğrencilerin otel işletmelerinin yiyecek-içecek bölümüne yönelik tutumları. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 16(1), 46-58.
- Özdemir, N., & Önçel, S. (2019). Gastronomi ve mutfak sanatları bölümü lisans öğrencilerinin sektöre yönelik algılarının kariyer yapma niyetlerine etkisi. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 7(2), 1159-1176.
- Özdemir, N., Ak, S., & Önçel, S. (2019). Lisans Düzeyinde Gastronomi ve Mutfak Sanatları Eğitimi Alan Öğrencilerin Kariyer Yapma İsteklerinin Belirlenmesi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(67) 948-956.
- Özden, M. C. (2001). *Bireysel Kariyer Yönetimi*. Ankara: Der Yayınları.
- Özkan, Z., Ünver, S., Avcıbaşı, İ. M., Semerci, R., Yıldız Fındık, Ü. (2017). Bir Grup Hemşirelik Öğrencisinin Mesleğe Yönelik İmaj Algısı. *Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi*, 19(1), 38-47.
- Özkaplan, N. (2009). Duygusal Emek ve Kadın İş/Erkek İş. *Çalışma ve Toplum*, 2(21), 15-23.
- Özmen, D. ve Çetinkaya A. (2016), “Hemşirelik Son Sınıf Öğrencilerinin Mesleki Algılarına Yönelik Nitel Bir Çalışma” *Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi*, 18 (1), 40-52.
- Özpancar, N., Aydın, N., & Akansel, N. (2008). Hemşirelik 1. Sınıf Öğrencilerinin Hemşirelik Mesleği ile İlgili Görüşlerinin Belirlenmesi. *Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 12(3), 9-17.

- Öztürk, Y., & Görkem, O. (2011). Mutfak Dalı Öğrencilerinin Mesleki Yeterliklerinin Değerlendirilmesi: Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi Öğrencilerine Yönelik Bir Uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 69-89.
- Pekerşen, Y., Güneş, E., & Sivrikaya, K. K. (2018, Nisan). *Çalışma Hayatında Temel Yetkinliklerin Önemi: Gastronomi ve Mutfak Sanatları Eğitimi Alan Öğrenciler Üzerine Bir Araştırma*. VII. Ulusal III. Uluslararası Doğu Akdeniz Turizm Sempozyumu'nda Sunulmuş Bildiri, 150-158, Hatay.
- Pelit, E., Demirdağ, Ş. A., Gökçe, Y. ve Kılıç, İ. (2016). Turizm Öğrencilerinin Sektöre Yönelik Tutumlarının Kariyer Yapma İsteklerine Etkisi: Staj Yapan Öğrenciler Örneği. 3rd International Congress of Social Sciences (ss. 265-284). Antalya
- Pilavcı, D. (2007). *Bilgi Çağında Değişen Kariyer Anlayışı ve Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Tercihlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Uygulama*. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. Adana.
- Ramazan, E. (2020). Aşçılık Meslek Etiği İlkelerinin Belirlenmesine Yönelik Nitel Bir Araştırma. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 8(4), 2523-2540.
- Robinson, R. N. S. & Barron, P. E., (2007). Developing a Framework for Understanding the Impact of Deskilling and Standardization on The Turnover and Attrition of Chefs. *Hospitality Management*, 26, 913-926.
- Robuchon, J. (2005). *Gastronomi*, Larousse Gastronomique. İstanbul: Oğlak Yayıncılık.
- Sabuncuoğlu, Z. (2000), *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Sansarcı, T. (2011). *Holland Sistemi ve Türkiye’de Kariyer Eğilimleri*. Yüksek Lisans Tezi. Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Santich, B. (2007), “The Study Of Gastronomy: A Catalyst for Cultural Understanding”, *The International Journal of the Humanities*, 5(6), 53-58
- Sarıtaş, S. Ç., Sarıtaş, Derin, N. ve Sarıtaş, S. (2014). “Hemşirelik Öğrencilerinde Mesleki İmaj Algısının Meslekte Kalma Niyeti Üzerine Etkisi”, *İnönü Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 3(1), 29-32.
- Seçer, H. (2013). *Bireysel Kariyer Planlama ve Kişisel Başarı Algısı Arasındaki İlişki ve Pamukkale Üniversitesinde Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.

- Sekaran, U. (2003). *Business Research Methods: A Skill-Building Approach* (Fourth Edition). New York: John Wiley & Sons.
- Sem, J., & Clements, C. (1996). Tourism and Recreation Management: Strategies for Public Lands. *Parks and Recreation*, 31(9), 92-105.
- Seymen Aytemiz, O. (2002). Turizm İşletmelerinde Oryantasyon Eğitiminin İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Önemi ve Buna Yönelik Program Modelinin Oluşturulması *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 15-26.
- Seymen Aytemiz, O. (2004). Geleneksel Kariyerden, Sınırsız ve Dinamik/Değişken Kariyere Geçiş: Nedenleri ve Sonuçları Üzerine Yazınsal Bir İnceleme. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(1), 79-114.
- Sezgin, İ. (1999). *16. Millî Eğitim Şûrası: Konuşmalar, Görüşler, Kararlar ve Raporlar*. Ankara: Milli Eğitim Basımevi.
- Sezgin, O. M. (2001). *Genel Turizm ve Turizm Mevzuatı*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Shatkin, L. (2011). *Career Plan: The Best Moves Now for A Solid Future*. Indiana: JIST Publishing.
- Solmaz, A. S., & Erdoğan, Ç. (2013, Aralık). *Turizm Eğitimi Alan Ön Lisans ve Lisans Öğrencilerinin Turizm Endüstrisine Bağlılık Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*. 14. Ulusal Turizm Kongresi'nde sunulmuş bildiri, 557-573, Kayseri.
- Soysal, A. (2003, Mayıs). *Küreselleşen İş Hayatında Yeni Kariyer Yaklaşımları*. II. Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi'nde sunulmuş bildiri, İzmit.
- Soysal, A. (2006). Kariyer Yönetiminde Yeni Strateji Arayışları ve Türkiye Ölçeğinde Bir Değerlendirme. *Çimento İşveren Dergisi*, 5(20), 2-25.
- Sönmez, V. (1994). *Eğitim Felsefesi*. Ankara: Pegem.
- Stevens, J. (1996). *Applied Multivariate Statistics for the Social Sciences*. Mahwah NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Şahin, G. (2009). *Kariyer Planlamanın İşletmelerde Çalışan Motivasyonu Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Şahin, İ., & Fındık, T. (2008). Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitim: Mevcut Durum, Sorunlar ve Çözüm Önerileri. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(3), 65-86.
- Şahin, T. ve Arman, A. (2014), “Ön Lisans Seviyesinde Aşçılık Eğitimini Tercih Etme Nedenlerinin Değerlendirilmesi”, *Akademik Bakış Dergisi*, 41.
- Şenel, A. (2008). *Eğitim Bilimine Giriş*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Şengün, S. (2017). *Gastronomi Eğitimi ve Gastronomide Kariyer*. M. Sarıışık (Ed.) içinde, *Tüm Yönleriyle Gastronomi Bilimi*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Şişman, M. ve Acat, M. B. (2003), “Öğretmenlik Uygulaması Çalışmalarının Öğretmenlik Mesleğinin Algılanmasındaki Etkisi”, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13, 1, 235-250.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (sixth edition). Boston: Pearson.
- Taşdan, M. (2012), “Turkish Primary School Teachers’ Perception Of Personal And Occupational Efficacy”, *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 47, 987 – 1001.
- Tavşancıl, E. (2006) *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi* (3. Basım). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Tekin, Ö. A., & Çiğdem, G. (2017). Ön Lisans Turizm Öğrencilerinin Mutfak Departmanında Kariyere Yönelik Tutumları: Süleyman Demirel Üniversitesi Örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (52), 33-51.
- Telman, N. & Ünsal, P. (2004). *Çalışan Memnuniyeti*. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Temeloğlu, E., & Aksu, M. (2016). Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Kişilik Özelliklerinin Turizmde Kariyer Yapma İstekleri Üzerindeki Etkisi: Çanakkale On sekiz Mart Üniversitesi Örneği. *Journal Of International Social Research*, 9(43), 1513-1521.
- TİSK. (1997). *Türkiye’de ve Dünyada Mesleki Eğitim*. Ankara: İnceleme Yayınları.
- Tuna, M., Akça, İ., Akbaş Tuna, A. ve Gürlek, M. (2017). Turizm Öğrenimi Gören Öğrencilerin Sektör Çalışma Koşullarını Algılamaları ve Sektörde Çalışmaya Yönelik Tutumları: Meslek Yüksekokulu, Yüksekokul ve Fakülte Öğrencilerine Yönelik Bir Araştırma. *Turizm Akademik Dergisi*, 4 (2): 41-60.

- Tuncer, İ. (2017). Yiyecek içecek işletmelerinde hizmet kalitesi boyutları ve ölçeklerinin incelenmesi. *International Journal of Academic Value Studies*, 3(16), 321-329.
- Tunçer, P. (2012). Değişen İnsan Kaynakları Yönetimi Anlayışında Kariyer Yönetimi. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31(1), 203-233.
- Türkseven, E. (2012). *Turizm Eğitiminde Yaşanan Staj Sorunları: Lisans Öğrencilerinin Görüşlerine Yönelik Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Uçar, C., & Özerbaş, M. A. (2013). Mesleki ve teknik eğitimin dünyadaki ve Türkiye'deki konumu. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 242-253.
- Ural, A. & Kılıç, İ. (2006). *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- URL-1: Glass, S. (2005). Integrating Educational Technologies into the Culinary Classroom and Instructional Kitchen. <https://eric.ed.gov/?id=ED495295>, Erişim Tarihi: 03.09.2020.
- URL-2: Millî Eğitim Bakanlığı (2018). Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü, <http://mtegm.meb.gov.tr>, Erişim Tarihi: 22.10.2020.
- URL-3: <http://www.meb.gov.tr/>, Erişim Tarihi: 25.10.2020.
- URL-4: Şelçuk Üniversitesi. (2018). <https://www.selcuk.edu.tr>, Erişim Tarihi: 27.10.2020.
- URL-5: Okan Üniversitesi. (2018). <https://www.okan.edu.tr>, Erişim Tarihi: 27.10.2020.
- URL-6: Yükseköğretim Kurumu Başkanlığı. (2020). <https://istatistik.yok.gov.tr/>, Erişim Tarihi: 28.10.2020.
- URL-7: Millî Eğitim Bakanlığı (2020). Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü, <http://mtegm.meb.gov.tr/>, Erişim Tarihi: 29.10.2020.
- URL-8: Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi (ÖSYM) (2020). 2019 ÖSYS Yükseköğretim Programları ve Kontenjanları Kılavuzu, <https://www.osym.gov.tr/>, Erişim Tarihi: 28.10.

- URL-9: YOKATLAS (2020). İstatistik, <https://yokatlas.yok.gov.tr/>, Erişim Tarihi: 29.10.2020.
- Uygur, N. (2006). *İlköğretim Müfettişlerinin Kariyer Gelişimleri Üzerine Empirik Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Uysal Bayraktar, S. (2019). *Kişilik Özellikleri, Turizm Mesleğine Yönelme Faktörleri ile Turizmde Kariyer Yapma İsteği Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi; Turizm Eğitimi Alan Ön lisans ve Lisans Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Uzun, A. R. (2009). *Türkiye’de Turizmin İstihdam Üzerine Etkileri: Turizm Eğitimi Üzerine Bir Örnek: Antalya*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Ünlüöner, K. (1993). Türkiye’de Yüksek Öğretim Düzeyinde Turizm Eğitim ve Öğretimi. *Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 6(6), 497-521.
- Ünlüöner, K. (2000). Turizm İşletmeciliği Öğretmenlik Programlarının Öğrenci Beklentileri ve Algılamaları Açısından Değerlendirilmesi. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(1), 218-238.
- Ünlüöner, K. ve Boylu, Y. (2005). Türkiye’de Yüksek Öğretim Düzeyinde Turizm Eğitimindeki Gelişmelerin Değerlendirilmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(12), 11-32.
- Ünlüöner, K., & Boylu, Y. (2009, Ekim). *Türkiye’deki Örgün Turizm Eğitimine İlişkin Rakamsal Gelişmelerin Değerlendirilmesi*. 10. Ulusal Turizm Kongresi’nde sunulmuş bildiri, Mersin.
- Ünver, Y. (2005). *İşletmelerde Kariyer Yönetimi ve Performans Değerlendirme Sistemleri, Dönem Projesi*. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Üstüner, M. (2006), “Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 45, 109-127.
- Vanlandingham, P. G. (1995). The Effects of Change in Vocational, Technical and Occupational Education on The Teaching of Culinary Arts in America. *Eric*. 1-11.
- Varış, F. (1996) *Eğitimde Program Geliştirme: Teoriler-Teknikler*. Ankara: Alkım Yayınevi.

- Whitmore, J. (2017). *Performans İçin Koçluk*. İstanbul: Paloma Yayınları.
- Woodhall, M. (1979). *Education, Work and Employment in Developing Countries-A Synthesis of Recent Research, Education Workand Employment. A Summary Review, International Development Research Center Manuscript Reports, Ottawa: IDRC, 34.*
- Yalçın, O. M. ve Özgen, B. (2017), “Okul Öncesi Öğretmenliği Bölümü Öğrencilerinin Mesleğe Yönelik Tutumlarının ve Öz Güven Düzeylerinin İncelenmesi (KKTC)”, *Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi*, 3, 3, 63-80.
- Yavuz, M. (2018). *Eğitim Bilimine Giriş*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Yılmaz, A., Dursun, S. ve Dursun, B. (2013). Genç Bireylerin Kariyer Tercihleri Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 2(4).
- Yılmaz, A. G. (2006). *İnsan Kaynakları Yönetimde Kariyer Planlamanın Çalışan Motivasyonu Üzerine Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yılmaz, H., & Çemrek, F. (2019). Aşçılık Programı ile Gastronomi Bölümünde Okuyan Kadın Öğrencilerin Aşçılık Mesleğine Yönelik Tutumları: Afyon Kocatepe Üniversitesi Örneği. *Journal of Gastronomy Hospitality and Travel*, 2(2), 141-156.
- Yılmazer, A. & Eroğlu, C. (2008). *Meslek Yüksekokulları İçin İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Zel, U. (2001) *Kişilik ve Liderlik; Evrensel Boyutlarıyla Yönetimsel Açıdan Araştırmalar, Teoriler ve Yorumlar*. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Zencir, G. ve Eşer, İ. (2016), “Hemşirelik Öğrencilerinin Hemşirelik Mesleğine Yönelik Tutumları ile Hemşirelik Tercihi Arasındaki İlişki: Türkiye Örneği”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 9(2), 30-37.
- Zengin, B., Şen, M., & Taşar, O. (2011, Ekim). *Marmara Bölgesinde Turizm Lisans Öğrencilerinin Konaklama Sektöründe Cinsiyete Göre Kariyer Düşünceleriyle İlgili Bir Araştırma*. In *SESSION 3B: Turizm ve Mikroekonomi, International Conference on Eurasian Economies*, 217-225, Kırgızistan.

EKLER

EK 1. ANKET FORMU

Sayın Katılımcı,

Bu anket, Gastronomi ve Mutfak Sanatları alanında lisans düzeyinde eğitim alan kadın öğrencilerin kariyer beklentilerini ölçmek ve aşçılık mesleğine yönelik tutumları arasındaki ilişkiyi incelemek için hazırlanmıştır. Araştırma bilimsel bir amaçla yapılmakta olup, araştırmanın amacına ulaşması özenle vereceğiniz cevaplarla sağlanacaktır. Araştırmaya yapacağınız katkılardan dolayı şimdiden teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dileriz.

Yüksek Lisans Öğrencisi: Gökçe Odacı

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Salih Yıldız

Sınıf

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 3

Mezun Olunan Lise

☐ Anadolu Lisesi ☐ Turizm Meslek Lisesi ☐ Aşçılık Meslek Lisesi ☐ Diğer

Staj Durumu

☐ Tamamladım ☐ Tamamlamadım

A. Aşçılık Mesleğine Yönelik Tutumlara İlişkin İfadeler, yan tarafta bulunan kutucuklardan uygun olanını ☐☐ biçiminde işaretleyerek belirtiniz.

Aşçılık Mesleğine Yönelik Tutumlar	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.Genel olarak aşçılığın kadınlara göre bir meslek olmadığını düşünüyorum.					
2.Zor şartlar altında dahi aşçılık yapmak isterim.					
3.Genel olarak aşçılığın çalışma koşulları kadınlar için zordur.					
4. Aşçılık mesleğiyle ilgili olan bu bölümü seçmiş olmaktan hoşnudum.					
5.Aşçılık mesleğinde karşılaştığım zorlukları aşabileceğime inanıyorum.					
6. Aşçılık mesleğinin gereklilikleri konusunda kendime güveniyorum.					
7.Aşçılığın bir şeyler üretip yaratmam için bana fırsatlar vereceğini düşünüyorum.					
8.Aşçılığı profesyonel bir biçimde yürütebileceğime inanıyorum.					
9.Halen okumakta olduğum aşçılık programını isteyerek seçtim.					

10. Aşçılığın bana uygun bir meslek olmadığını düşünüyorum.
11. Aşçılık mesleğinin popülerliği bana güven veriyor.
12. Aşçılık mesleğinin devamlılığı bana güven veriyor.
13. Aşçılık mesleğinin bana sıkıntılar yaşatmasından endişe duyuyorum.
14. Aşçılığa ilişkin özel bir yeteneğim olduğu kanısındayım.
15. Aşçı olmanın toplumda bana saygınlık kazandıracağına inanıyorum.

B. Kariyer Beklentilerinize İlişkin Değerlendirmelerinizi, yan tarafta bulunan kutucuklardan uygun olanını ☐ biçiminde işaretleyerek belirtiniz.

Kariyer Beklentisi ile İlgili İfadeler	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.Çevremdekilere Gastronomi ve Mutfak Sanatları lisans eğitimi aldığımı gururla söylüyorum.					
2. Mezun olduktan sonra en alt düzeyden kariyerime başlayabilirim.					
3. Mezun olduktan sonra yönetici pozisyonunda iş bulabilirim.					
4.Mezun olduktan sonra beni tatmin edecek bir işim olacaktır.					
5.Eğitimi aldığım alanın dışında bir kariyer düşünebilirim.					
6.Yurt dışında kariyer yapmayı düşünüyorum.					
7.Sektörde kısa, orta ve uzun vadede ulaşmam gereken pozisyonları belirledim.					
8.Sektörde üst düzey yönetici olmam çok zor					
9.İnsanlarla ilişki kurmayı ve kendimi ifade etmeyi bilirim.					
10.Üstlerimden emir almak beni rahatsız etmez.					
11.Beş yıl sonra nerede olmak istediğimi biliyorum.					
12.Mesleğimin geleceği konusunda olumlu hislere sahibim.					
13.Gastronomi ve Mutfak sanatları alanında birçok işin ücreti çok düşüktür.					
14. Bu sektörde çok para kazanabileceğimi düşünmüyorum.					