



T.C.
NEVŞEHİR HACI BEKTAŞ VELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TURİZM İŞLETMECİLİĞİ ANABİLİM DALI

GASTRONOMİ VE MUTFAK SANATLARI EĞİTİMİ
ALAN ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİ'NİN KARIYER
BEKLENTİLERİ: LİSANS ÖĞRENCİLERİNE YÖNELİK BİR
ARAŞTIRMA

Yüksek Lisans Tezi

Durmuş Ali AYDEMİR

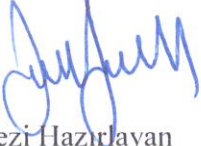
DANIŞMAN

Doç. Dr. Lütfi BUYRUK

NEVŞEHİR
Mayıs 2018

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK

Bu çalışmadaki tüm bilgilerin, akademik ve etik kurallara uygun bir şekilde elde edildiğini beyan ederim. Aynı zamanda bu kural ve davranışların gerektirdiği gibi, bu çalışmanın özünde olmayan tüm materyal ve sonuçları tam olarak aktardığımı ve referans gösterdiğimi belirtirim.



Tezi Hazırlayan

Durmuş Ali AYDEMİR

KILAVUZA UYGUNLUK ONAYI

“Gastronomi Ve Mutfak Sanatları Eğitimi Alan Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Beklentileri: Lisans Öğrencilerine Yönelik Bir Araştırma” adlı Yüksek Lisans tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Tez Yazım Kılavuzu’na uygun olarak hazırlanmıştır.



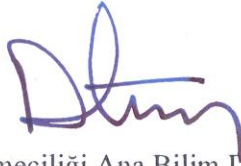
Tezi Hazırlayan

Durmuş Ali AYDEMİR



Danışman

Doç. Dr. Lütfi BUYRUK



Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı Başkanı

Doç. Dr. Duygu EREN

KABUL VE ONAY SAYFASI

Doç. Dr. Lütfi BUYRUK danışmanlığında Durmuş Ali AYDEMİR tarafından hazırlanan 'Gastronomi Ve Mutfak Sanatları Eğitimi Alan Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Beklentileri: Lisans Öğrencilerine Yönelik Bir Araştırma'' adlı bu çalışma, jürimiz tarafından Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı'nda Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

31 /05/ 2018

JÜRİ

Danışman : Doç. Dr. Lütfi BUYRUK

Üye : Doç. Dr. Duygu EREN

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Ömer ÇOBAN

İMZA

.....
.....
.....

ONAY:

Bu tezin kabulü Enstitü Yönetim Kurulunun 21 /06 /2018 tarih ve 2018.25.441 sayılı Kararı ile onaylanmıştır.

21 /06 / 2018

.....
Enstitü Müdürü
Dr. Öğr. Üyesi Vedat AKTEPE



TEŞEKKÜR

Bu çalışmanın gerçekleőtirilmesinde, değerli bilgilerini benimle ve tım oğrencileri ile paylaşan, asla unutmayaım saygıdeğer danışman hocam; Doç. Dr. Lutfi BUYRUK'a, çalıőmam boyunca benden bir an olsun yardımlarını esirgemeyen sevgili eőim ve biricik oğluma sonsuz teőekkürlerimi sunarım.



**GASTRONOMİ VE MUTFAK SANATLARI EĞİTİMİ ALAN
ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER BEKLENTİLERİ: LİSANS
ÖĞRENCİLERİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA**

Tez Yazarı: Durmuş Ali AYDEMİR

**Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,
Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Yüksek Lisans, Mayıs 2018**

Danışman: Doç. Dr. Lütfi Buyruk

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, gastronomi ve mutfak sanatları eğitimi alan lisans öğrencilerinin kariyer beklentilerini ölçmektir. Gastronominin her geçen gün önem kazanması, Gastronomi ve Mutfak Sanatları eğitiminin de yaygınlaşmasına sebep olmuştur. Türkiye de 2003 yılında başlayan Gastronomi ve Mutfak Sanatları eğitimi her geçen sene yaygınlaşarak, 2017 yılında 56 programı bulmuştur.

Araştırmanın ana küntlesini, İç Anadolu Bölgesi'nde bulunan devlet üniversitelerinde Gastronomi ve Mutfak Sanatları alanında eğitim gören lisans öğrencileri oluşturmaktadır. Anket yolu ile toplanan veriler istatistiksel paket programlar yoluyla analiz edilmiştir.

Öğrencilerin kariyer beklenti düzeylerinin, demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla yapılan "t" testi ve "Anova" testi 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" testi sonuçlarına göre; Gastronomi ve Mutfak Sanatları alanında staj yapan öğrenciler ile Gastronomi ve Mutfak Sanatları alanında staj yapmayan öğrencilerin kariyer beklentileri arasında anlamlı farklılıklar bulunduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Gastronomi, Eğitim, Gastronomi ve Mutfak Sanatları Eğitimi, Kariyer Beklentisi

**CAREER EXPECTATIONS OF UNIVERSITY STUDENTS WHO
HAVE TRAINING IN GASTRONOMY AND CULINARY ARTS: A STUDY
ON UNDERGRADUATE STUDENTS**

Author: Durmuş Ali AYDEMİR

**Nevşehir Hacı Bektaş Veli University, Institute of Social Sciences,
Department of Tourism Business, Master of Science , May 2018**

Supervisor: Associate Professor Lütfi Buyruk

ABSTRACT

The aim of this study is to measure career expectations of undergraduate students studying gastronomy and culinary arts. Gastronomy has become more and more important every day, and Gastronomy and Culinary Arts education has become popular. Turkey also Gastronomy and Culinary Arts training began in 2003 widespread with each passing year, it has found 56 program in 2017.

The main mass of the research constitutes undergraduate students studying in Gastronomy and Culinary Arts in state universities in Central Anatolia. Data collected via questionnaire were analyzed by statistical package programs.

According to the results of "t" test and "Anova" test conducted to determine whether career expectations of students differ according to their demographic characteristics; it was found that there was no significant difference between the sexes of students and career expectations. It has been determined that there is no significant difference between the course taking and career expectations of the field in secondary education. It was also found that there was no significant difference between the geographical region variables and the career expectancies experienced by the students.

It was found that there were significant differences between the variables of education, age and family monthly income and career expectations. According to the "t" test and the "Anova" test results, It has been found that there are significant differences between students who are practicing in the field of Gastronomy and Culinary Arts and those who are not practicing in the field of Gastronomy and Culinary Arts.

Key Words: Gastronomy, Education, Gastronomy and Culinary Arts Education,
Career Expectations



İÇİNDEKİLER

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK.....	ii
KILAVUZA UYGUNLUK ONAYI	iii
KABUL VE ONAY SAYFASI.....	iv
TEŞEKKÜR	v
ÖZET.....	vi
ABSTRACT.....	vii
İÇİNDEKİLER	ix
TABLolar LİSTESİ.....	xii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xiii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜ

GASTRONOMİ KAVRAMI, GASTRONOMİ VE MUTFAK SANATLARI EĞİTİMİ

1.1. Gastronomi Kavramı.....	3
1.1.1. Gastronominin Tarihsel Gelişimi	5
1.1.2. Gastronomi Turizmi.....	6
1.2. Turizm Eğitimi	9
1.2.1. Mesleki Eğitim.....	13
1.2.2. Turizm Eğitimi.....	16
1.2.3. Turizm Eğitimi ve Önemi	17

1.2.4. Gastronomi ve Mutfak Sanatları Eğitimi.....	22
--	----

İKİNCİ BÖLÜM

KARİYER KAVRAMI

2.1. Kariyer ile İlgili Temel Kavramlar.....	30
2.1.1. Kariyer Kavramının Tanımı.....	30
2.1.2. Kariyer Planlaması.....	32
2.1.3. Kariyer Platosu.....	33
2.1.4. Kariyer Yolları.....	34
2.1.5. Kariyer Haritası.....	35
2.1.6. Kariyer Hayat Döngüsü	35
2.2. Kariyer Evreleri	36
2.2.1. İş İçin Hazırlık	36
2.2.2. Örgüte Giriş	37
2.2.3. İlk Kariyer.....	37
2.2.4. Orta Kariyer	37
2.2.5. Son Kariyer	38
2.3. Kariyer Seçimi ve Önemi	39
2.4. Kişilik ve Kariyer Seçimine Yönelik Kuramsal Modeller	40
2.5. Kariyer Yönetimi.....	44
2.6. Kariyer Planlama	46
2.7. Kariyer Sorunları.....	48
2.8. Kariyer Beklentisi.....	52

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

GASTRONOMİ VE MUTFAK SANATLARI ALANINDA LİSANS DÜZEYİNDE EĞİTİM ALAN ÖĞRENCİLERİN KARIYER BEKLENTİLERİNİN ANALİZİ

3.1. Araştırmanın Amacı	55
3.2. Araştırmanın Önemi	55
3.3. Araştırmanın Kısıtları	56
3.4. Araştırmanın Yöntemi	56
3.4.1. Ana Kütlenin ve Örneklem Belirlenmesi	57
3.4.2. Verilerin Analizi	57
3.4.3. Pilot Araştırma	57
3.4.4. Ölçüm Aracının (Anket Formunun) Hazırlanması	58
3.4.5. Araştırma Ölçeklerinin Geçerliliği ve Güvenilirliği	58
3.5. Araştırmanın Hipotezleri	59
3.6. Araştırmanın Bulguları	60
3.6.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri ile İlgili Bulgular	60
3.6.2. Kariyer Beklentileri ile İlgili Bulgular	62
3.6.3. Farklılık Analizi Sonuçları	63
3.6.4. ANOVA Analizi Sonuçları	66
SONUÇ ve ÖNERİLER.....	72
KAYNAKÇA	76
EKLER.....	88
ÖZ GEÇMİŞ.....	91

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1: 2017 Yılı Gastronomi ve Mutfak. Sanatları Lisans Programlarının Puan ve Kontenjan Bilgileri.....	25
Tablo 2: Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi	59
Tablo 3: Öğrencilerin Demografik Özellikleri.....	61
Tablo 4: Kariyer Beklentileri ile ilgili ifadelere İlişkin Yüzdesel Dağılımlar ve Aritmetik Ortalama Sıralamaları.....	62
Tablo 5: : Kariyer Beklentisi Konusundaki Cinsiyet Değişkenine Göre t Testi Sonuçları	63
Tablo 6: Kariyer Beklentisi Konusundaki Alanla İlgili Ortaöğretim Düzeyinde Eğitim Alma Durumu Değişkenine Göre t Testi Sonuçları	64
Tablo 7: Kariyer Beklentisi Konusundaki Gastronomi ve Mutfak Sanatları Alanında Staj Yapma Durumu Değişkenine Göre t Testi Sonuçları	65
Tablo 8: Kariyer Beklentisi Konusundaki Ailede Okuduğu Bölüm ile İlgili Bir Alanda Çalışan Olma Durumu Değişkenine Göre t Testi Sonuçları.....	66
Tablo 9: Öğrenim Görünen Sınıf Değişkeni Açısından Kariyer Beklentisi Arasındaki ANOVA Testi	67
Tablo 10: Yaş Değişkeni Açısından Kariyer Beklentisi Arasındaki ANOVA Testi .	68
Tablo 11: Ailenin Aylık Gelir Durumu Değişkeni Açısından Kariyer Beklentisi Arasındaki ANOVA Testi.....	69
Tablo 12: İkamet Edilen Coğrafik Bölge Değişkeni Açısından Kariyer Beklentisi Arasındaki ANOVA Testi.....	71

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Gastronominin Diğer Bilim Dalları ile İlişkisi.....	4
Şekil 2: Eğitim Sistemi İçinde Örgün ve Yaygın Eğitimin Yeri	12
Şekil 3: Holland'ın Altı Kişilik Tipi.....	41



GİRİŞ

Gastronomi kavramı, kısaca yeme içme sanatı olarak tanımlanmaktadır. Her şeyden önce yeme-içme biyolojik bir ihtiyaçtır. Fakat gastronomi sadece yaşamak ve varlığını sürdürmek için gelişi güzel beslenme anlamına gelmez. Odağında beslenme ve insan olmakla birlikte, içeriğinde kültür ve sanatı da barındıran çok geniş bir felsefedir.

Günümüzde sosyal, kültürel ve ekonomik nedenlerden dolayı yiyecek içecek sektörü oldukça gelişmiştir. Bu gelişim yiyecek-içecek sektöründe çalışacak eğitilmiş ve kalifiye personel ihtiyacını ortaya çıkarmıştır. Ayrıca her geçen gün gastronominin kültür ve turizm alanındaki önemi hızla artmaktadır. Bu gelişmeye bağlı olarak yemeğe ayrıca sanatsal bir anlam da yüklemek ve tüketicilerin ihtiyaçlarını karşılayabilecek özelliklere sahip yemek üretmek ülkelerin olduğu kadar işletmelerin ve eğitim kurumlarının da önemli bir problemi haline gelmiştir (Öney, 2016). Eğitim kurumları bu probleme duyarsız kalmamış, Ülkemizde gastronomi ve mutfak sanatları eğitimi 2003 yılında Yeditepe Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümü ile başlamıştır. Daha sonra turizm yükseköğretim kurumlarının yeniden yapılandırılıp, fakülteye dönüşmesi ile birlikte gastronomi ve mutfak sanatları eğitimi turizm fakültelerinde de verilmeye başlanmıştır (Öney, 2016). İlk ön lisans düzeyindeki program ise, Bolu'da 1997'de açılan Mengen Meslek Yüksek Okulu bünyesindeki aşçılık programıdır (Akgün, 2015).

Türkiye'de ön lisans düzeyinde, "aşçılık programı" adı altında 168 programda eğitim verilmektedir. 2017 verilerine göre bu programların toplam kontenjanı 6507 kişidir (ÖSYM, 2017). Lisans düzeyinde ise 56 programda eğitim verilmektedir. Bu programların toplam kontenjanı ise 1890 kişidir. ÖSYM verilerine göre 2017 yılında

bu programlara 1847 öğrenci ilk yerleştirme sonuçlarına, yerleşmeye hak kazanmıştır (ÖSYM, 2017). Bu bulgular da gösteriyor ki Gastronomi ve Mutfak sanatları bölümüne olan ilgi ülkemizde oldukça yüksektir.

Bu tezde lisans düzeyinde eğitim alan gastronomi ve mutfak sanatları öğrencilerinin kariyer beklentileri incelenmiştir. Çalışmanın temel kısıtlayıcısı, İç Anadolu Bölgesindeki devlet üniversiteleri ile sınırlandırılmış olmasıdır.

Çalışma üç ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde gastronomi kavramı, gastronominin tarihsel gelişimi, turizm eğitimi ve önemi, gastronomi ve mutfak sanatları eğitimi ele alınmaktadır. İkinci bölümde kariyer kavramı, kariyer evreleri, kariyer seçimi ve önemi, kariyer sorunları ve kariyer beklentileri ele alınmaktadır. Üçüncü bölümde ise; gastronomi ve mutfak sanatları alanında lisans düzeyinde eğitim alan öğrencilerin kariyer beklentileri ile ilgili araştırma ve bulgularına yer verilmektedir.

BİRİNCİ BÖLÜM

GASTRONOMİ KAVRAMI, GASTRONOMİ VE MUTFAK SANATLARI EĞİTİMİ

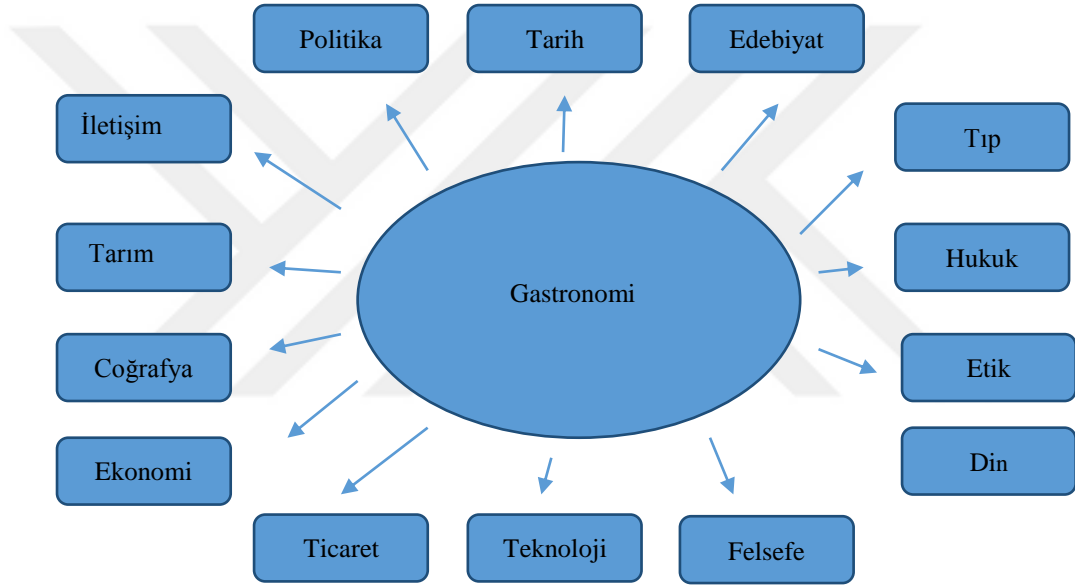
1.1. Gastronomi Kavramı

"Gastronomi" kelimesi Yunanca "gaster" (mide) ve "nomas" (kanun) kelimelerinin bir araya gelmesiyle oluşmuştur. Gastronomi kavramı Türk Dil Kurumu tarafından "Yemeği iyi yeme merakı" ve "Sağlığa uygun, iyi, düzenlenmiş, hoş ve lezzetli mutfak, yemek düzeni ve sistemi" olarak tanımlanmıştır (TDK, 2017). Britannica ansiklopedisi tarafından ise "seçme, hazırlama, sunma ve güzel yemeklerin tadını çıkarma sanatı" olarak tanımlanmıştır. Ancak kavramın sözlük anlamı yerine, ne ifade ettiği ve sözlük anlamının ötesine geçmek daha yararlı ve önemlidir (Altınel, 2014).

Gastronomi kavramını açıkça ortaya koyan, bireylerin varlığını bildiği fakat net, objektif olarak bir delil sunamamasından, standartlarının olmamasından, subjektif olarak nitelendirilebilindiğinden ortak bir tanım bulunmamaktadır (Hatipoğlu, 2014). Aynı zamanda Gillspie ve Cousins (2001) gastronomiyi tanımlanın zorluğunu şu şekilde açıklamaktadır:

"Gastronomiyi tanımlamanın kolay olmadığı; tanımını yapmaya çalışan yazarların sayısına bakıldığında görülür. Gastronominin tanımlarının çoğu eksiktir. Beslenme alışkanlıkları ve ağırlama endüstrisinde gastronomik değerlerin uygulanmasında zorluklar bulunmaktadır. Gastronomi yiyecek ve içecek zevki ile ilgilidir. Bu durumda gastronominin konusu insandır. İnsanoğlu yemek ve içmekten hoşlanır. Başlı başına gastronomik değerler, kültürel, coğrafik, toplumsal ve sosyal beslenme faktörleri gibi birçok temele dayalıdır."

Gastronomiye geniş bir açıdan bakıldığında, insanların yaşamını her konuda etkileyen, birçok bilim dalını da içinde bulunduran bir kavram olarak görülür. Gastronomi birçok kaynakta yeme ve içme sanatı olarak tanımlansa da, sanatın yanı sıra kimya, edebiyat, biyoloji, jeoloji, tarih, müzik, felsefe, psikoloji, sosyoloji, tıp, beslenme ve tarım gibi diğer bilim dalları ile doğrudan ilişkilidir (Kivela ve Crotts, 2006). Turizm sektöründe yeni bir dal olan gastronomi sadece yeme ve içme ile değil, birçok bilim ve bilim dalıyla da ilgilidir. Şekil 1, gastronominin diğer bilimlerle ilişkisini göstermektedir (Zahari vd, 2009).



Şekil 1: Gastronominin Diğer Bilim Dalları ile İlişkisi

Kaynak: Zahari ve diğerleri, "Gastronomy: An Opportunity for Malaysian Culinary Educators", International Education Studies, Vol 2, No 2, 2009, s.71.

Gastronomi, yeme ve içme ile ilgili olduğundan aynı zamanda gıda bilimleri, tat alma hissi ve fizyolojisi, şarap üretimi, insan vücudundaki besin unsurlarının fonksiyonları, yiyecek maddelerinin seçilmesinde niteliklerin belirlenmesi, fiziksel, kimyasal ve biyolojik zehirlenmeleri önleyici sağlık önlemlerinin belirlenmesi, hijyen kurallarına uygun olarak üretim süreçlerinin geliştirilmesi gibi konuları da kapsamaktadır (Shenoy, 2005). Bu bağlamda, gastronomi hem sosyal bilimler ile

hem de fen bilimleri iç içe, zengin bir araştırma alanı olarak her iki bilim dalı içerisinde yer almaktadır.

Gastronominin en önemli amacı, mümkün olan en iyi beslenme ile insan sağlığını koruyarak, bireylerin hayatın tadını çıkarmasını sağlamaktır. Akademik açıdan bakıldığında ise hijyenik ortamlarda üretilen ve damak zevkine hitap edecek şekilde tüketilmeye hazırlanan yiyecek ve içecekler, turizm biliminin çalışma konuları arasında yer almaktadır (Sormaz vd., 2016).

Son olarak genel bir değerlendirme ile gastronomi, bünyesinde bulundurduğu tüm bilimsel ve sanatsal öğelerle yeme ve içmenin geçmişten günümüze gelişme sürecinin bütün özelliklerinin detaylı bir şekilde anlaşılması, uygulanması ve geliştirilerek, günümüz ve gelecekteki şartlara uyarlanması gibi çalışmalarını kapsayan bir bilim dalı olarak tanımlanmaktadır (Eren, 2007: 74).

1.1.1. Gastronominin Tarihsel Gelişimi

Gastronomi kavramına ait ilgili literatür incelendiğinde ülkemiz de dâhil olmak üzere kavrama ait çalışmalar son yıllarda yoğun ilgi görmektedir. Bu sebep ile birlikte gastronomi kavramını her ne kadar yeni ortaya çıkmış bir kavram olarak görsek de kavramın geçmişine bakıldığında çok eskilere dayandığını söylemek mümkündür. Kronolojik bir sıraya konulduğunda kavramın gelişimi ile ilgili tarihsel süreç şu şekilde özetlenebilir (Erşen, 2017);

Bilindiği kadarıyla, “gastronomi” kelimesinin en eski kullanımı antik Yunanistan'da idi. Çoğu sözlük, gastronomiyi sanat ve narin yemek açısından tanımlar. Etimolojik olarak Yunanca mide anlamına gelen “gastèr” ve yasa anlamına gelen “nomos” kelimelerinin bileşiminden oluşan gastronomi teriminin ilk olarak M.Ö. 4. yüzyılda yaşamış olan Sicilyalı Yunan Arcestratus'un bir kitabında geçtiği söylenir. Bu kitap muhtemelen Akdeniz bölgesinin en eski yemek ve şarap rehberidir. M. S. 2. yüzyılda Athenaus Arcestratus'un kitabından parça parça alıntılar yapmıştır. Athenaus'dan sonra Avrupa sözlüklerinden kaybolmuş olan sözcük yaklaşık 15 asır sonra Fransız şair Joseph Berchoux tarafından bir şiir adı olarak yeniden canlandırıldı; “La Gastronomie” (Santich, 2004).

Kavram ile ilgili ilk çalışmalara bakıldığında, “Gastronomi ya da Tarladan Sofraya İnsan (Gastronomie ou L’Homme des champs a Table) adlı eserin 1801 yılında Joseph Bercholux tarafından yazılarak literatüre girdiği söylenebilir. Bercholux’un çalışması ilk çalışma olarak literatürde yer alsa da gastronomi kavramı ile ilgili ilk resmi çalışma 1755 ile 1826 yılları arasında Fransa vatandaşı Jean Anthelme Brilliant Savarin tarafından yapılmıştır. 1825 yılına gelindiğinde ise “La Physiologie du gout” adlı çalışması yayımlanmış ve “Tat Fizyolojisi” farklı dillere çevrilmiştir. Fransız Savarin yiyecek ve içecek bilimi alanında birçok çalışma yapmış ve bilime yapmış olduğu katkılar ile adından söz ettirmiştir. Fransız yazar gastronomi alanındaki öncü kişiler arasında yer almaktadır (Göker, 2011).

İlk çalışmaların ortaya çıkması ile birlikte gastronomi kavramına ilişkin tanımın geliştirilmesi yaygın hale gelmiştir. Fransız Mutfağı 1835 senesinde “gastronomi” kavramını mutfak literatürüne “iyi yemek yeme sanatı” olarak eklemiştir. 1920’li yıllara gelindiğinde ise, yerel yemek rehberi işlevi görmesi ve turistleri gastronomi turizmine teşvik etmesi amacıyla ilk “Gurme Rehberi” basılmıştır (Karim, 2006).

Yakın tarihe bakıldığında ise gastronomi alanında yapılan pek çok tanıma rastlamak mümkündür. Joel Robuchon tarafından derlenen dünyadaki en büyük mutfak ansiklopedisi (Larousse Gastronomique) 2005 yılında yayımlanmıştır. Yerli literatür incelendiğinde, ise 1980’li yıllardan itibaren ilgili çalışmalar üzerine yoğunlaştığı görülmektedir (Göker, 2011).

1.1.2. Gastronomi Turizmi

Günümüzde turizm, insanların genellikle boş zamanlarını harcadığı faaliyetlerinden ve dünyanın en önemli ekonomik sektörlerinden birisidir. Aynı zamanda turizm, ekonomik açıdan çarpıcı etkiye sahip olan, pek çok alt sektörle doğrudan ve dolaylı olarak bir mübadeleye girebilen, ülkelerin ideal kalkınma aracı haline getirebildiği bir olgudur (Çağlı, 2012).

Toplumun gelişiminde önemli bir rol oynayan turizm, insanların seyahat ederken ihtiyaçlarını karşılamak için faydalandıkları hizmetleri sunan işletmeler için bir gelir

kaynağıdır (Akgöz, 2003). Turizm, insanların ve ulusların birbirleriyle olan ilişkilerini etkileyebilmektedir. İnsanların ve ulusların etkileşime girmesiyle birlikte kültür, miras, ekonomi, çevre gibi unsurların birbirlerine yayılmaya başlamasında etken olmaktadır. Bu durumda özellikle ulusların gelişimini yönlendirebilmekte ve bu unsuları önemli hale getirebilmektedir (Çağlı, 2012). Ulusların ya da insanların birbirleriyle iletişime geçebileceği ve kültür, miras gibi unsurlarını etkileşime sunabileceği diğer bir öge ise “yeme” ve “içme” dir. Bunun turizme yansımalarıyla birlikte ortaya çıkan kavram ise gastronomi turizmidir.

Literatür incelendiğinde, "mutfak turizmi", "gastronomik turizm", "gastro-turizm", "şarap turizmi", "gıda turizmi" ve "gurme turizmi" gibi farklı terimler “yem ve içme” turizmini tanımlanmak için kullanılmaktadır. Diğer kavramların aksine, yeme ve içme deneyimini eşsiz kılma olarak kullanılan kavram “Gastronomi Turizmi” dir. Gastronomi turizmi, genellikle yemek turizmi ve şarap turizminin bir araya gelmesiyle oluşmuştur. Bu turizm çeşidi, yöreye özgü yemeklerin insanlara zevk verecek hale gelmesi ve özgünleştirilmiş şarap içeceğinin bir arada olması ile birlikte insanların bu zevk için zaman ayırması anlamına gelebilmektedir (Groves, 2001; Hall ve Mitchell, 2005; Green ve Dogherty, 2008; Çağlı, 2012).

Gastronomi turizmi, yiyecek üreticilerini ziyaret etmek, özel yemeklerin tadına bakmak, üretim ve hazırlama süreçlerini gözlemlemek, çok ünlü bir şefin elinden özel bir yemek yemek, yiyecek içecek festivallerine katılmak, restoran veya lokanta gibi diğer özel mekânları ziyaret etmek; yemek yemenin yanı sıra bu yerlerin nasıl olduğunu görmek anlamına da gelebilmektedir (Hall ve Mitchell,2005). Bunların dışında, yöresel yiyecek ve içeceklerle ilgili tecrübeye sahip olmak isteyen turistlerin gezileri de gastronomi turizmi kapsamındadır (Akgöl, 2012).

Gastronomi turizmi, sadece yemek rehberlerinin olduğu gezileri ve restoranları kapsamamakta, her türlü mutfak deneyimini kapsamaktadır. Bu turizm sektöründe pişirme okulları, yemek kitapları satan dükkânlar, gastronomi tur operatörleri ve tur rehberleri, gastronomi ile ilgili medya, televizyon programları, dergileri ve faaliyetleri, şarap satanlar, bağlar, bira fabrikaları, içki damıtma işletmeleri, üzüm üreticileri gibi birçok gastronomi ile ilgili unsur bulunmaktadır (Çağlı, 2012).

Dolayısıyla, gastronomi turizminin gelişimi için önemli bir nokta, bir bölgenin halkının bölgeye ait yerel ürünleri korumasıdır. Gastronomi turizminin hissedarlarından bazıları; bireysel üzüm yetiştiricileri, oteller, restoranlar, tur operatörleri, paket tur veya bireysel turistler ve yerel işletmelerdir (Alonso ve Yiliu, 2011).

Gastronomi turizminin bir unsuru olan kültür, genellikle insanların farklı kültürleri tanımaya istekliliği olarak ifade edilmektedir (Kozak, 1997; Akgöl, 2012). Gastronomi turizmi özel ilgi turizmi olmakla birlikte, diğer taraftan bölgenin yerel yemeklerini ve kültürel özelliklerini öğrenmeye gelen gastronomi turistleri aynı zamanda birer kültür turistidir (Akgöl, 2012).

Gastronomi turları, bölgenin yöresel ve kültürel yemeklerini tanıtmak üzere düzenlenmiş yemek kültürü ya da turistlerin bölgeyi seçimlerinde önemli rol oynayan yeme içme unsurlarını barındıran bölgelerde olabilir. Gastronomi turlarının yoğunlaştığı bölgelerden bazıları; şarap turizminin daha gelişmiş olduğu Fransa, Avustralya, Güney Afrika, İtalya, Amerika, İngiltere vb., bira turizmiyle Kanada, Almanya, Belçika, makarna ve pizza gibi ünlü yiyeceklerle İtalya'dır . Ayrıca, İtalya'daki Toscana bölgesi, Kaliforniya'daki Napa Vadisi, Şili ve Fransa'daki Champagne ve Burgundy bölgelerinin tümü, ABD, Güney Afrika, Avustralya, uzun yıllardır gastronomi turlarının düzenlendiği bölgeler olarak bilinmektedir. Türkiye' de ise en ünlü yiyecekler kebab ve döner olarak bilinmektedir. Ayrıca Hatay, Gaziantep, Mardin, Türkiyede gastronomi turlarının düzenlendiği bölgelerdir (Acar, 1996; Charters ve Knight; 2002, Plummer vd. 2005; Getz ve Brown, 2006; Sparks, 2007; McKercher vd., 2008).

Yapılan bazı araştırmalarda, yabancı turistlerin Türkiye'yi tercih etmesinin nedenleri arasında, Türk mutfağına ait yemekleri tanıma ve tatma arzusunun beşinci sırada yer aldığı saptanmıştır (Akman,1998; Arslan,2010). Akgöl (2012) tarafından yapılan araştırmada ise, yabancı turistlerin dünya mutfaklarından en çok merak edilen ülke mutfağı sıralamasında Türk Mutfağının üçüncü sırada bulunduğu ortaya konmuştur. Şanlıer'in (2005) yabancı turistlerin Türk Mutfağını nasıl algıladıklarına ilişkin

çalışmasında ise, ülkemize gele yabancı turistlerin yemeklerimizi leziz, cazip, yağlı ve baharatlı buldukları saptanmıştır.

1.2.Turizm Eğitimi

Günümüz dünyası ele alındığında bilgi kavramının oldukça önemli olduğunu görmekteyiz. Birçok gelişmeyle beraber teknolojinin de gelişmesinin ortaya çıkardığı bir durum olan bilgiye ulaşmanın nispeten daha kolay bir hale gelmesinin yanında, elde edilen bilginin güncelliğini çabuk kaybetmesi, hangi bilgiyi, nerede ve nasıl bulacağının farkında olan, eğitim almış bireylerin önemini arttırmaktadır. Bilgi toplumu olarak adlandırılan ülkelerde, gelişmişlik göstergelerinden biri olan bilgi kavramıyla alakalı olarak var olan bilgiyi yorumlayabilme ve ülkenin sahip olduğu bu tarz bireylerin sayısı önemli bir göstergedir. Benzer toplumlarda eğitilmiş bireylere, ülkenin bir simgesi haline gelecek kadar değer verilmektedir (Bulurman, 2002: 2). Ülkelerin sosyo-ekonomik olarak gelişmelerinin ve ilerlemelerinin ön koşullarından biri haline gelen unsurlardan biri, toplumun bütün fertlerinin olabildiğince iyi eğitilmesidir. Bunun bir sonucu olarak eğitim kavramının en basit anlamı, “gerekli nitelik ve nicelikteki insan gücünün yetiştirilmesi süreci” olarak ifade edilebilir (Kocabaş, (1994).

İnsanların doğumundan ölümüne kadar yaşamlarının her aşamasında eğitimden bahsetmek mümkündür. Sadece akademik anlamda değil, günlük yaşamın her alanında, akla gelebilecek her konuda kendini geliştirebilme, yeniliklere adapte edebilmenin en temel gerekliliği eğitimidir denilebilir (Oral, Çiçek ve Aktaş, 1994).

Eğitimle ilgili olarak literatürde çok fazla tanıma rastlamak mümkündür. En temel ve basit tanımlardan birine göre eğitim; “bireyi geliştirmeye yönelik çalışmaların tümüdür” (Oral, Çiçek ve Aktaş, 1994: 223).

Başka bir genel tanıma göre eğitim, “bireyin davranışlarında kendi yaşantısı yoluyla kasıtlı olarak istendik davranış değişikliği meydana getirme sürecidir” (Tanrıoğen, 2007). Eğitim kavramıyla ilgili tanımlar incelendiğinde eğitim kavramının var olabilmesi; birey, yaşantı, kültürlenme, davranış ve süreç kavramlarının da

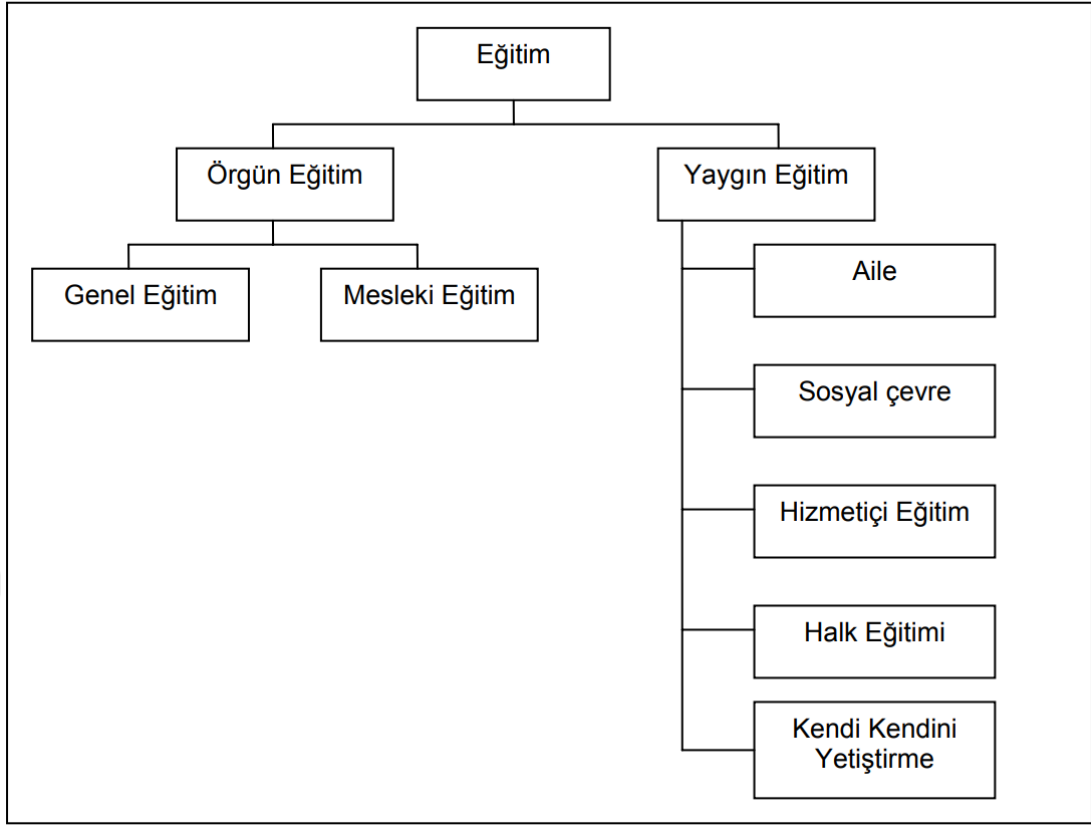
mevcudiyetiyle mümkün olabilmektedir. Birey kavramı, biyo-kültürel, sosyal bir unsuru ifade ederken yaşantı; insanları başka insanlarla etkileşimi ve bu etkileşimin tüm taraflar açısından ortaya çıkarttığı izlenim olarak ifade edilebilir. Eğitim ile ilgili olan başka bir unsur olan kültür, toplum içinde bir fert olan insanın öğrenmiş olduğu, bilgi, sanat, gelenek-görenek vb. Yetenek, beceri ve alışkanlıklar olarak tanımlanabilir. Kültürleme kavramını ise bu kültürel değerlerin bireye aktarılma süreci olarak açıklamak mümkündür. Eğitim açısından ölçülebilir, gözlenebilir ve istendik olması beklenen davranış ise bireyin etkiye karşı gösterdiği tepki ya da tepkiye karşı göstermiş olduğu etki olarak ifade edilebilir. Süreç kavramı “aralarında birlik olan veya belli bir düzen veya zaman içinde tekrarlanan, ilerleyen, gelişen olay ve hareketler dizisi” olarak tanımlanmaktadır (www.tdk.gov.tr, 2017).

Eğitimle ilgili yapılan farklı bir tanım da şu şekildedir; “eğitim yeni yetişen kuşakları toplum hayatına hazırlamak amacıyla onların gerekli bilgi, beceri ve anlayış kazanmalarına ve kişilik geliştirmelerine yardım etme etkinliğidir”(Hacıoğlu, Kaşlı, Şahin ve Tetik, 2008). Farklı bir açıdan ele alındığında ise; “toplumun yaratıcı gücünü ve verimini arttıran, kalkınma çabasının gerçekleşmesi için gerekli nitelik ve nicelikte elemanların yetiştirilmesini sağlayıcı ve toplumda kişilere yeteneklerine göre yetişme olanağı veren en etkili araç” (Sabuncuoğlu, 1991: 124) olarak tanımlanmaktadır. Her iki tanım da incelendiğinde nispeten birbirleriyle örtüştüğü görülebilmektedir. Bahsedilen bu iki tanıma göre, eğitim tanımı, eğitimin geniş anlamı ve eğitimin dar anlamı olmak üzere iki başlık etrafında toplanmaktadır. Geniş anlamıyla eğitim; “bireyin doğumundan ölümüne kadar gerek ailesinden, gerek öğrenim hayatından, gerekse çalıştığı işyerinden edindiği tüm bilgiler yoluyla ya da kendi kendini geliştirerek bilgi, beceri ve davranışlarında meydana getirdiği tüm değişiklikler” (Deniz, 1999) olarak ifade edilebilir. Dar anlamıyla; “bireysel/işgücü, grup ve örgütsel düzeyde performans ve verimliliği arttırmaya yönelik düzenlenen planlı programlar” olarak eğitimi tanımlamak mümkündür (Deniz, 1999).

Dünyada bütün toplumlarda eğitime özel bir önem verilmektedir. Eğitim, bireyin önceki tecrübeleri göz önünde bulundurarak, bu günü ve gelecekle ilgili kendisinin yaratıcılığı kapsamındaki edinimleriyle doğrudan ilgilidir. Bu açıdan bakıldığında eğitim kavramı, “insan ve toplum için yeniden bir inşa aracıdır” (Balay, 2004: 78).

Eğitim faaliyetleri, insanın yaşamı s¼recinde aileyle başlar ve sonrasında sosyal ¼evrenin de d¼ahil olmasıyla devam eder. Bu s¼re¼ i¼erisinde okul d¼onemini kapsayarak ¼alıřma hayatını da i¼ine alarak yaşam boyu eğitimden bahsetmek m¼mk¼nd¼r.

İşletmeler a¼ısından bakıldığında ise uygulanan eğitim faaliyetlerinin hem işletme i¼in, hem de ¼alıřan i¼in bazı faydalarından bahsetmek m¼mk¼nd¼r. İşletmede ¼alıřan birey, aldığı eğitimin bir sonucu olarak y¼r¼tmekte olduğu faaliyeti yani işini yaparken zorlanmazken, verimliliği de artar. Bu durumun bir sonucu olarak da ¼alıřanın ođg¼veni artar. Bununla birlikte edinilen eğitim sayesinde ¼alıřanların oğrenme hızının ve etkinliğinin arttığını g¼zlemlemek m¼mk¼n hale gelebilir. Bazı durumlarda işletme i¼i yapılacak eğitim faaliyetleri finansal olarak bir maliyet kalemi olarak g¼r¼lmekte ve uzak durulmakta olsa da ortaya ¼ıkaracađı faydalar g¼z ođn¼ne alındığında işletme a¼ısından yapılacak yatırımlar arasında en oğnlerde gelmektedir (Peker, 1991: 551). Aynı zamanda eğitim sayesinde işletmeler t¼keticilerine sundukları mal ve hizmetlerin kalitesini arttırabileceklerini bilmelidirler. Mal ve hizmetlerin kalitesinin artmasıyla işletme, bahsedilen bu durumun ger¼ekleřebilmesi ¼alıřanlarının eğitimini sağlayabilmesiyle m¼mk¼n olabilecektir. (Bilhan, 1992: 56.). Eğitim sistemi incelendiğinde (şekil 2) g¼r¼ld¼đ¼ gibi veriliş ve uygulanma a¼ısından iki alt başlığa ayrılmaktadır.



Şekil 2: Eğitim Sistemi İçinde Örgün ve Yaygın Eğitimin Yeri

Kaynak: Ataklı, A. (1992). Eğitim ve Mesleki Başarı. Verimlilik Dergisi, 1(1), 64.

Gerek işletme için, gerekse çalışan için eğitimin en temel amaçları arasında; bilgi, beceri ve davranış açısından istenilen değişikliğin gerçekleşebilmesi vardır. Bunlar dışındaki amaçları da aşağıda sıralanmıştır (Deniz, 1999: 10):

“-Bilim ve teknolojiye yaşanan değişim ve gelişmeler hakkında işgücünü bilgilendirmek,

-Örgüt amaçları doğrultusunda işgücünün bilgi ve becerisini arttırarak, örgüt içi yükselmeye imkân sağlamak,

-İşe yeni başlayacak işgücünün hem işe hem de iş arkadaşlarına uyumunu sağlamak,

-Örgütte disiplini sağlayarak, bireyler arası anlaşmazlıkları önlemek ve devamsızlıkları azaltmak,

-İşgücünün moralini yükselterek, motivasyonu sağlamak,

-Diğer çalışanlarla birey arasında işbirliği ve koordinasyonu sağlamak,

- Bireyde sorun çözme becerisini geliştirmek,
- Örgüt kültürünü güçlendirmek,
- İşgücünü hizmete yatkın kılmak,
- Grup çalışmasını teşvik etmek,
- Üretim ve hizmet kalitesini ve miktarını arttırmak''

Toplumda yaşayan bütün bireyler, edindikleri eğitim düzeyince topluma faydalı işler yapabilirler. Bu açıdan bakıldığında toplumda yaşayan eğitilmiş insanların sayısının fazla olması ekonomik, sosyal ve kültürel göstergelerdeki pozitif tablo, kalkınma ve gelişmenin aynı düzeyde yüksek olması sonucunu ortaya çıkarabilmektedir. Dolayısıyla toplumların eğitilmesinin en temel amaçlarından bir tanesi de bireysel olarak gelişmenin sağlanmasıyla kalkınmanın gerçekleştirilebilmesidir (Deniz, 1999).

Günümüzde, bilgi iletişim teknolojilerinin değişiminin etkisiyle yoğunlaşan rekabet ortamlarında eğitimle ilgili olarak mevcut yapının değişmekte olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Başka bir ifadeyle söylemek gerekirse, sürekli değişen günümüz koşullarında, toplumun bütün bireyleri, çağa ayak uydurabilmek için gerekli donanımı elde etmek durumundadırlar (Deniz, 1999).

Gerek örgütler için olsun, gerekse toplumun kalkınması için olsun, değer yaratabilme yetkinliğine sahip bireyler, sektör içinde karşılaştığı sorunlara çözümler üretebilen, çağa uygun mesleki, teknik ve sektörel yenilikleri yakından takip edebilen bireyler olacaklardır. Eğitimle alakalı ortaya çıkan yenilikler, mesleki bilgi ve becerileri önemli hale getirmektedir. Mesleki eğitim, sürekli eğitim ya da yaşam boyu eğitim kavramları günümüz dünyasında eğitimle ilgili en güncel kavramlar arasında yer almaktadır (Deniz, 1999).

1.2.1.Mesleki Eğitim

Daha önce de belirtildiği gibi toplumsal kalkınmanın en belirgin araçlarından biri bireylerin eğitilmesidir. Eğitilmiş bireylerden oluşan toplumların en önemli özelliklerinden bir tanesi de bilgi üretme yetkinliklerinin de artmasıdır. Bilgi toplumları, toplumun ihtiyaç duyduğu bilgiyi üretebilme ve üretilen bilgiyi efektif

olarak kullanabilme durumuyla alakalıdır. Toplumlar sahip oldukları bilgilerini arttırarak, yeni nesillere aktararak ve büyütüp, kuramsal veya pratik olarak kullanırlar (Sarıgöz, 2012).

Değişen toplumsal yapı içerisinde bilgi sahibi olmanın stratejik olarak ön plana çıkması, bilgi üreten ve kullanma kabiliyeti olan bireylerin rekabet gücünü arttırmaktadır. Mesleki ve Teknik Eğitim Araştırma ve Geliştirme Merkezine (METARGEM) göre; “mesleki ve teknik eğitim; bilim ve teknolojiye paralel olarak, bireylere iş hayatındaki belirli bir meslekle ilgili bilgi, beceri, davranışlar kazandıran ve bireylerin yeteneklerini geliştiren eğitim sürecidir”. Toplum içerisinde bireylerin, yapmakta oldukları iş ile ilgili olarak sahip oldukları vasıf, mesleki eğitim sisteminin etkinlik düzeyiyle doğru orantılı olarak karşımıza çıkar. Genel anlamda mesleki eğitim kavramını açıklamak gerekirse, meslek ile çalışan arasında uyumlu bir yapı oluşturma sürecidir. Çağımızla uyumlu mesleki eğitim yaklaşımı, sürekli bir değişim ve inovasyon çabası içindedir (TİSK, 2004). Mesleki eğitim kavramı; bireyin mesleğiyle ilgili olarak, iş hayatında ihtiyaç duyacağı yetkinlikleri ve iş alışkanlıkları kazandıran eğitim türü olarak karşımıza çıkar. Mesleki eğitim kavramı kendi içinde birtakım aşamalardan oluşmaktadır. Bunlardan ilki; kişi-meslek uyumunu ortaya koymak amacıyla, kişinin yaptığı işle ilgisini ve kabiliyetini, iş hayatını anlayabilmesi için, temel mesleki eğitimden önce yapılan meslek öncesi eğitim aşamasıdır. Bu aşama, uyum niteliği taşıyan bir özellik taşımaktadır. Bu aşamada, daha hiçbir meslekle ilgili yetkinlik kazanmamış olan bireylerin, genel anlamda işle ilgili, temel bir şekilde bilgi sahibi olması amacına yönelik bir faaliyettir. Mesleki eğitim faaliyetlerinin bir diğer aşaması da, temel mesleki eğitim aşaması olarak adlandırılır. Temel mesleki eğitim; kişilerin iş hayatlarında belli bir mesleği icra etmesine olanak sağlayacak, temel yetkinlikler ve alışkanlıkları elde etmelerine imkân sağlayabilecek olan eğitim türüdür (Alkan, Doğan ve Sezgin, 1998: 4-6). Mesleki eğitimle ilgili olarak karşımıza çıkan bir diğer aşama ise, ileri mesleki eğitim faaliyetleridir. Temel mesleki eğitim alma aşamasını gerçekleştirmiş olan çalışanlara yönelik olarak, yaptıkları iş ile ilgili uzmanlık düzeyinde bilgi ve beceri kazanmalarına yönelik gerçekleştirilen eğitim faaliyetlerini ifade eder (Alkan, Doğan ve Sezgin, 1998).

Mesleki eğitim faaliyetlerinde, bu aşamanın amacını, meslekteki yeniliklerin takip edilerek öğrenilmesi, meslekle ilgili konuların geliştirilmesine yönelik faaliyetleri ve icra edilen mesleğe yönelik yan dallarda gelişimi birer örnek olarak gösterilebilir. Başka bir şekilde ifade etmek gerekirse, bu aşamada çalışanlar meslekle ilgili yatay ve dikey olarak uzmanlaşma gerçekleştirirler. Gelişmiş olarak adlandırılan ülkeler ele alındığında, mesleki eğitim üç farklı şekilde olmaktadır. Bunları şu şekilde sıralamak doğru olur (Özgen, 1994: 110-114):

1. *Çıraklığa Dayalı Yapılanma*: Bu eğitim türünde, mesleki eğitim faaliyetlerini gerçekleştirmek ön koşuldur. Örgün eğitim faaliyetleri dışında kalan, hali hazırda çalışmakta olan bireylere yönelik olarak verilen eğitim faaliyetlerini kapsar. Böyle bir yapılanma içerisinde, “pratik eğitim” işyerinde, “teorik eğitim” de mesleki eğitim kurumlarında gerçekleşmektedir.
2. *Meslek Okullarına Dayalı Yapılanma*: Bu tarz eğitimlerin de görüldüğü birçok ülkenin olduğu bilinmektedir. Meslek eğitimini bu kurumlar üstlenmektedir.
3. *Karma (Dual) Yapılanma*: Bazı durumlarda da bu iki tür meslek eğitimin de görüldüğü yapılara rastlamak mümkündür.

Mesleki eğitim, bireyin geçimini sağlayabilecek para kazanmak için gerekli olan mesleki bilgiyi ve teknik beceriyi kazandırır. Genel ve mesleki teknik eğitim sistemi yargılama yapabilen, temel becerileri kazanmış, sahip olduğu bilgiden günlük hayatında faydalanabilen ve gözlem yapabilme yeteneğine sahip bir birey yetiştirmeyi ana hedef olarak belirlemelidir (Kalkınma Bakanlığı, 2014). Mesleki eğitim üç ana hedefi esas almaktadır (Alkan, Doğan ve Sezgin, 1998: 7):

- Çalışanlara, çalışabilmelerine yönelik doğru ortamın sağlanması.
- Meslekle ilgili olarak yetkinliklerinin arttırılması,
- Meslekle ilgili beklenen davranışları sergilenebilmesi.

1.2.2. Turizm Eğitimi

Turizm ve seyahat endüstrisinin dünya ekonomisinde giderek artan bir önem kazanmaktadır. Ana amacı iş olan seyahatler ve turistik organizasyonlardan, tatil amaçlı turistik gezilere, insanların farklı ülkelerin sahip olduğu kültürel faaliyetleri ve kültür öğelerini görmek amacıyla yapmış oldukları yolculuklar ve daha birçok alternatif aktivitelere katılımlarından ortaya çıkan türlü etkileşimlere kadar çok büyük bir sektör olduğu ortadadır. Taşıma, konaklama, tur operatörlüğü ve direkt ilişkisi olan ekonomiyle alakalı diğer tüm öğeler bu faaliyetler sonucunda, büyük bir talep yaratarak, gelir seviyelerinde artışa ve önemli sayıda iş olanakları sağlanmasına sebep olmaktadır. Bu durumda sağlanan istihdamın kalitesi önemlidir. İstihdamda elde edilecek nitelik artışı ile o sektörle alakalı mesleki eğitim veren okul, kurslar ve benzeri eğitim kurumlarının nicel ve nitel düzeyleriyle ilgilidir (Demirkol ve Pelit, 2002). Genel tanımıyla eğitim insanların toplumsal yaşamda yerlerini almalarına, gerekli yetkinlikler ve anlayışlar kazanabilmelerine yönelik olarak kişiliklerini geliştirmelerine yardımcı olan bir etkinliktir (Ergün, 2011). Çağımızda, özellikle mesleki ve teknik bir özellik taşıyan, yaygın ve örgün eğitim yoluyla insanlar eğitilip nitelikli kişiler haline gelirler. Ayrıca toplumun kültürel ve teknolojik düzeyine yani yaşam kalitesine de etkide bulunurlar. Kısacası bir ülkede yaşayanların refah ve huzuru; toplumun genel olarak eğitim düzeyiyle ilgilidir. Toplum bireylerinin sahip oldukları bilgi ve beceriler, kalkınma açısından hayati önem taşır. Verilen eğitim kalitesini başarılı bir şekilde arttıran toplumlar birçok alanda bu durumun olumlu sonuçlarını gözlemlemişlerdir (Ergün, 2011). Toyluoğlu (2013) eğitimin işlevlerini ekonomik, toplumsal ve politik işlevler olarak üç grupta toplamıştır. Söz konusu bu işlevleri şu şekilde belirtmek olasıdır:

- Eğitim, var olan kültürel birikimin bireylere aktarılmasını sağlar ve kültürü geliştirir. Var olan kültürel birikimi eğitim gören kişilere kazandırarak eğitim toplumsallaştırma amacına hizmet eder.
- Eğitim bireylerin politik sisteme bağlı olarak yetiştirilmesini sağlar, bir başka deyişle düzenin yeniden inşasını sağlar. Yani eğitim sistemin işleyişini kolaylaştıran, yardımcı olan bir alt sistemdir ve liderlerin de yetişmesini sağlar.
- Eğitim ekonomik sistemin istediği niteliklerde birey yetiştirilmesi sağlar. Birey için bir mesleğe yönelik belli özellikleri kazandırarak onu üretici yapar.

Turizm eğitimi, geleneksel eğitim anlayışına göre bakıldığında tarih, hukuk vb. gibi alanlara göre daha kısa bir geçmişe sahiptir. Buna rağmen turizm eğitiminin temelleri 18. Yüzyıla kadar dayanmaktadır. 1870'lerin sonrasında özellikle Almanya'da aktif olarak turizm eğitimi başlamıştır. İlk olarak 1893 yılında Ecole Hoteliere de Lausanne (Lausanne Hotel Okulu) kurulmuştur ve 20. yüzyılın başlarında birçok yeni okul bu yeniliği izlemiştir (Gillespie ve Baum, 2000).

Günümüzde turizm eğitiminin önemi anlaşılmış ve turizm alanında oldukça fazla eğitim kurumu ve programı eğitim vermeye başlamıştır. Turizm de diğer branşlar gibi ciddi bir önem görmeye başlamıştır. Bu bağlamda turizmde hizmet kalitesinin önemi nitelikli işgücü ihtiyacını ortaya çıkartmış ve bu alanda eğitim kurumları kurulmuştur. Bununla beraber turizm eğitimi veren kurumların hizmet kalitesi de ön plana çıkmıştır. Bu kurumlar hizmet sektöründe çalışacak işgücü yetiştirdikleri için hizmet kaliteleri de yüksek olmalıdır. (Olçay, 2008). Bunun için öncelikle turizm eğitiminin sektör açısından neden önemli olduğu bilinmelidir. Bu bağlamda sıradaki bölümde turizm eğitiminin sektör açısından önemine değinilecektir.

1.2.3. Turizm Eğitimi ve Önemi

Turizm sektörü bir ülkenin ekonomisinin lokomotifini oluşturan, döviz girdisi sağlayan, bulunduğu bölgede gelişme sağlayan, insanlara iş sağlayan kısacası halkın refah düzeyini artıran bir sektördür. Bu sektörde tutunmak ise çok uğraş gerektirir. Çünkü turizm sektöründe diğer ülkelerle rekabet içerisinde olunur. Bir Akdeniz ülkesi olan Türkiye, çevresindeki diğer Akdeniz ülkeleri ile rekabet içerisinde. Özellikle Yunanistan, İtalya, İspanya gibi ülkeler bu pastadan Türkiye ile birlikte pay almaktadırlar. Turizm sektöründe başarılı olmak için müşteriye memnun etmek, meydana gelebilecek aksaklıkları en aza indirmek gerekir. Türkiye ancak bu şekilde diğer ülkeler karşısında rekabet edebilir. Bir turizm işletmesinde meydana gelebilecek bir aksaklık sadece o işletmenin imajını değil, bütün ülkenin imajını etkileyebilir hale gelebilir (Olçay, 2008). Heskett vd. (1994) belirttiği gibi, turizm hizmetlerinin çoğu insan performansına dayanmaktadır ve hizmet üretildiği anda yüz yüze etkileşim ile tüketilir. Türkiye'de turizm gittikçe büyüyen bir sektör halini almıştır (Collins 2007: 40). Dünya Seyahat ve Turizm Konseyi tarafından 2006

yılında yayınladığı Türkiye Raporu'nda ülkemize yönelik, turizm ve seyahat ekonomisinin 1.710.000 kişiye istihdam yarattığı ve bu sayının tüm çalışanların %7,8'ine denk geldiğini ifade etmiştir. Bu bulgular değerlendirildiğinde her 13 meslekten birinin turizm ve seyahat ekonomisi ile bir ilgisinin olduğu ortaya konulmuştur. Turizm sektöründe meydana gelen gelişmeler, bir diğer taraftan sektörde eğitilmiş çalışan ihtiyacını arttırmaktadır. Dünya genelinde turizm eğitimi farklı düzeylerde kazandırılmaktadır. Bu eğitim faaliyetleri, turizm içinde olan ve sektörde doğrudan ve dolaylı faaliyet yürüten kişilere yönelik gerçekleştirilebilmektedir. Sektörün gelişmesiyle doğru orantılı olarak toplumların turizm eğitimiyle ilgili bilincinin ve turizm eğitimine yönelik düzeyinin de geliştiği gözlemlenebilmektedir. Gelecek yıllarda ülkemiz ekonomisinin itici gücü şeklinde adlandırılacak olan turizm sektörünün, talebi oluşturan ziyaretçilerin niceliksel ve niteliksel olarak karşılanmasını ve ulaşılmak istenen hedeflere ulaşırken, toplumsal yararları maksimum düzeyde gerçekleştirmesi için, mevcut sorunların üstesinden gelinmesine odaklanması gerekmektedir. Bu sorunlar, alt yapı ve üst yapı sorunları olmakla beraber, odaklanması gereken hizmet verecek kalifiye insan kaynağıdır (Ünlüöner, 2000). Bunun bir sonucu olarak sektörde faaliyet gösteren bireylerin, hizmet içi eğitimi almasına yönelik gereklilik bir tarafa dursun, turizm sektörüyle henüz hiç çalışmamış olan işgücünün (öğrencinin) mesleki eğitim faaliyetlerini gerçekleştirmesi ve nitelikli bir işgücünün sektöre hazırlanması gerekmektedir. Turizm sektöründe hizmet kalitesi düzeyinin olabildiğince en üst düzeye ulaşabilmesi, emek gücünden ekonomik ve sosyal bakımdan maksimize edilmiş bir şekilde yararlanılarak verilmesi gerektiğinden yola çıkarak, faaliyet gösteren işgücünün istenilen düzeyde ve yeterli bir eğitim almış olması gerekmektedir (Sarı, 2007: 9). Bu nedenler göz önüne alındığında turizm eğitiminin ne kadar önemli olduğunu anlaşılmaktadır. Çünkü hizmet yoğun bir sektör olan turizmde ancak eğitimle hizmet kalitesi artırılabilir. Ayrıca toplumda turizm bilincini yaratmak ta ancak iyi bir eğitimle mümkün olabilmektedir. Sadece temel bir turizm eğitimi de yeterli olmamaktadır. Boylu'nun (2007: 266) yaptığı araştırmaya göre lisans düzeyi mezunlarının, işletme içinde yapılan oryantasyon programlarına orta öğretim mezunlarından daha olumlu bir tutum içinde oldukları sonucuna varılmıştır. Kısacası sadece eğitimin verilmesi değil o eğitimin düzeyi de etkili bir rol oynamaktadır.

Bunun dışında, küreselleşen ve ekonomik sınırların ortadan kalktığı günümüz dünyasında oldukça yoğun bir rekabet ortamı vardır (Boylu, 2007).

Bunun bir sonucu olarak tur operatörlerinin, bilhassa gelişmekte olan ülkelerin mesleki ve teknik eğitime yönelik bilgilerinin sınırlı olması, turizm faaliyetlerinin istenilen standartlara ulaşmaması ve dolayısıyla, bu ülkeler için ürün oluşturması ve satması yönünde isteksizlik ve çekimserlik davranışı içine girmelerine neden olmaktadır (Olalı, 1982:63). Turizme yönelik mesleki eğitimi gerekli kılan unsurlar, aşağıda sıralanmıştır (Olalı, 1982:212):

- “Turizmin insancıl bir yönü vardır. Turizmin bu insancıl özelliğini geliştirmek için turizm eğitimi gereklidir.
- Turizm eğitimi, turizmin ana faktörleri olan doğal ve tarihi eserlerin korunması gerektiğini insanlara öğretir.
- Turizm eğitimi, bireylere işbirliği için gerekli olan bilgi ve tecrübeyi kazandırır.
- Turizmin esas kaynaklarını korumak, bu sayede turizme süreklilik kazandırabilmek turizm eğitimi gerektirir.
- Turizmle ilgili faaliyetlerde bulunanların turizm endüstrisinde karşılaştıkları olayları değerlendirmek, sorunlara objektif çözüm getirmek, sonuçları kontrol etme yeteneğini kazandırabilmek için turizm eğitimi gereklidir”.

Turizme yönelik mesleki eğitim veren kurumlarının amaçlarından en temeli, turizm sektöründe faaliyet gösterecek çalışanları temel eğitimden geçirerek eğitim alan tüm çalışanların turizm bilinci ve felsefesi kazandırılmasıyla turizm sektörünün gelişmesine katkı sağlayarak turizm sektörüne yetişmiş nitelikli personel sağlamaktır (Mısırlı, 2002: 42). Bununla birlikte, çalışanlara yönetim tekniklerini öğretmek turizm piyasasında kabul görmüş anlayışlara uyum sağlamak, yeni kavram, fikir ve teknolojileri anlayabilecek düzeyde turizm uzmanlarını yetiştirmektir (Üzümcü ve Bayraktar, 2004: 80). Sezgin (2001)’e göre, turizme yönelik mesleki eğitimin amaçları şu şekilde sıralanabilir:

- Teorik ve pratik ilişkiyi eğitim yoluyla kurmak, turizm sektörünün gelişmesine katkıda bulunmak.

- “Turizm sektörüne yetişmiş kalifiye personel sağlamak, turizmin ekonomik kalkınmadaki yerini ve önemini anlatmak, vatandaşta olumlu bir turizm bilinci yaratmak, turizm sektöründe çalışanlara mesleki bir formasyon kazandırmak.

- Turistik işletmelerde çalışanların bilgi ve becerilerini artırmak insanların turizme ilgisini çekmek.

- Nitelikli turizm eğitmenleri yetiştirmek.

- Turizm sektörüne yetişmiş kalifiye eleman sağlamak,

- Eğitim yoluyla teorik ve pratik arasında bağlantı kurmak,

- Turizm endüstrisinin gelişmesine katkıda bulunmak,

- Doğa ve insan sevgisinin geliştirilmesi suretiyle kişiler arasında dostluk ve kardeşliği pekiştirmek,

- Turistik işletmelerde çalışanların bilgi ve becerilerini arttırmak,

- Turizmin ekonomik kalkınmadaki yerini ve önemini ortaya koymak,

- Toplumun turizme ilgisini çekmek,

- Vatandaşlarda olumlu bir turizm bilinci yaratmak ve turizm sektöründe çalışanlara mesleki bir formasyon kazandırmaktır”.

Sıralanan bu amaçlardan dolayı sektörde istihdam edilecek işgücünün işler ile ilgili eğitim almaları, sektördeki kalitenin artırılması için gerekli bir unsurdur (Pelit ve Güçer, 2006).

Turizme yönelik mesleki eğitimle toplumda turizm bilincini yerleştirmek, turizme girdi olan kaynakları koruyacak şekilde bilinç geliştirmek, turistik amaçla seyahat eden bireylere yönelik olarak ekonomik güç, ırk, milliyet, dini inanç, dil, toplumsal statüsü ve siyasal görüşlerine göre ayırım yapmaksızın eşit ve adaletli hizmet etme anlayış ve terbiyesini vermek, turizmin sağladığı uzun vadeli getirilere dikkat çekerek saygıya ve konuk severliğe dayalı bir davranış düzenini enjekte etmek hedeflenmektedir (Ağaoğlu, 1991: 37; Olalı, 1982: 264). Gürdal (2001), turizm eğitiminin yapısal analizini yaptığı çalışmasında turizme yönelik mesleki eğitimi; bireyin, başka bir kişiye doğrudan hizmet etmesini öğreten, ona bilgi, beceri, insan sevgisi, hoşgörü ve mesleki anlamda bir bilinç kazandıran bir kavram olarak tanımlamıştır. Diğer bir tanıma göre, turizm eğitimi, "turizm olay ve ekonomisinin

halka ve eğitim alan gençliğe öğretilmesi, turizm konusunda bilgili ve kalifiye personel ve yönetici yetiştirme” sürecidir (Sezgin, 2001: 135). Türkiye’de turizm eğitimine ilişkin faaliyetler, yüksek oranda planlı dönem içerisinde dikkate alınmış olmakla beraber, başlangıç olarak ele alındığında planlı dönemden önceki zamanlara kadar gitmektedir. 1890’lı yıllara kadar turizme yönelik mesleki eğitim ve öğretim ile ilgili herhangi bir düzenlemeye rastlanmazken, 29 Ekim 1890’da Osmanlı Devleti tarafından “Seyyahlara Tercümanlık Edenler Hakkında 190 Sayılı Nizamname” adlı mevzuat yürürlüğe konulmuştur. Bu mevzuata göre, bir miktar yabancı dil bilgisi olan gayrimüslimler özel ve serbest bir meslek olarak tercüman rehberlik yapabilme hakkına sahip olmuşlardır. Cumhuriyetin ilk yıllarından itibaren başlayan dönemler içerisinde ise, 1925 yılında “1730 Sayılı Seyyah Tercümanları Hakkında Kararname” çıkmış ve bu kararname esas alınarak bir meslek yönetmeliği yayınlanmıştır. Belediyeler, bu konuda görevlendirilmiş olmalarına rağmen konu üzerine eğilmedikleri için bu kararname ile de ulaşılmak istenilen hedeflere tam olarak ulaşamamıştır. Bu dönemden sonra Türkiye Turing ve Otomobil Kurumu, turizm eğitim öğretimi ile yakından ilgilenmiştir (Ünlüönen, 1993; s.499, Aktaran: Ünlüönen ve Boylu; (2005: 13-14). Turizm faaliyetlerine yönelik hizmet kalitesinin önemli unsurlarından birisi ve belki de en önemlisi, insan kaynakları eğitimidir. Mesleki turizm eğitiminin temel amaçlarından biri de, değişen ve giderek artan rekabetin yoğunluğunun bir sonucu olarak, turizm eğitimi almış bireylerin istihdam edildiği işletmeler diğer işletmelere göre bir farklılık yaratmaktadır (Öncüer, 2006; s.66). World Tourism Organisation’ ın ortaya koyduğu verilere baktığımızda, turizmin ekonomik boyutunun kayda değer olması sebebiyle, nitelikli ve kalifiye personel sayısını yükselterek turizm gelirlerini artırmak için, turizm eğitimine önem verilmektedir.

Mesleki eğitim, turizm eğitimi kapsamında üzerinde durulan asıl konudur. Farklı seviyelerde bilgi ve beceri gereksinimlerini karşılayan mesleki eğitim programları ise ulusal ve uluslararası boyutta çeşitlilik göstermektedir. Farklı seviyelerde yetkinlik ihtiyaçlarını karşılayan mesleki eğitim kurumları ise ulusal ve uluslararası boyutta büyük bir çeşitlilik göstermektedir. Buna göre, eğitim kurumları, WTO (World Tourism Organisation) tarafından Resmi Program ve Kurslar ile İşveren Esaslı Eğitim Programları olmak üzere ikiye ayrılmaktadır (WTO, 1997, Aktaran: Yağcı,

2001: 25) Ülkemizde mesleki turizm eğitimi; örgün ve yaygın eğitim olmak üzere iki şekilde yürütülmektedir. Örgün turizm eğitimi veren kurumları; ortaöğretim ve yükseköğretim seviyesinde turizm eğitimi veren okullar oluşturmaktadır. Yaygın turizm eğitimi veren kurumlar ise; kamu ve özel kurumlar tarafından verilen kısa süreli mesleki eğitim kurslar niteliğinde görülmektedir (Avcıkurt ve Karaman, 2002: 53; Hacıoğlu ve diğerleri, 2008: 12; Pelit ve Güçer, 2006: 143; Ünlüönen ve Boylu, 2005: 15).

1.2.4. Gastronomi ve Mutfak Sanatları Eğitimi

Gastronomi kavramına genel bir bakış açısıyla bakıldığında yeme içme sanatı olarak ifade edebiliriz. Başka bir ifadeyle “kimya, edebiyat, biyoloji, jeoloji, tarih, müzik, felsefe, psikoloji, sosyoloji, tıp, beslenme ve ziraat gibi alanlarla doğrudan ilgili disiplinler arası bir sanat ve bilim dalıdır” şeklinde de tanımlanabilir (Kivela ve Crofts, 2006). Genel anlamda gastronomiyi; “yeme-içme sanatı, kültür ve yemek arasındaki ilişkiyi inceleyen bir bilim dalı” olarak da tanımlamak mümkündür (Aslan, 2010). Gastronomi kavramı incelendiğinde iki temel amaç üzerinde yoğunlaştığı bilinmektedir. Bunlar: “mümkün olan en iyi beslenme ile insanın sağlığının korunması, hayattan ve yemek yemekten zevk almasının sağlanmasıdır” (Aslan, 2010). Gastronomiyle ilgili konulara genel hatlarla bakıldığında, yiyecek ve içeceklerin hazırlanması ve bu hazırlanma aşamasındaki hijyen, sunumu ve beslenen kişinin beş duyu organına da hitap edecek hale getirilmesi gibi konuların olduğunu görebilmekteyiz (Hatipoğlu, Batman ve Sarıışık, 2009).

Gastronomi konusunda ilk kitap birinci yüzyılda Apicus tarafından yazılmış olmasına rağmen, ilk aşçılık ve mutfakla ilgili kurs 1784 yılında İngiltere’de açılmıştır. Bu ilk kursu 1820 yılında Amerika’da, 1891 yılında Fransa’da açılan eğitim kurumları izlemiştir. İlk diploma ve sertifika veren eğitim kurumlar ise 1895 yılında Fransa’da açılan Le Gordon Bleu ve 1922 yılından beri aşçılık eğitimi de vermeye devam eden Cornell Üniversitesidir. İlk kez Boston ve Adelaide Üniversiteleri’nde 1990’larda kültür ve beslenmeyi tüketim açısından ele alan gastronomi yüksek lisans programları açılmış, bunu 1996’da açılan New York Üniversitesi’nin doktora programı izlemiştir. Fransa, ABD, İngiltere ve İtalya’da iki yüzyıl önce başlayan, sektörün ihtiyaçlarını karşılamak için kurumsallaşmış kurslar

ve okullar yiyecek-içecek sektörüne donanımlı işgücü yetiştirmede önemli katkılar sağlamaktadır. Sahip olduğu gastronomik öğeleri etkili bir şekilde tüm Dünyaya pazarlayabilen ABD, Fransa, İtalya, İspanya gibi ülkelerde gastronomi eğitiminin önemi giderek artmıştır (Allen, 2003, Aktaran: Öney, 2016).

Ülkemiz yemek kültürünün bir değer haline gelmesi için konunun öncelikle eğitim kurumları tarafından bu bakış açısıyla ele alınmasının tartışılması gerekmektedir. Bu bağlamda, Turizm yüksekokullarının, fakülteye dönüştürülme sürecinde gastronomi bölümleri açılarak, konuya bilimsel ve felsefi yönden bakılması amaçlanmıştır. Aslında, ülkemizdeki gastronomi bölümlerinin ilk örneklerinin Güzel Sanatlar Fakültesi bünyesinde açılmış olması, bu felsefi bakış açısının doğru bir uzantısı olarak görülmesi gerekir. Ancak sonraki dönemlerde bu bölümlerin turizm fakültelerinde yapılandırılmasıyla işin felsefi ve kültürel yönünün göz ardı edilmeye başlandığı görülmektedir. Bu sayısal yeterliliğe rağmen lisans düzeyinde eğitim veren bölümlerde, amaçlanan ya da bilimsel derinliğe sahip bir eğitim verildiği ve program yapıldığı konusu ise halen tartışmalıdır (Öney, 2016).

Ülkemiz, bulunduğu topraklar itibariyle yüzyıllardır birçok medeniyete ev sahipliği yapmıştır. Bu açıdan bakıldığında oldukça köklü ve zengin bir mutfığa sahip olması şaşırtıcı değildir. Bulduğumuz toprakların gastronomi anlamında katkısını sadece tarihi köklerden dolayı ele almak yetersiz kalacaktır. Dört tarafı denizlerle çevrili Anadolu Yarımadası bir yıl içinde dört mevsimin yaşandığı, bitki ve hayvan çeşitliliği açısından oldukça zengin bir lokasyona sahiptir. Yeme içme kültürünün şekillenmesi ve çeşitlenmesi anlamında bu hususlarında katkısı oldukça fazladır. Bu nedenle ülkemiz, gastronomi turizmi açısından tercih edilebilecek ülkeler arasında ilk sıralarda yer alabilecek potansiyele sahip bir ülkedir. Kültür ve Turizm Bakanlığının turizm açısından eğilimlerine bakıldığında 2023 yılı hedefleri kapsamında kitle turizmi haline gelen deniz turizminin yanı sıra termal, kış, yayla, kültür, kongre, eko-turizm, inanç ve gastronomi gibi turizm çeşitlerinin geliştirilmesini hedeflemektedir (Kültür Bakanlığı). Bu eğilim, oldukça yüksek bir potansiyele sahip olan gastronomi turizmi açısından büyük bir fırsat doğurmaktadır.

Önceki bölümlerde de bahsedildiği gibi, gastronomi turizmine yönelik faaliyetlerin istenilen başarı düzeyini yakalaması, bu alanda faaliyet gösterecek bireylerin eğitiminin başarısına bağlıdır. Gastronomi ve mutfak sanatları eğitimi açısından örgün ve yaygın eğitimlerin verildiği bilinmekle beraber, yükseköğretim kurumlarının bu anlamda üstlendikleri rol itibariyle üstlerine büyük görev düşmektedir.

Gastronomi bilimsel olarak yeni çalışılmaya başlanmıştır. Gastronominin, ne olduğu ve neleri kapsadığı hakkında henüz tam bir mutabakat sağlanmamıştır. Öte yandan gastronominin akademik çevrelerce bir disiplin olup olmadığı halen tartışılmaktadır. Bu belirsizliklere rağmen, sektörün ihtiyaçlarını karşılamak için gastronomi eğitimi giderek yaygınlaşmakta ve popüler hale gelmektedir. Bu safhada gastronomi eğitiminde hangi yöntemlerin kullanılacağı ve bu eğitimin nasıl yapılacağı soruları ortaya çıkmaktadır. Bu sorulara yanıt verilebilmesi için, gastronomi kendi bilgi birikimini yaratana kadar eğitim ve araştırmalarda diğer disiplinlerde uygulanan yöntem ve araçlardan faydalanmak durumundadır (Öney, 2016). Gastronomi eğitimine en uygun disiplinlerin turizm ve ağırlama hizmetleri olduğu belirtilmektedir (Sanitch, 2004). Çünkü turizm, ağırlama ve gastronomi çok fazla ortak konuyu paylaşan sosyal Gastronomi, disiplinler arası çalışmalarla turizm ve ağırlama endüstrisine kültürel ve sosyal boyutta önemli katkılar ve açılımlar sağlamaktadır. Ağırlama ve turizme ilişkin araştırmalara yönelik önemli çalışmalar yapabilmek için, bu disiplinlerin birlikte daha iyi anlaşılmasını sağlayacak bir gastronomi eğitim modeli geliştirilmelidir. Gastronomi; ekonomik, sosyal ve toplumsal açıdan kültürel ve tarihi açıdan tüm yönleriyle ele alınarak incelenirken yeme içme konusunda yapılan araştırmalar ve buna bağlı olarak ağırlama ve turizmin içinde önemi artmakta, giderek bağımsız olarak ele alınmaktadır. Buda gastronominin turizmin içinde yiyecek içecek faaliyetleri olmanın ötesine geçerek bağımsız bir disiplin olma yolunda hızla yol aldığı bir göstergesi olarak değerlendirilebilir (Öney, 2016).

Tuğrul Şavkay'ın öncülüğünde 2003 yılında kurulan Yeditepe Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümü Türkiye'de lisans

düzeyinde eğitim veren ilk bölümdür. Bolu'da 1997'de açılan Mengen Meslek Yüksek Okulu'ndaki iki yıllık eğitim veren ilk açılış programıdır (Akgün, 2015).

Bu alanda ön lisans eğitimi veren programlara bakıldığında ülkemizde ikinci öğretimler dâhil olmak üzere 168 programın olduğunu görmekteyiz. Bu alanda ön lisans düzeyinde açılış adı altında verilmekte olan programların ülke genelinde toplam kontenjanı 6507 kişidir. 2017 yılı yerleştirme sonuçlarına göre bu programları puan aralığı 169,99561 ve 416,55018 arasında değişmektedir (ÖSYM, 2017).

Lisans düzeyinde eğitim veren programlar incelendiğinde (ikinci öğretimler dâhil) 56 program olduğunu görmekteyiz (Tablo 1). Ülke genelinde Gastronomi ve Mutfak sanatları lisans programlarının kontenjanı 1890 kişidir. Bu kontenjanın 1847 kişilik bölümünün ilk yerleştirmeye dolmuş olduğu görülmektedir. Bu bulgular da gösteriyor ki Gastronomi ve Mutfak Sanatları bölümüne olan ilgi oldukça yüksektir. Bu programa yerleşenlerin puan aralığı ise 221,27018 ve 469,14523 arasındadır.

Tablo 1: 2017 Yılı Gastronomi ve Mutfak Sanatları Lisans Programlarının Puan ve Kontenjan Bilgileri

Devlet Üniversiteleri	Vakıf Üniversiteleri	Program Adı	Puan Türü	Genel Kont.	Yerleşen	Kont./Yerleşen Oran (%)	En Küçük Puan	En Büyük Puan
		Abant İzzet Baysal Üni. (Bolu)/Bolu Turizm İşl. ve Otl. Yüksekokulu/Gast. ve Mut. San.	Ygs-4	60	60	100	346,44914	388,31407
		Afyon Kocatepe Üni. (Afyonkarahisar)/Turizm Fak./Gast. ve Mut. San.	Ts-2	60	60	100	363,54622	469,14523
		Afyon Kocatepe Üni. (Afyonkarahisar)/Turizm Fak./Gast. ve Mut. San. (İö)	Ts-2	60	60	100	350,21410	367,30083
		Afyon Kocatepe Üni. (Afyonkarahisar)/Turizm Fak./Gast. ve Mut. San. (Kktc Uyrıklı)	Ts-2	1	0	0	--	--
		Akdeniz Üni. (Antalya) (Bk. 789)/Manavgat Turizm Fak./Gast. ve Mut. San.	Ts-2	100	100	100	381,38928	421,14334
		Akdeniz Üni. (Antalya) (Bk. 789)/Manavgat Turizm Fak./Gast. ve Mut. San. (İö)	Ts-2	100	100	100	364,59104	382,77527
		Akdeniz Üni. (Antalya) (Bk. 789)/Turizm Fak./Gast. ve Mut. San.	Ts-2	60	60	100	414,38690	466,61019
		Alanya Alaaddin Keykubat Üni. (Antalya)/Turizm Fak./Gast. ve Mut. San.	Ts-2	50	50	100	373,76956	413,91047
		Alanya Hamdullah Emin Paşa Üni. (Antalya)/Turizm Fak./Gast. ve Mut. San. (İng)	Ts-2	10	4	40	222,55166	268,11189
		Alanya Hamdullah Emin Paşa Üni. (Antalya)/Turizm Fak./Gast. ve Mut. San. (İng)	Ts-2	17	17	100	253,05805	343,48429
		Alanya Hamdullah Emin Paşa Üni. (Antalya)/Turizm Fak./Gast. ve Mut. San. (İng)	Ts-2	6	6	100	393,37986	455,96170
		Alanya Hamdullah Emin Paşa Üni. (Antalya)/Turizm Fak./Gast. ve Mut. San. (İng) (Ücretli)	Ts-2	22	3	14	221,27018	250,00838
		Anadolu Üni. (Eskişehir) (Bk. 789)/Turizm Fak./Gast. ve Mut. San.	Ts-2	50	50	100	406,86155	454,38208
		Antalya Bilim Üni./Turizm Fak./Gast. ve Mut. San. (İng)	Ts-2	18	18	100	236,69258	310,33130
		Antalya Bilim Üni./Turizm Fak./Gast. ve Mut. San. (İng)	Ts-2	24	24	100	313,01582	402,84493
		Antalya Bilim Üni./Turizm Fak./Gast. ve Mut. San. (İng)	Ts-2	6	6	100	405,52385	452,40646
		Antalya Bilim Üni./Turizm Fak./Gast. ve Mut. San. (İng) (Ücretli)	Ts-2	12	1	8	258,53719	258,53719

Devlet Üniversiteleri	Vakıf Üniversiteleri	Puan Türü	Genel Kon t.	Yerleşen	Kont./Yerleşen Oran (%)	En Küçük Puan	En Büyük Puan	
Program Adı								
		Atatürk Üni. (Erzurum)/Turizm Fak./Gast. ve Mut. San.	Ts-2	50	50	100	355,32771	400,07533
		Atatürk Üni. (Erzurum)/Turizm Fak./Gast. ve Mut. San. (İö)	Ts-2	50	50	100	345,07760	403,02985
		Balıkesir Üni./Turizm Fak./Gast. ve Mut. San.	Ts-2	40	40	100	386,31865	458,26751
		Cumhuriyet Üni. (Sivas)/Turizm İşl. ve Otl. Yüksekokulu/Gast. ve Mut. San.	Ygs-4	60	60	100	328,10512	358,86243
		Cumhuriyet Üni. (Sivas)/Turizm İşl. ve Otl. Yüksekokulu/Gast. ve Mut. San. (İö)	Ygs-4	60	60	100	313,28098	377,27465
		Doğu Akdeniz Üni. (Kktc-Gazimağusa)/Turizm ve Otelcilik Yüksekokulu/Gast. ve Mut. San.	Ygs-4	20	20	100	235,59772	338,27098
		Doğu Akdeniz Üni. (Kktc-Gazimağusa)/Turizm ve Otelcilik Yüksekokulu/Gast. ve Mut. San.	Ygs-4	6	6	100	346,17474	361,93883
		Doğu Akdeniz Üni. (Kktc-Gazimağusa)/Turizm ve Otelcilik Yüksekokulu/Gast. ve Mut. San. (Ücretli)	Ygs-4	30	30	100	233,11609	316,94592
		Gazi Üni. (Ankara)/Turizm Fak./Gast. ve Mut. San.	Ts-2	58	58	100	399,73845	454,60997
		Gazi Üni. (Ankara)/Turizm Fak./Gast. ve Mut. San. (M.T.O.K.)	Ts-2	15	15	100	380,61470	423,31907
		İstanbul Bilgi Üni./Turizm ve Otelcilik Yüksekokulu/Gast. ve Mut. San. (İng)	Ygs-4	6	6	100	352,85982	400,91759
		İstanbul Bilgi Üni./Turizm ve Otelcilik Yüksekokulu/Gast. ve Mut. San. (İng)	Ygs-4	8	8	100	372,52526	417,07660
		İstanbul Bilgi Üni./Turizm ve Otelcilik Yüksekokulu/Gast. ve Mut. San. (İng)	Ygs-4	4	4	100	425,50582	431,71344
		İstanbul Bilgi Üni./Turizm ve Otelcilik Yüksekokulu/Gast. ve Mut. San. (İng) (Ücretli)	Ygs-4	24	24	100	242,77038	341,46570
		İstanbul Medeniyet Üni./Turizm Fak./Gast. ve Mut. San.	Ts-2	60	60	100	384,42186	427,42127
		İzmir Katip Çelebi Üni. (Bk. 789)/Turizm Fak./Gast. ve Mut. San. (İng)	Ts-2	50	50	100	395,93586	452,53177
		Kırgızistan-Türkiye Manas Üni. (Bişkek-Kırgızistan)/Turizm ve Otelcilik Yüksekokulu/Gast. ve Mut. San.	Ygs-4	5	5	100	301,31333	322,24308
		Kocaeli Üni./Turizm İşl. ve Otl. Yüksekokulu/Gastronomi ve Mutfak Sanatları	Ygs-4	50	50	100	346,68635	398,09983
		Lefke Avrupa Üni. (Kktc-Lefke)/Turizm ve Otel İşletmeciliği Yüksekokulu/Gastronomi Ve Mutfak Sanatları (İng)	Ygs-4	16	16	100	227,79325	273,75565
		Lefke Avrupa Üni. (Kktc-Lefke)/Turizm ve Otel İşletmeciliği Yüksekokulu/Gastronomi Ve Mutfak Sanatları (İng)	Ygs-4	12	12	100	281,51231	304,21079
		Lefke Avrupa Üni. (Kktc-Lefke)/Turizm ve Otel İşletmeciliği Yüksekokulu/Gastronomi Ve Mutfak Sanatları (İng)	Ygs-4	12	12	100	304,33978	341,97113
		Mardin Artuklu Üni./Turizm İşl. ve Otl. Yüksekokulu/Gastronomi Ve Mutfak Sanatları	Ygs-4	40	40	100	317,98131	401,05575
		Mehmet Akif Ersoy Üni. (Burdur)/Turizm İşl. ve Otl. Yüksekokulu/Gast. ve Mut. San.	Ygs-4	60	60	100	327,94265	358,42472
		Mehmet Akif Ersoy Üni. (Burdur)/Turizm İşl. ve Otl. Yüksekokulu/Gast. ve Mut. San. (İö)	Ygs-4	60	60	100	311,35057	363,89234
		Mersin Üni. (Bk. 789)/Turizm Fak./Gast. ve Mut. San.	Ts-2	50	50	100	378,81867	421,08320
		Necmettin Erbakan Üni. (Konya)/Turizm Fak./Gast. ve Mut. San.	Ts-2	60	60	100	364,86796	409,59385
		Necmettin Erbakan Üni. (Konya)/Turizm Fak./Gast. ve Mut. San. (İö)	Ts-2	50	50	100	352,66552	423,62315
		Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üni./Turizm Fak./Gast. ve Mut. San.	Ts-2	58	58	100	362,69649	388,43154
		Pamukkale Üni. (Denizli)/Turizm Fak./Gast. ve Mut. San.	Ts-2	60	60	100	377,21188	430,93572
		Selçuk Üni. (Konya) (Bk. 789)/Turizm Fak./Gast. ve Mut. San.	Ts-2	60	60	100	361,68461	414,08471
		Selçuk Üni. (Konya) (Bk. 789)/Turizm Fak./Gast. ve Mut. San. (İö)	Ts-2	60	60	100	352,94243	371,79863
		Uluslararası Kıbrıs Üni. (Kktc-Lefkoşa)/Turizm ve Otel İşletmeciliği Yüksekokulu/Gast. ve Mut. San.	Ygs-4	7	7	100	223,86057	270,87303
		Uluslararası Kıbrıs Üni. (Kktc-Lefkoşa)/Turizm ve Otel İşletmeciliği Yüksekokulu/Gast. ve Mut. San.	Ygs-4	6	6	100	283,83491	324,43727
		Uluslararası Kıbrıs Üni. (Kktc-Lefkoşa)/Turizm ve Otel İşletmeciliği Yüksekokulu/Gast. ve Mut. San.	Ygs-4	2	2	100	328,32559	328,61960
		Uluslararası Kıbrıs Üni. (Kktc-Lefkoşa)/Turizm ve Otel İşletmeciliği Yüksekokulu/Gast. ve Mut. San. (Ücretli)	Ygs-4	5	5	100	224,56928	246,32918
		Yakın Doğu Üni. (Kktc-Lefkoşa)/Turizm ve Otelcilik Yüksekokulu/Gastronomi	Ygs-4	8	2	25	221,57643	222,74935
		Yakın Doğu Üni. (Kktc-Lefkoşa)/Turizm ve Otelcilik Yüksekokulu/Gastronomi	Ygs-4	8	8	100	225,29883	284,55600

Kaynak: ÖSYM Başkanlığı (2017) Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Sistemi En Küçük ve En Büyük Puanlar (Tablo 1)

Gastronomi ve mutfak sanatları bölümü olan ve bilgi yayımlayan devlet üniversitelerinin resmi internet siteleri incelenerek öğrenim çıktıları ile ilgili aşağıdaki veriler toplanmıştır.

Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi: 2010 Yılında kurulan Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümünün amacı konaklama ve yiyecek-içecek işletmeleri için nitelikli yöneticiler, şefler yetiştirmektir. Bu amaca ulaşmak için Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümü öğrencilerine biri İngilizce iki yabancı dil öğretilmektedir. Ayrıca turizm sektörü ve turizm işletmeleri, bilgi teknolojileri, modern işletmecilik ve yöneticilik, uluslararası mutfaklar, Türk mutfağı, gıda bilimi ve teknolojisi, beslenme ilkeleri, yiyecek-içecek üretimi ile ilgili bilgi ve becerilerle donatılmaktadır (www.nevsehir.edu.tr, 2017).

Akdeniz Üniversitesi: Akdeniz Üniversitesi Gastronomi ve Mutfak Sanatları Programı öğrencilerine en az sekiz beceri alanı ile ilgili çok disiplinli bir yapı kazandırmaktadır. Bu beceri alanları (www.akdeniz.edu.tr, 2017);

- Gastronomi becerisi
- Yönetim becerisi
- Bilgisayar teknolojilerini kullanma becerisi
- Yabancı dil becerisi
- Sosyal ve kültürel beceriler
- Yaşam boyu öğrenme becerisi
- Yabancı dil becerisi
- Estetik beceri

Anadolu Üniversitesi: Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümü Anadolu Üniversitesinin Turizm Fakültesi bünyesinde yer almaktadır. Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümünün esas amacı; öğrencilere restoran yönetimi, mutfak yönetimi, bar yönetimi ve yiyecek içecek yönetimi konularında eğitim ve geliştirme faaliyetlerinde bulunmaktır. Bu bölümün diğer bir amacı ise uluslararası alanda üstün rekabet avantajı sağlayacak bilgi ve becerilerle donatılmış, ulusal ve uluslar arası mutfak kültürü konusunda uzmanlaşmış personel ve şefler yetiştirmektir. Bu bölümün eğitim dili Türkçedir. Bu bölüm öğrencilerine İngilizce zorunlu olmak

üzere 7 farklı yabancı dil öğrenme imkânı verilmektedir. Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümünde öne teorik ve uygulamalı olarak öne çıkan dersler şu şekilde sıralanmaktadır; Türk Mutfak Kültürü, Yemek ve Mitoloji, Gastronomi Tarihi, Osmanlı Mutfağı ve Uluslararası Mutfakta öne çıkan ülkelerin Mutfak Kültürleri. Bu bölümde Türk mutfağı en iyi şekilde temsil edilebilmek için akademik çalışmalarda da bulunmaktadır (www.anadolu.edu.tr,2017). Bu bölümden mezun olan öğrencilerin çalışma alanları şu şekilde sıralanmaktadır (www.anadolu.edu.tr,2017);

- Yiyecek içecek işletmelerinde yönetici olabilme imkânı,
- Kendi işletmelerini kurabilme imkânı,
- Başarılı öğrenciler için akademik kariyere yönelik imkânlar sunulmaktadır.

Mersin Üniversitesi: Turizm fakültesi bünyesinde yer alan Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümünün amacı, konaklama işletmelerinin ve yiyecek-içecek işletmelerinin ihtiyaç duyduğu mutfak şeflerini yetiştirmektir. Bu nedenle gastronomi öğrencilerine mutfak bilgi ve becerilerinin kazandırılmaktadır. Aynı zamanda hem Türk Mutfağı hem dünya mutfakları hakkında bilgi ve beceri sahibi olmaları sağlanarak temel işletmecilik eğitimleri verilmektedir. Bu bölüm öğrencilerinin iki yabancı dil bilen, uluslararası niteliklere sahip mutfak şefleri olarak mezun olmaları hedeflenmiştir (www.mersin.edu.tr,2017).

Necmettin Erbakan Üniversitesi: Mersin üniversitesinin Turizm Fakültesine bağlı olan Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümü dört yıl eğitim vermektedir. Bu bölümün amacı; konaklama, turizm ve yeme-içme sektöründe yer alan, teorik ve pratik bilgilerle donatılmış bireylerin yetiştirilmesidir. Bu bölümde öğrenciler mutfak becerileri, yemek kültürü, gıdaların kimyasal yapıları konularında eğitim almaktadırlar. Bu bölümde gıda güvenliği, gıda mevzuatı, hijyen ve sanitasyon gibi gıdayla ilgilenen diğer bölümlerinde önemle üstünde durması gereken bu konulara ağırlık verilmektedir (www.konya.edu.tr,2017).

Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümünden Mezun olan öğrenciler aşağıdaki bölümlerde iş imkânları bulmaktadır (www.konya.edu.tr,2017).

- Turizm ve otel işletmelerinde çalışmak,

- Üniversitelerin Gastronomi, aşçılık gibi bölümlerinde akademik personel olmak,
- Kendi işlerini kurmak.

Afyon Kocatepe Üniversitesi: Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümünün amacı; bu bölüm öğrencilerinin okula başlangıç ve mezun aşamasına kadar geçen süreçte gerekli olan bilgi ve beceriyi bu bölüm öğrencilerine kazandırarak en az bir yabancı dil bilen uzman personel ve yöneticiler yetiştirmektir (www.aku.edu.tr, 2017).

Cumhuriyet Üniversitesi: Cumhuriyet Üniversitesinin Turizm Fakültesinin bünyesinde yer alan Gastronomi ve Mutfak Sanatları 4 yıllık bir bölümdür. Bu bölümün amacı kafe bar yönetimi, mutfak yönetimi, restoran yönetimi ve yiyecek içecek yönetimi konusunda eğitim vermektir. Bu bölüm öğrencileri ulusal ve uluslararası mutfak kültürü konusunda aldıkları teorik ve uygulamalı eğitim sonrasında uzmanlaşmaktadırlar. Bu uzmanlık sayesinde Türk mutfağı uluslararası mutfaklar arasında yerini almaktadır (www.cumhuriyet.edu.tr,2017).

Gastronomi ve Mutfak Sanatları eğitimi veren Yükseköğretim Kurumlarının sayısının nicel olarak az sayılamayacağını belirtmek gerekir. Yılda 8 binin üzerinde mezun verebilme potansiyeline sahip bir alan haline gelen aşçılık ve gastronomi programlarının niteliksel olarak da ele alınması gereken başka bir konudur.

İKİNCİ BÖLÜM

KARİYER KAVRAMI

2.1. Kariyer ile İlgili Temel Kavramlar

Kariyer sözcüğü artık dilimizden düşürmediğimiz bir kavram haline gelmiştir. Günlük yaşamımızda, bireysel ilişkilerimizde sık sık kullandığımız bu sözcüğe değişik anlamlar yüklenebilmektedir. Yerinde kullanıldığında bu anlamlar gerçeği ifade etmektedir. Kariyerin farklı tanımlarının bulunması ve artık çok sık kullanılması yönetim bilimlerindeki gelişmelere de bağlanabilir.

Kariyer kavramı, 1970 yılı ve devam eden yıllar itibarıyla farklı yönler ile ele alınmış ve değerlendirilmiştir. Temele anlam olarak kariyer sadece bir pozisyondan başka bir pozisyona geçme yada yükselme olarak düşünülmektedir. Aksine, bir birey çalıştığı bir pozisyonda yeteneklerini ve bilgilerini arttırarak da kariyerini geliştirebilmektedir. Ayrıca, bireyin çalışmakta olduğu işle ilgili elde ettiği herhangi bir deneyim bireye kariyer sağlayabilir. Kariyerin değerlendirmesinde veya geliştirilmesinde hali hazırda mevcut bir standart bulunmamaktadır. Günlük yaşamda ise kariyer kavramı, genellikle bir iş olarak algılanmaktadır. Gelgelelim ki kariyer sadece işte başarı veya bir pozisyonda yükselme ya da ilerleme ile ilişkili bir işi veya istihdamı kapsamamaktadır (Aşkun, 2006: 8).

2.1.1. Kariyer Kavramının Tanımı

Kariyer, iş yaşamında yoğun olarak kullanılan bir kavramdır. Genellikle belli bir meslek grubunda ilerlemek ya da bir işte daha yüksek bir pozisyon elde ederek yeni bir sosyal statüye ulaşmak olarak tanımlanan kariyer kavramı, 1900'li senelerin başlarında yönetim yazınına girmesine karşın, işletmeler tarafından 1900'li senelerin

son çeyreğinden itibaren etkin bir şekilde kullanılmaya başlanmıştır. Özellikle son zamanlarda iş gücü yapısının değişmesiyle birlikte çalışanların işletmelerden beklentilerini karşılamak için maddi ödül sistemleri yeterliliklerini kaybetmiştir. Çalışanların işlerindeki pozisyonlarından ve yaşamlarından memnun olmalarını sağlayacak ve aynı zamanda kendilerini geliştirecek olan “kariyer” gibi yeni sistemlerin kurulması ve yönlendirilmesi zorunlu hale gelmiştir (Kırçı, 2007: 4; Bingöl, 2010: 340).

Kariyer sözcüğü, Fransızca olan “carriere” sözcüğünden Türkçe’ye aktarılmıştır. Kariyer kelimesi, Fransa’nın güneybatısında günlük dilde konuşulan Romen kökenli bir dil olan Provençal dilinde “carriera”(araba yolu) anlamına gelmektedir. Fransızca dilinde kariyer kelimesi; diplomatik kariyer, meslek, yaşamda seçilen yön, bir meslek grubunda üstesinden gelmesi gereken aşamalar, otomobil yarışlarına ayrılmış etrafı çevrili yarış alanı gibi anlamlarda da kullanılmaktadır (Bingöl, 2010: 341). Türk Dil Kurumu sözlüğünde ise kariyer; “bir meslekte zaman ve çalışma ile elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık olarak” ifade edilmektedir (TDK, 2017).

Kariyer, genel anlamıyla seçilen bir iş güzergâhında ilerlemek ve bunun sonucunda sorumluluk almak, sosyal statü elde etmek ve saygınlık kazanmak anlamlarına gelmektedir. Her ne kadar kariyer kavramının anlamı bir iş dizisiyle sınırı belirlense de gerçek yaşamda, bir kişinin bütün hayatını içermektedir (Kılıç ve Öztürk, 2009: 45; Can vd. 2009: 212). Kariyer kavramı, kişilerin iş yaşamı ile ilgili kararlarını ve bu kararlara ilişkin tutum ve davranışları kapsamaktadır (Kocabey, 2010: 64). Kariyer, çalışmakta olan bireylerin yaptıkları iş ve başarılarının örgüt içerisindeki hiyerarşide yukarıya doğru hareket etmesi olarak tanımlanmaktadır. Başka bir tanıma göre ise, bireyin iş yaşamı boyunca yer aldığı pozisyonları, bireyin yapmış olduğu işleri, bulunduğu mevki ile ilgili tutum ve davranışları içeren bir süreç, aynı zamanda kişinin iş yaşamında çalışmasıyla elde ettiği tecrübeler bütünü olarak da ifade edilebilir (Kozak, 2001: 16).

Cascio (1989)’a göre kariyer kavramı, bireyin hayatı boyunca işle alakalı edindiği tecrübe ve eylemlere ilişkin olarak geliştirdiği tutum ve davranışlar bütünüdür. Şimşek (1999)’a göre ise en geniş anlamıyla kariyer, bir meslek grubunda yükselmek

ve bununla birlikte daha çok para elde etmek, sorumluluk almak, itibar ve saygınlık kazanmaktır. Sonuç olarak kariyer, kişilerin yaşamları süresince elde ettiği ve kazandığı mevkilerin sübjektif (öznel) olarak algılamasıdır (Kırıcı, 2007: 4).

Kariyer, yapılan bir işte yükselmek ve bu yükselmeni tezahürü olarak çok daha fazla beceri ve deneyim elde etmek, daha fazla sorunu üstüne almak ve doğal olarak daha fazla saygınlık ve sosyal statü elde etmektir. Diğer taraftan kariyer, bireyin iş hayatında, mevkiini, deneyimini ve iş aktivitesini birleşik halde tutmaktadır. Yani, bireyler bir mevkide deneyimlerini biriktirir, birken deneyimler bireyin yeteneklerini geliştirir ve gelişen yeteneklerle birlikte bir üst mevkie hazır hale gelinir ve geçilir. Kariyer organizasyon içerisinde devamlı iş, pozisyon ve sosyal statü değiştirme olarak da tanımlanmaktadır. Örneğin; bir mühendis kariyer hayatına memur olarak başlamış olabilir. Tecrübeleri, deneyimleri ve başarısı ilerledikçe uzman mühendis mevkiine yükselebilir. Sonuç olarak kariyer, bireylerin bir işteki karakteristik özellikleri olarak da tanımlanabilmektedir. Her bireyin kariyeri farklı meslek, mevki ve tecrübelerden oluşmaktadır (Yorulmaz, 2007: 5).

Kariyer kavramı görüldüğü gibi farklı tanımlamalarla ifade edilmiştir. Tanımlanan ifadelerin paydaş noktası, kariyerin devamlı ilerlemeyi ve bu ilerleme sonucunda elde edilen mesafenin; yani gelişmenin önemli olduğunun gösterilmesidir. Sağlıklı bir insan sürekli olarak yeni beceriler kazanmak, yeni şeyler öğrenmek, yükselmek ve başarılı olmak ister. Bu açıdan bakıldığında kariyer sonu olmayan bir yolda yürümeyi ve yeni yollar keşfetmeyi ifade eder (Ersoy, 2007: 9).

2.1.2. Kariyer Planlaması

Kariyer planlaması, “kişinin kariyer planlarını ve hedeflerini ortaya koyması ve hedefe ulaşabilmesi için gerçekleştirilmesi gereken amaçlar olarak” tanımlanmaktadır (Atay, 2006: 31). Kariyer planlaması, bireyin iş yaşamında arzuladığı sonuçları başarması için amaçların belirlenmesini içerir. Kariyer planlaması, bireylerin daha memnun, mutlu olmalarını ve yaptıkları işlerde verimliliklerinin artmasını sağlayabilir. Planlama, bireylerin gelecek kaygısı yaşamamasını, kendisini gelecekte

neyin beklediğini bilmesini, amaçlarına uygun yol haritası çıkarmasını, motivasyonlarının yüksek olmasını, yaptığı işe kendisini adanmasını sağlamaktadır.

Başka bir tanıma göre kariyer planlaması; kişilerin yaşamdaki fırsatları, işle ilgili seçenekleri ve sonuçları farkına varmalarına, sosyal statü kazandıracak hedefleri belirlemelerine, hedeflere ulaşmada yapılması gerekenleri tespit etmesine olanak sağlayarak bireylerin eğitim, iş gibi geliştirmesi gereken faaliyet programlarının belirlenmesine yol göstermektedir. Başka bir tanımla ifade edecek olursak kariyer planlaması, bireyin bilgisi, değer yargıları, becerisi, ilgisi, güçlü ve zayıf yönlerini değerlendirmesi, kendisi için kısa, orta, uzun vadeli hedefler belirlemesi, örgüt içinde ya da dışında kariyer fırsatlarını tanımlaması, faaliyet planlarını düzenlemesi ve bu planları hayata geçirme sürecidir (Çabuk, 2007: 19; Aşkun,2006: 13).

Kariyer planlaması hem işletme hem de kişi için oldukça önem arz etmektedir. Kariyer performansının sonucunda elde edilen başarı veya başarısızlık bireylerin kariyer yaşamlarıyla ilgili tahminler yapılmasına, kariyer kimliklerinin oluşmasına, iş kişiliğinin tamamlanmasına ve bununla birlikte iş tatmininin oluşmasına neden olmaktadır. Kariyer planlaması ile birlikte birey kendini iyice tanımakta ve işteki verimliliğini bilmektedir. Gerektiği gibi uygulanmayan kariyer planlaması faaliyetleri bireyin dolayısıyla da örgütün birtakım problemlerle karşı karşıya kalmasına sebep olmaktadır ve bu durum örgütün başarısı ve verimliliğini olumsuz etkilemektedir. Bu olumsuz durum örgütlerde örgütsel stres denilen kavramı gündeme getirmektedir (Aşkun, 2006: 15).

2.1.3. Kariyer Platosu

Kariyer ile ilgili temel kavramlardan diğer bir tanesi ise kariyer platosu kavramıdır. Kariyer platosu kavramı genel olarak, iş yaşamındaki bireyin işteki pozisyonunun durağan hale gelerek, herhangi bir değişim ya da ilerleme durumunun olmaması anlamına gelmektedir (Aydın, 2007: 10; Kocabey, 2010: 65).

Kariyer platosu, iş yaşamındaki yükselme olasılığının azaldığı durağan kariyer noktasıdır. Bu durumda kişi, bilgi ve yetenek eksikliği nedeniyle işindeki isteğini, ilgisini, beklentisini ve heyecanını kaybetmiş ve işte yükselme şansını yitirmiştir. İşletmeler tarafından çalışanlarının isteklerinin yitirilmesine; düşük ücret, yetkisizlik,

ast-üst belirsizliği, yönetim tarzı, iş tatminini düşük olması vb. birçok sebep gösterilmektedir. İşletme içinden ve dışından kaynaklanan farklı sorunlarla yüz yüze kalan ve bu sorunların üstesinden gelemeyip, beklentilerini yitiren işletme çalışanlarını memnun ve mutlu etmek oldukça zordur. Dolayısıyla, isteklendirilmeyen çalışanların verimlilikleri oldukça düşüktür. Bununla birlikte bu çalışanlar gelişmeye ve öğrenmeye de kendilerini kapatmışlardır (Güneş, 2007: 62; Çabuk, 2007: 21).

2.1.4. Kariyer Yolları

Cascio'ya (1995) göre kariyer yolları, İş görenlerin yaptıkları işleri yöneticilerin değerlendirmesiyle birlikte gelecekte yapabilecekleri uygun ve mantıklı işlerin bir düzenini göstermektedir. İş görenler, işletme içinde gelişebilmeleri ve mevkilerinin ilerleyebilmesi için kariyer yapma fırsatlarını sunma anlamındaki kariyer yolları, iş yaşamında işletmeler ve iş görenler için oldukça önemlidir. Kariyer yolu, “bireysel gelişme ya da tatmin hakkındaki bireysel duyguların ve subjektiflikten uzak iş deneyimlerinin objektif olarak belirlenmesi veya bireye arzu ettiği kariyer amaçlarına ulaşması için yol gösteren iş pozisyonlarının bir dizisi” olarak tanımlanabilmektedir (Aşkun,2006: 25; Ersoy, 2007: 14).

Hiyerarşik örgüt yapılarında kariyer yolları açık bir şekilde ortaya konmaktadır. Her basamağın gerektirdiği yetenek ve deneyim bellidir. Dolayısıyla çalışanlar bu yollarda ilerlemek için hangi yetkinliklere sahip olmaları gerektiğini bilmektedirler. Ancak ters dönmüş piramitler olarak ifade edilen örgüt yapılarında kariyer yollarının ortaya konması oldukça güçtür. Bu karmaşıklık çalışanların kariyerleri ve ilerleyebilecekleri yollar hakkında daha çok bilgilendirmelerini ve desteklenmelerini gerektirmektedir. Aynı zamanda bireylere kariyer hedeflerine ulaştıracak kariyer yolları hakkında bilgi verilmesi onların örgüte olan bağlılıklarını da artıracaktır. Bu bilgi belirsizliğin önüne geçerek, çalışanların hedeflerini daha açık bir şekilde ortaya koymalarını sağlayacaktır (Ersoy, 2007: 14).

2.1.5. Kariyer Haritası

Kariyer haritası, işletmelerin çalışanlara sundukları iş teklifleri ile kişilerin bireysel hedefleri arasında bir ilişki oluşturarak, daha önceden tanımlanan iş yeterliliklerinin geliştirilmesini sağlayan ve örgüt içindeki kariyer yollarını tanımlayan tablolardır (Atay, 2006: 12). Kişilere özgü olarak kariyer haritaları, kişilerin kariyer yollarına kendilerini hazırlaması için zorunlu olacak öğrenimin planlaması sürecidir. Kariyer haritası, bir organizasyon içerisinde bir pozisyondan diğer bir pozisyona yükselebilenin yollarını planlamak için kullanılan bir yöntemdir. Dolayısıyla, bütün işletmedeki mevkileri bünyesinde bulunduran, mevkiler arasında yükselme ya da düşürme yollarının kesin olarak belli olduğu bir örgüt şemasıdır. Bu şemalarda hangi mevkiden sonra hangi mevkilere geçilebileceği ve geçebilmek için gerekli yetkinlikler ve tecrübe açık bir şekilde belirtilmiştir (Aydın, 2007: 43).

Kariyer yönetim sisteminde her bireye işe girişinde, çalışma yaşamı boyunca hangi adımlardan geçeceği ve hangi kıstasa göre başka bir pozisyona yükseleceği belirtilir. Bu doğrultuda kariyer haritaları düzenlenmektedir. Kariyer haritaları, örgütün hedeflediği amaçlara göre hazırlandığında, çalışan bireylere; önlerindeki kariyer fırsatlarını bilme ve ona göre kendisini değerlendirme hakkı vermektedir. Kariyer haritalarının olmadığı örgütlerde bireyler, yeterli bilgiye sahip olmadıkları için, kariyer hedeflerine ulaşabilmek adına hangi yolu takip etmeleri gerektiğini de bilememektedirler (Aşkun, 2006: 49; Bingöl, 2010: 286).

2.1.6. Kariyer Hayat Döngüsü

Kariyer hayat döngüsü, işletmelerin büyüme döneminde başlayan ve yaşlılık dönemine uzanan dönem ile ilgilidir. Bu döngünün ortasında, insanların doğal yetenekleri ve çevre ile karşılıklı etkileşim içinde gerçekleşen olgunlaşma dönemlerinin özel bir yeri vardır (Atay, 2006: 12).

Kariyer Hayat döngüsü kariyer köprüsü ve kariyer yolları üzerinde, bulunan yerden farklı olan pozisyonlara ulaşmayı sağlayan geçişler şeklinde tanımlanabilir. Kariyer köprüsü oluşturulurken öncelikle örgüt içinde uygun düşen ve tarihsel olarak iyi çalıştığı bilinen köprüler tanımlanmalıdır. Bu amaçla, bilgi düzeyi, yöntem,

davranışsal yeterlilik seviyeleri ve deneyim özellikleri birbirine benzeyen işler ayrılmalıdır. Bu sayede, A işini yapan bir bireyin yetenek, yeterlilik ve deneyiminin B işi için de uygun düşmesi veya çok az çaba ile bu açığın kapatılabilir olması sağlanmış olacaktır. Örneğin; satış bölümünden pazarlama bölümüne geçiş, personel bölümünden üretim bölümüne geçişten daha kolay olacaktır. Geçiş yapılan pozisyonlara, yeterlilik ve deneyimleri uygun ancak bilgi düzeyi az olan bir birey getirildiğinde, şirketi derinden etkilememelidir. Yeni göreve gelen bireyin, üç ay gibi bir sürede iyileştirmeler yapabilecek kadar uzmanlığa sahip olması beklenir (Güneş, 2007: 64).

2.2. Kariyer Evreleri

Kariyer yönetimi ve planlaması için dikkate alınması gereken bazı unsurlar bulunmaktadır. Bir örgütte bireylerin ve örgütlerin kariyer planlaması yaparken kariyer evrelerini dikkate alarak plan yapmaları gerekmektedir. Kariyer evreleri beş aşamadan oluşmaktadır. Bu aşamalar; (a) iş için hazırlık, (b) örgüte giriş, (c) ilk kariyer, (d) orta kariyer ve (e) son kariyer şeklinde ifade edilmektedir (Bingöl, 2010: 290).

2.2.1. İş İçin Hazırlık

İlk aşama iş için hazırlık aşaması, kişinin doğduğu zamandan yaklaşık olarak yirmi beş yaşına kadar geçen süreyi ya da başka bir deyişle işe başlamasına kadar olan süreci kapsamaktadır. Söz konusu bu aşama, hayal edilen mesleği hayata geçirme ve gerçekleştirme ile ilgilidir. Kuşkusuz hayal edilen meslek, çocukluk, ergenlik dönemi ve yetişkinliğin ilk yıllarına kadar geliştirilmektedir. Bireyin, çevresindeki kişilere (aile, arkadaş, öğretmen, vb.) ve kişisel gözlemleri sonucu meslek seçtiği dönem olarak tanımlanabilir. Diğer taraftan, bu dönemde kariyeri belirlemede kişinin kendi değerleri, kişiliği, ilgi alanları, istekleri ve beklentileri kariyer seçimini etkileyen önemli faktörlerdendir. Bunların dışında, finansal olanaklar da kariyer seçimi üzerinde son derece önemli bir unsur olmaktadır (Sabuncuoğlu, 2000: 150; Kılıç, 2008: 21; Bingöl, 2010: 290; Can vd., 2009: 213).

2.2.2. Örgüte Giriş

Örgüte giriş aşaması genel olarak 18 ile 25 yaş arasında gerçekleşmektedir. Bu aşamada kişi, hem hayal ettiği meslek ile ilgili iş bulmakta, hem de hayal ettiği işi yapmaya başlamaktadır. Kişi işe başladığı ilk andan itibaren, hayal ettiği işin kendi beklentileri ile gerçekte olan işin çok farklı olduğunu kısa sürede anlamaktadır. Genellikle bireyler, gerçekçi olmayan yüksek beklentilere sahiptirler. Gerçeğin çok farklı olduğunu gördüklerinde, hayal kırıklığına uğrarlar. İşe girme arzusu duyan adaylar, çok kere bu konuda geliştirdikleri varsayımlarını ihtiyaç duydukları bilgileri araştırıp sorarak test etmeyi ihmal ederler. Ayrıca, okullar ve üniversiteler, gerçekten de sadece işin teknik gerekleri konusunda öğrencileri hazırlamaktadırlar. Dolayısıyla sadece işin teknik yönü ile hazırlanan öğrenciler, işe girdiklerinde belki önceden hayal edemedikleri bir çevre ile karşılaşmaktadırlar(Bingöl,2010: 291)

2.2.3. İlk Kariyer

Bu aşama, bireyin iş arama, bulma, işe başlama (işe yerleşme) ve tecrübe kazanarak çevresi tarafından kabullenmesi sürecini içerir. Bu aşamada asıl önemli olan nokta, bireyin kendine uygun işi seçip seçmediği durumudur. Bu nedenle, kariyer başlangıcı döneminde birey işin kendine uygun olup olmadığını değerlendirir. Birey; yetenekleri, değerleri ve istediği yaşam biçimi ile örgütün sağladığı olanaklar (çalışma ortamı, ödüller, terfi imkanı ve fırsatlar gibi) arasında karşılaştırma yapar. Bu karşılaştırma sonucunda bireyin beklentileri ile sunulan imkanlar belirli bir uyum içerisinde ise birey çalışmaya devam edebilir. Aksi takdirde, beklentilerinin karşılayabileceği farklı iş aramak durumunda kalabilir (Kılıç, 2008: 23; Sabuncuoğlu, 2000: 150).

2.2.4. Orta Kariyer

Birey bu aşamada, örgüte giriş ve ilk kariyer evrelerinde göstermiş olduğu performansla kariyer gelişiminde belirli bir konuma gelmiş bulunmaktadır. Birey bulunduğu pozisyona hak ederek gelmiş ve yeteneklerini deneyim ile birleştirmiştir. Bu dönemde birey çıracılığını ustalığa, öğrenen özelliğini yapıcı olmaya geçiş yapmıştır. Orta kariyer döneminde güvencenin önemi azalmakla beraber saygınlık, sosyal statü, bağımsızlık gibi gereksinimler öne çıkmakta ve devamında ise daha

fazla inisiyatif ve sorumluluk alma gereken pozisyona yükselme isteği oluşmaktadır. Bireyin olgunluk dönemi genellikle bu döneme denk gelmektedir. Birey hali hazırdaki iş pozisyonunu korumaya çalışır iken diğer taraftan yükselme fırsatlarını araştırmaktadır. Kendilerini sürekli gelişen teknoloji ve büyüyen rekabet koşullarında geliştirebilen bireyler konularını korurken aynı zamanda dikey yükselme gerçekteştirebilir (Ergün, 2007: 14).

2.2.5. Son Kariyer

Son kariyer dönemi bireylerin deneyim sayesinde verimliliğini sürdürülebildiği fakat diğer taraftan iş hayatından ayrılmak için son hazırlığın yapıldığı dönemi kapsamaktadır. Başka bir ifade ile son kariyer, orta kariyer döneminin sonlarına doğru kişinin yükselme sürecine girememesi, aksine gerilemeye başladığının olduğu dönemdir. Bu durumda, bireyin farklı fizyolojik, psikolojik veya bedensel fonksiyonlarının azaldığı görülmekte ve artık birey düşüşe geçen bir kariyer grafiği sergilemektedir (Sabuncuoğlu, 2000: 151).

Bu dönem başladığında kişi kariyerinin sonuna gelmiştir. Fakat bu dönemdeki bireyler için başka bir kariyere geçebilme fırsatları bulunmaktadır. Bu dönemde bireyler, çalışırken vakit ayıramadığı işlere yönelerek resim yapma, çiçek yetiştirme, sosyal sorumluluk projelerine katılma gibi kendini gerçekteştirebilmekte veya hobilerini hayata geçirebilmektedirler (Can vd., 2009: 214).

Son kariyer aşamasında örgütlere düşen en önemli görevlerin başında, deneyimli olan bireylerin performanslarını devam ettirmeleri hususunda çalışanlarına cesaret vermeleri gerekmektedir.

Bununla birlikte, uzun süredir çalışan tecrübeli iş görenlerin genel olarak algılama ve öğrenme yeteneklerine ilişkin sorunlar konusundaki önyargılara karşın, örgüt yönetimi tarafından bazı önlemler alınarak emekli oluncaya kadar bu çalışanlara aktivite kazandırılabilir. Eğer örgütler bunların işlerini daha iyi yapacaklarına inanırlarsa, esnek çalışma programları, açık performans standartları, sürekli eğitim ve ayrımdan kaçınma gibi önlemlerle bu son aşamada bulunanlara yardımcı olabilir (Bingöl, 2010: 292).

2.3. Kariyer Seçimi ve Önemi

Bireylerin hayatı boyunca aldığı önemli kararlardan biride kariyer seçimidir, çünkü bireyin yaşamının büyük bir bölümü iş ile ilgili ortamda geçmektedir. Her birey, kendi yetkinliklerine uygun bir meslek seçmek, seçtikleri mesleğe uygun bir işte çalışmak ve çalışma yaşamları süresince mesleklerinde kariyer yapmak, kariyer basamaklarının yukarılarına doğru ilerlemek isterler (Bingöl, 2003:244). Kariyer, insanların farklı ilgi ve isteklerinin, yeteneklerinin bir dizisi durumundadır. Kariyer kavramı, düzenli olarak yeniden değerlendirme gerektirmektedir. Yaşamımız sürekli bize yeni kararlar almayı gerektirir ve bu kararlar genelde kısa sürelidir. Yeni kararlar almaktan kaçınmak, daha fazla ve daha güvensiz çalışmayı, yapılan işten daha az haz duymak sonuçlarına neden olmaktadır (Stevens, 1999:5).

İnsan yaşamının önemli seçimlerinden biri de kariyer seçimidir. Birey için kariyer seçmek, çalışma yaşamının yol haritasını belirlemek ya da yol haritasının başlangıç yerini belirlemek anlamına gelir. Bireyler kariyer seçerken birçok etmenin etkisi altında kalırlar. Bu etmenlerin en fazla öne çıkan faktörleri ailenin sosyo-ekonomik düzeyi, toplumun etkileri, kişilik gelişimi ve beklentilerdir. Bununla birlikte, yapılan incelemelerde kariyer seçimini dört temel faktörün daha çok etkilediği ortaya çıkmıştır (Delipoyraz, 2009: 11).

- **Kendini Tanıma:** Kariyer bireylerin kendi görüşünü yansıtır ve bu görüşleri şekillendirir.
- **İlgi Alanları:** Bireyler kendi ilgi alanına girdiğine inandığı mesleği kariyer olarak seçer.
- **Kişilik:** Bireylerin ihtiyaçları kariyer seçimini etkilediği düzeyde kişisel oryantasyonu da kariyer seçimini etkilemektedir.
- **Sosyal Ortam:** Bu faktör mesleki düzey, eğitim, anne ve babanın sosyoekonomik statüleri, içinde yaşanılan toplum gibi noktaları içermektedir.

Bireylerin güçlü ve zayıf yönleri de kariyer seçiminde etkilidir. Bireylerin güçlü ve zayıf yanları bedensel ya da beyinsel olabilir. Birey güçlü ve zayıf yanlarını tespit

ederken ailesinden, öğretmeninden, arkadaş çevresinden ve çevredeki uzman kişilerden yardım alarak tespit edebilir (Telman, 2006: 77).

Bireyin ilgi alanları, başka bir deyimle hobileri de kariyer seçiminde etkilidir. Bireyler çok çeşitli alanlarda hobilere sahiptirler; araba kullanmak, yemek pişirmek, fotoğraf çekmek, resim yapmak vb. gibi. Bireyin kariyeri ile hobileri arasındaki uyum, yaşam doyumunu artıracaktır (Delipoyraz, 2009: 13).

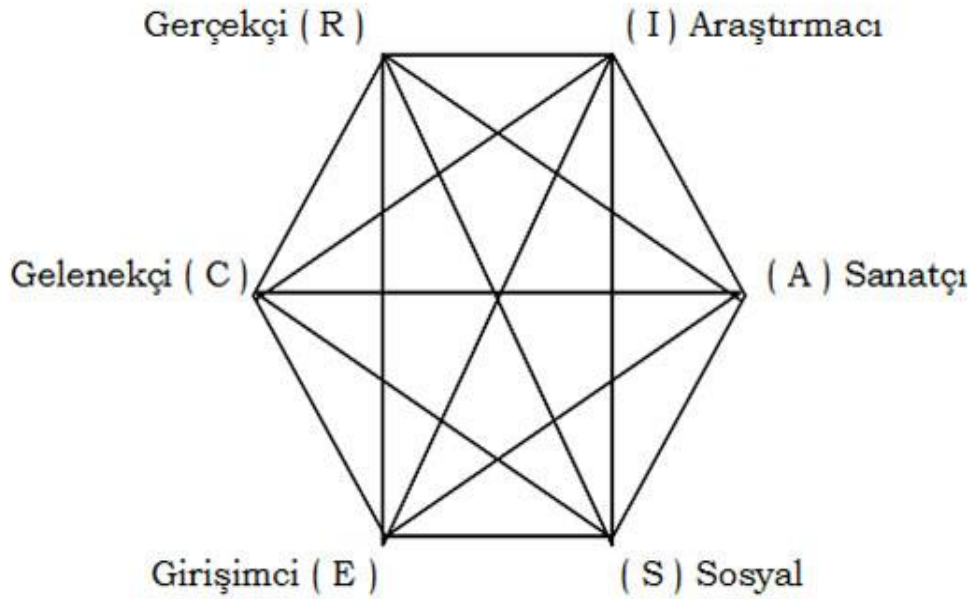
2.4. Kişilik ve Kariyer Seçimine Yönelik Kuramsal Modeller

Kişilerde farklılıklara neden olan faktörlerin en başında kişilik kavramı yer almaktadır. Kişilik kavramını, kişilerin kendisi ve başkaları açısından ele alıp şu şekilde tanımlamak mümkündür. Kişilik, bireyin kendisi açısından, fizyolojik, zihinsel ve ruhsal özellikleri hakkındaki bilgisidir. İnsanın toplum gözünden kişiliği, onun toplum içinde bazı özelliklere ve rollere sahip olmasıdır. Bireyin gerçekleştirdiği fonksiyonların, yaptığı işin bir bölümü olarak görmeli ve kişinin fonksiyonlarının kişiliğini ortaya koyan bir etken olduğu düşünülmelidir. Bu açıdan kişilik bireyin hayat tarzını etkileyen temel faktörlerden bir tanesi olarak ele alınmıştır. Bu nedenle kişilik ve kariyer uyumunu belirtecek kuramlar ortaya atılmıştır. Bu kuramların başta gelenleri Holland'ın kariyer kuramı, Carl Gustav Jung'ın kişilik tipolojisi ve EdgardSchein'in Kariyer Çıpaları'dır (Kuzgun, 2006).

Holland'ın Kariyer Kuramı; John Holland 1970'li yıllarda yazdığı “Meslek Seçme: Bir Kariyer Kuramı” adlı kitabında kuramının ilkelerini ortaya koyarak oldukça işlevsel bir anlayışa imza atmıştır. Tipoloji kuramı olarak kabul gören bu anlayışa göre kişilik özellikleri gruplanabilir, bireyler bu grupların niteliklerine uygun mesleklerde, çevrelerde mutlu ve başarılı olabilirler (Kuzgun, 2006). Diğer bir deyişle, kişilik ile mesleklerin yürütüldüğü çevre veya mesleklerin gerektirdiği faaliyetler arasında anlamlı bir ilişki vardır (Kamaşak ve Bulutlar, 2010). Kuram ortaya atıldığı andan itibaren sürekli test edilmiş, farklı yönleri ortaya konulmuştur. Son yıllarda yapılan yeni düzenlemelerle geniş kitleler tarafından yaygın olarak kabul görmüştür (Üre, 2014).

Kuramın temelinde bulunan ve aslında kuramı oluşturan kişilik ve mesleki çevre olmak üzere iki önemli kavram vardır.

1- Kişilik: Holland'a göre meslek seçimleri kişiliğin bir ifadesidir ve buna bağlı olarak 6 kişilik tipi bulunmaktadır. Bunlar sırasıyla gerçekçi, araştırmacı, sanatçı, sosyal, girişimci ve gelenekçidir. İnsanlar bu 6 tipten biri ile karakterize edilebilirler ya da insan 6 tipten birine benzer ve her bir tip kültürün, akranların, ebeveynlerin, sosyal sınıf ve fiziksel çevrenin etkileşiminin ürünüdür (Kuzgun, 2006). Mesleki rehberlik açısından değerlendirildiğinde bu kurama göre bir öğrencinin hangi gruptaki kişilik özelliklerini taşıdığı bilirse onun başarılı olacağı, hoşlanacağı, değer vereceği meslekler belirlenebilir ve öğrencinin sağlıklı bir seçim yapmasına yardımcı olunabilir (Üre, 2014).



Şekil 3: Holland'ın Altı Kişilik Tipi

Kaynak: Üre, 2014

Gerçekçi Tipler: Bu grupta, kas faaliyetleri ve motor eşgüdümü gerektiren işleri yapan insanlar yer almaktadır. Mekanik üzerinde uzmanlaşan bu tipler atak ve

saldırgandır. Bu bireyler elektrik teknisyenliği, makine mühendisliği, üretim planlamacılığı ve benzeri işlere yatkındırlar.

Araştırmacı Tipler: Bu tipler zihin gücüyle çalışmaktadır ve yapmaktan çok düşünmeyi tercih ederler. Genellikle ısrarcı ve bağımsızdırlar. Akademik ve bilimsel bölümlere meyillidirler. Bu kişiler matematik, fizik, araştırmacılık ve kimya alanlarında faaliyet göstermekten hoşlanırlar.

Sosyal Tipler: Toplumla birlikte olmaktan ve zaman geçirmekten hoşlanan, insanlara yardım götürmeyi seven, insanların yerine kendilerini koyabilen insanlar bu gruba girer. Danışmanlar, öğretmenler, bebek bakıcıları, psikologlar sosyal tiplere örnek verilebilir.

Girişimci Tipler: Bu tipler genellikle karşılarındakini ikna etmek ve yönetmek isteyen dışa dönük insanlardır. Bu kişiler yöneticilik ve satış temsilciliği gibi rekabet ve yoğun çalışma gerektiren meslekleri yapmaktadırlar.

Sanatçı Tipler: Bu grupta hayal etme gücü yüksek, üretken kişiler yer almaktadır. Estetik uygulamalarına ilgi ve bağımsızlık bu tipi tarif eden iki temel özelliktir. Bu tipler sanat yönetmenliği, müzik, sinema ve yazarlık gibi alanlara yatkındırlar.

Geleneksel Tipler: Bu tipi belirleyen ana özellikler; kurallara bağlılık, nesnelere üzerinde odaklaşma, tertip ve düzen ile sıkı kontrol olarak gösterilebilir (Erdoğan, 2003,45–46). Bu kişiler muhasebe, büro işleri, vergi uzmanlığı ve hâkimlik gibi alanlara yatkındırlar.

2- Mesleki Çevre: Her bir çevre belli bir kişilik tipinin başat olduğu bir ortamdır. Holland'a göre insanlar kendi değerlerini, inançlarını, yeteneklerini, ilgilerini ifade edebilecekleri çevreler ararlar ve tipler bir araya gelerek kendi temsil ettikleri tipi yansıtan bir çevre yaratırlar (Kuzgun, 2014). Örneğin sanatçı çevre sanatçı tipteki insanların bulunduğu bir çevredir ve sanatla ilgili konularla ilgilenirler. Bu çevrelerde tiplerin özelliklerine uygun faaliyet olanakları oluşturulmuştur ve tipe özgü faaliyetler pekiştirilmektedir (Kuzgun, 2006).

Holland, bir kimsenin kişilik özelliklerini ve çevre örüntüsünü bilirsek onun nasıl davranacağını, örneğin hangi mesleği tercih edeceğini bilebiliriz demiştir. Kuramının verilerinin ışığında Mesleki Yönelim Testini geliştirmiştir. Testte meslek ve uğraşlarla ilgili olarak öğrenciye sıralanmış olan faaliyetlerden hoşlanıp hoşlanmadığı ya da bu faaliyetleri ne sıklıkla yaptığı sorularak kuramda belirtilen altı kişilik tipinden hangisine ne düzeyde sahip olduğu hesaplanır (Üre, 2014).

Carl Gustav Jung’ın kişilik tipolojisi; Gustav, “bireyi kendini yenilemeye çalışan ve yaratıcı bir gelişim içinde bulunan bir varlık” olarak ele alır. Carl G. Jung, kişiler ve bireylerde gözlemlenen rastgele davranışların, bireylerin zihinsel kapasitelerini farklı şekillerde kullanmaları sebebiyle oluştuğu sonucuna varmıştır.

Gustav bireyleri iki farklı gruba ayırmıştır. Bu gruplar içe dönük ve dışa dönük olarak sınıflanmıştır. Bununla birlikte kişiliğin dört ana işlevi olan hissetme, duyuş, düşünme ve sezgiyi de tanımlamıştır. Buna göre; duyuş; duyu organları aracılığıyla algılamadır. Hissetme; kişilerin kendisi ve başkaları hakkında yaptıkları değerlendirme yeteneğidir. Sezgi; bilinçli olarak algılanandan farklı gerçeğin fark edilmesidir. Düşünme ise; mana ve kavrayıştır (Bayar, 2002).

Kişisel değerler dengesi (EdgardSchein); Bireyin yaşamını dengeleyen, kişisel değer ve tutumlarından oluşan, kendi algıladığı özellik ve yetenekleri, değer, güdü, tutum ve davranışları ile bunları dengeleyen ve yönlendiren faktörlerden oluşmaktadır. Kişilerin kariyer seçiminde bu denge faktörleri devreye girerek kişisel değer ve beklentilere göre birey kariyerine yerleşebilmektedir. Kariyer değerleri kişisel değerler kümesi olarak da adlandırılmaktadır. Bu kariyer değerleri uygun kariyer seçimi ve yerleşiminde önem göstermektedir. Örnek olarak, iş seçiminde ya da bir işten başka bir işe geçme kararını verirken denge unsurları devreye girmektedir ve buna göre seçim yapılmaktadır (Aytaç, 2005:12).

Schein(1996)’ya göre oluşturulan modelde Kariyer Değerleri Kümesi beş grupta ele alınırken daha kapsamlı meslek topluluklarıyla yapılan sonraki araştırmalarda diğerlerinin yansısı üç grup daha kariyer değerlerine eklenerek sekiz grupta ele alınmıştır.

- Genel Yönetmel Yetkinlik
- Teknik Fonksiyonel Yetkinlik
- Otonomi / Bağımsızlık
- Girişimcilik Yaratıcılık
- Güvenlik / İstikrar
- Saf Meydan Okuma
- Hayat Tarzı
- Hizmet veya Bir Olaya Kendini Adamak

Schein, kariyer değerlerini üç boyut üzerinden değerlendirmektedir. Bunlar, “yetenek temelli değerler, ihtiyaç temelli değerler ve değer temelli değerler” şeklinde boyutlandırılmaktadır. “Teknik/fonksiyonel yetkinlikler, yönetmel yetkinlik ve girişimci-yaratıcılık gibi değerler bireylerin mesleki yeteneklerine” dayanmaktadır. Yani bunlar bireyin işinin tipi ve icra edilmesi ile ilgili değerlerdir. “Yaşam tarzı, otonomi-bağımsızlık, güvenlik-istikrar gibi değerler ise, bireyin güdüleri ve ihtiyaçlarına” dayanmaktadır. Bu değerler, bireysel arzular ve kişisel hayat ile tutarlı bir iş ortamını zorunlu hale getirmektedir. “Saf meydan okuma, hizmet-kendini adama değerleri” ise bireyin değer yargıları ile ilgilidir. Bu kariyer değerleri, örgüt kültürü ve meslek ile örtüşen bir kişilik üzerine odaklanmaktadır (Feldman ve Bolino, 1996:96).

Schein, “kariyer çapaları ve dengelerinden, olgun olarak bireylerin gelecekteki kariyer seçimleri etkilendiğini” belirtmektedir. Kişilerin kariyerle ilgili aldıkları kararlar en anlamlı ve zor kararlardan birisidir. Bireylerin almış oldukları kariyer kararları “kariyer çapaları” tarafından yönlendirmektedir (Schein, 1990:2).

2.5. Kariyer Yönetimi

Kariyer yönetimi; bireylerin ilgi alanları, güçlü ve zayıf yönleri, değerleri ve kariyer amaçlarının tanımlanmasını içeren ve başarılabilir kariyer amaçlarının ulaşılabilirliğini yükselten kariyer stratejileri ile ilgilenen bir süreçtir (Raymond, 1996:119). Kariyer yönetiminin en sade anlamı “kişilerin iş hayatlarına ilişkin planlamalar yapmalarıdır” (Fındıkçı, 1999:343).

Diğer kariyer yönetimi tanımları ise, kişinin güçlü ve zayıf yönlerini, ilgi alanlarını, değerlerini belirledikleri, örgüt içerisindeki iş fırsatlarını öğrendikleri, hedefledikleri kariyeri ve bu hedefe ulaşmak için planlar hazırladığı dönemdir. Kariyer yönetimi, kişilerin kariyeri ile ilgili taleplerine cevap vermede, yeteneklerinin gelişiminde, başarılı kişilerin terfiine, iş rotasyonu ve erken emeklilik gibi yönetim konularında örgütlere yardımcı olmaktadır. Kariyer yönetimi, kişisel kariyer planlamasına destek olarak çalışanların örgüte bağlılığını ve verimini arttırmaktadır. Kariyer yönetiminin yapılmadığı ya da iyi uygulanmadığı örgütlerde çalışanlardan alınacak verimlerin düştüğü, örgütün gelişiminin yavaşladığı görülmüştür (Elmacıoğlu, 2009:206).

Kariyer yönetimi amaçları, örgüt ilerleyen dönemlerde ihtiyaç duyacağı nitelikli personeli temin etmek, çalışanların mutluluğunu, tatminini, beklentilerini karşılamak, çalışan ile örgüt arasındaki iletişimi ve bağı kuvvetlendirmek, çalışanların kendilerine uymayan kişisel kariyer beklentilerini öğrenerek doğruya yöneltmek ve örgüt amaçları ile uyumunu sağlamak, örgüt içerisindeki adalet duygusunu yaratmak gibi amaçlar sıralanmaktadır. Ayrıca, çalışanın verim ve performansının artışı örgüt içerisindeki performansı da arttırmaktadır (Saruhan ve Yıldız, 2014:411).

İşletmede faaliyet gösteren iş görenler işlerinde ilerlemek ve iş hayatındaki kademeleri teker teker çıkmak ister. İş hayatındaki meslek basamaklarını çıkmak kolay değildir. Kişinin iş hayatında ilerlemesinin sağlıklı olabilmesi kariyer yönetimi ile ilgilidir. Kariyer yönetimi en basit anlamı ile “bireylerin iş hayatları ile ilgili planlar yapmalarıdır”. Kariyer yönetiminin uygulandığı işletmelerde çalışanlar 5 yıl sonra gelecekleri statüyü bilmeleri olasıdır. İnsan kaynakları yönetimi bakımından kariyer yönetiminin ayrıca özelliği, çalışanların firma içindeki hareketliliklerinin sağlanması, böylelikle çalışanların motive olmalarıdır (Adıgüzel, 2008: 13-14).

Kariyer yönetimi, “çalışanların yetenek eskimesine uğramalarını önlemede, iş ve aile arasında daha iyi bir denge yaratmada ve insan potansiyelini geliştirmede, örgütler için yeni bir yol olarak görülmektedir. Böylece kariyer yönetimi, günümüzde örgütlerin ayakta kalmasında kullanabilecekleri stratejik bir rekabet silahı olarak görülebilir. Diğer taraftan kariyer yönetiminin, örgütün stratejik ve operasyonel

düzeyleri arasında bir ilişki kurmasını sağlaması” açısından da önemli olduğu belirtilebilir (Soysal, 2006:5).

Kariyer yönetiminin bireylere ve örgüte sağladığı faydaları aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (Argüden, 1998: 49):

- Bireylere daha iyi ücret, daha iyi iş olanağı ve statü,
- Çalışma ilişkilerinin esnek, yapıcı ve yakın olması,
- Çalışanlara yol göstericilik,
- İşgücünün beceri ve kapasitelerinden iyi biçimde yararlanılması,
- Verimlilik artışı ile amaçlara daha hızlı bir biçimde ulaşma,
- Örgüt içinde sürekli iletişim ağının kurulması, karşılıklı mesajların akıcılığının sağlanması,
- Birey - örgüt bütünleşmesini sağlama,
- Bireysel amaçların önemsenerek gerçekleştirilmesi ve dolayısıyla örgüt amaçlarına ulaşılması,
- Kurumların gelecekteki faaliyetlerini yüksek performansla gerçekleştirecek yüksek kalitede işgücünün önceden hazır edilmesi,
- Bireylerin çalışma ortamlarının daha seviyeli ve yapıcı bir hale dönüştürerek kariyer gelişmelerine yardımcı olmak,
- Örgüt çapında iş barışının sağlanması,
- İşgücünün örgüte olan bağlılığının ve sadakatinin artırılması,
- Kamuoyunda iyi anlamda imajın yaratılması,
- İşletmelerdeki çalışanlar arasındaki uyumsuzluğu ve çatışmanın ortadan kaldırılması veya en aza indirilmesi.

2.6. Kariyer Planlama

İş gücünün daha kaliteli hale gelmesini sağlamak için kariyer planlaması yapılmalıdır. Bu sayede firma çalışanlarının yaptıkları işlerde daha kaliteli işler ortaya koyulduğu gözlenebilir. Ayrıca kariyer planlama, devamsızlık ve işten kaytarmalar üzerinde azaltıcı etkiye sahiptir. İşinde yetkinleşen çalışanların

geliştirilmesiyle beraber örgütler, gelecekte daha yetenekli yöneticilere dönüşebilir ve örgütsel amaçlarına ulaşabilirler (Atay, 2006: 33).

Kariyer planlaması; kişilerin gelecekte çalışmak istediği işler ve örgütlerde yer almak istedikleri pozisyonlar ile ilgili planlar yapmasıdır (Saruhan ve Yıldız, 2014:408). Daha geniş bir ifadeyle, çalışanın kariyer seçeneklerini görmesi, bu seçenekler için hedefleri belirlemesi, bu hedeflere ulaşmak için izleyeceği yolu ve zaman planlaması yapması, iş, eğitim ve diğer gelişim faaliyetlerinin plan programlarının yapılmasıdır (Elmacıoğlu, 2009:218).

Kariyer planlaması; kişinin örgüt içerisinde bir kariyer yolu seçerek bu yolda ilerlemesi, ulaşmak amaçlarını belirlemesi ve amaçlarının gerçekleşmesi için gerekli olan araçları belirlemesi sürecine denmektedir. Kariyer planlaması, kişinin işe giriş, terfi, iş değişimi gibi süreçleri kapsamaktadır. Kariyer planlaması, kişinin amaç ve istekleri ile örgütün hedeflerinin eşitlenmesi, kişinin yapmış olduğu işi daha iyi yapabilmesi için eğitilip, geliştirilmesi ve gelecekte üstleneceği üst pozisyonlar için yeterli hale getirmektir (Elmacıoğlu, 2009).

Bu programın temel amacı kişilerin yapmak istedikleri ile ne yapmış olduklarının değerlendirmesini yapıp uyumsuz olan noktaların tespiti ve düzenlenmesi için çözüm üretmektir. Kariyer planlamasının temel amacı örgütün çalışanlarına kariyer gelişimlerine destek olarak örgütün gelecekte ihtiyaç duyacağı nitelikli elemanı sağlamak ve çalışanların örgütte yüksek verimlilikte çalışarak fayda sağlanmasıdır. Sıralanacak olursa kariyer planlamasının amaçları şunlardır (Elmacıoğlu, 2009:218).

- İnsan kaynaklarının etkili kullanılması,
- Yükselme imkânlarının karşılanması için çalışanların geliştirilmesi,
- Farklı veya yeni bir pozisyona geçen çalışanın değerlendirilmesi,
- İyi eğitim ve tecrübelerin sonucunda kişinin işteki başarısının artışı,
- Çalışanın psikolojik tatmini, sadakati ve bağlılığının sağlanması,
- Kişisel eğitim ve ihtiyaçlarının daha iyi bir biçimde belirlenmesi.
- Verimlilik kayıplarının en aza indirgenmesi,
- Örgüt içerisinde ileride oluşacak boş pozisyonların belirlenmesi ve gereken çalışanın yetiştirilmesi,

- Çalışanların yeteneklerinin ortaya çıkarılması,
- Örgütte yaratıcı düşüncenin gelişmesine fırsat tanınmasıdır.

Kariyer planlama genellikle iki ana başlık altında ele alınmaktadır. Bunlar bireysel kariyer planlama ve örgütsel kariyer planlamadır.

- **Bireysel Kariyer Planlama:** Bireysel kariyer planlama “bireyin kendisini ve içinde bulunduğu çevreyi değerlendirerek, iş yaşamı ile ilgili hedefler belirlemesi ve bu hedeflere ulaştıracak faaliyetleri planlamasıdır” (Erdoğan, 2003: 15).
- **Örgütsel Kariyer Planlama:** Kariyer planlamanın bu bölümü ise, yönetimcilerin çalışanların yerine kariyer hedeflerini planlaması, örgütsel kariyer faaliyetlerini ve yollarını bir araya getirmesi süreci olarak tanımlanabilir (Fındıkçı, 1999:347).

2.7. Kariyer Sorunları

Örgüt ve bireyler için kariyer yönetimi uygulamalarının kazanımları sağlanması uzun ve zor bir süreçtir. Bireyler işleriyle ilgili birçok problemle karşılaşmaktadır ve bu problemlere çözüm bulmak zorunda kalmaktadırlar. Bu problemlerin birçok sebebi vardır bunlardan bazıları: bireyin bulunduğu kariyer aşaması, her iki eşin çalışması, cinsiyete teknik özellikleri yüksek bir işte çalışıyor olmaktan da kaynaklanabilir.

Bireylerin kariyerleri boyunca karşılaşacakları sorunlar aşağıdaki gibi sıralanabilir (İlgaz, 2011: 35-44).

- Cinsiyetten kaynaklanan sorunlar,
- Çift kariyerlilik,
- Çift kariyerli eş,
- İşkoliklik,
- Ay ışığı sorunu,
- Stres ve tükenmişlik,
- Gözden düşme,
- Engellenme,
- İşten çıkarılma,

- Beceri eksikliği.

Cinsiyetten Kaynaklanan Sorunlar: Son zamanlarda çalışan kadınların sayısında artış gözlenmektedir. Birçok işletmede benimsenen görüşlerden biriside kadın çalışanların tepe yönetime gelmesini uygun bulmamaktadır. Özellikle son zamanlarda bu görüş işlevini artırmaktadır. Bütün bunlara rağmen Avrupa, Amerika ve ülkemizdeki kadın nüfusundaki eğitim oranının artmasıyla işletmelerdeki kadın yönetici sayısının da eskiye nazaran artış gözlenmektedir (İlgaz, 2011).

Geleneksel tavırlar ve fikirlere göre kadınların iş hayatına girmeleri ve çalışmaları sınırlandırılmıştır. Toplumlarda genellikle kadının yeri evidir diye düşünülmektedir fakat bazı kadınlar hem evde çalışmayı hem de iş hayatına atılmayı düşünmektedir. Fakat bu tür düşünen kadınlar kendileriyle çatışma içerisinde kalmaktadır. Kendileriyle çatışma içerisinde kalan bu kadın çalışanlar erkeklerle aynı işi yapmalarına rağmen daha az maaşla yetinmek zorunda kalmaktadırlar. İşletmelerdeki kadın çalışanlar işletmedeki erkek çalışanlar tarafından dışlanmaktadır ve hor görülmektedir (Kocacık ve Gökkaya, 2005:196).

Geleneksel cinsiyetçi değer yargılarından yola çıkılarak; kadının yöneticilikte başarılı olamayacağı kaygısı terfi' ye hazırlama amacıyla yapılan eğitim programlarına kadınların dâhil edilmemesine sebep olmaktadır. İş hayatında kadınlara yönelik bu engellerin nedenlerini şu şekilde sıralayabiliriz: (Aşkun, 2006: 54).

- Kadınların tepe yönetim olabilmelerini engelleyen en önemli sebeplerden biriside çocuk büyütme süreçleridir.
- Kadınlar yönetim becerilerinden olan işletme, liderlik, mühendislik kavramları üzerinde yetkin olmamaları düşüncesi nedeniyle tepe yönetime hazır olmamaları.
- Kadınlar ev hayatı ve iş hayatlarını dengelemek istemektedirler. Bu nedenle evlilik ve çocuk sahibi olmak kadınları tepe yönetime sahip olmaları için gerekli olan zamanı bulamamalarına neden olmaktadır. Bu nedenle kadınlar tepe yönetim olamamaktadır.
- Son yıllarda birçok akıllı ve zeki kadın işletmelerden yeterince desteklenmemesi ve işlerinin karşılığını alamaması nedeniyle kendi işlerini kurmaları.

- Duygusal olmaları nedeni ile yönetme becerisinden yoksundurlar.
- Kadınlar geleneksel olarak insan kaynakları kadrolarındaki kariyer kadrolarını kendileri seçmektedirler. Ayrıca tepe yöneticilik için gerekli olan iş tecrübesi ve otorite azdır.

Cinsiyetten kaynaklanan problemler genellikle kadınların karşılaştığı problemler içerisinde yer almaktadır. Günümüzde birçok işletme kadınların tepe yönetime gelmeleri için özel programlar ve imkânlar geliştirmektedir. Böylelikle çağdaş toplumda kadın ve erkek çalışanlar arasında daha eşitlikçi ve adaletli davranılmaktadır (Aydın, 2007:75).

Çift Kariyerlilik: Çalışanların aynı zamanda iki işe sahip olması durumudur. Genellikle birden çok işte çalışan bireylerin bu çalıştıkları işlerde belirli düzeyde uzmanlık ve tecrübeye ihtiyaç duymaktadır. Bu uzmanlık ve tecrübe sonrasında çalışana statü, unvan ve kariyer sağlanıyorsa bu çalışanlar çift kariyerli olmaktadır (Aybatlı, 2008: 31).

Bu noktada önemli olan, çalışanın kendisi için hangi işin önemli olduğudur. Bunlara rağmen her iki işte de ilerlemeyi düşünen çalışanlar için bu durum daha zor bir hal alacaktır. Bir iş için kullanması gereken enerjiyi her iki iş içinde harcayacaktır ve bunun sonucunda her iki işte de başarısız olması kaçınılmaz hale gelecektir. Bunun yerine çalışan her iki işte de başarılı olamayacağını saptamalı ve kendini yetkin hissettiği ve yaparken mutlu olduğu işi seçmelidir. Bunun sonucu olarak da yapılan bu işte yetkin olmak ve mutlu olmak kaçınılmaz olacaktır(Aytaç, 2005:276).

Çift Kariyerli Eş: Kadınlar iş hayatına daha fazla önem verdiklerinde kariyer basamaklarını çıkmaya başlamaktadırlar. Fakat bu arada çift kariyerli eş sorunu ortaya çıkmaktadır. İki eşinde farklı kariyer hedeflerinin ve kariyer yollarının da bulunması aile yapısında değişmelere neden olacaktır. Bunun yerine eşlerin benzer kariyerleri seçmeleri farklı meslekleri seçmelerine nazaran aile yapısını olumlu yönde etkilemektedir (Balta Aydın, 2007:72).

İşkoliklik: İşkolizm: “bir tür obsesif bir davranış olarak açıklanmaktadır ve işkoliklik davranışı gösteren kişilerin bu durumdan memnun olup olmamalarına göre pozitif ya da negatif bir durum olarak değerlendirileceği” belirtilmektedir. İşkolizm İngilizcede “workaholism” olarak iş bağımlılığı anlamında kullanılmakla birlikte, “overstriving” yani “aşırı derecede çalışma” olarak ifade edildiği de gözlenmektedir. Yazın incelendiğinde alkolizmin bir grup araştırmacı tarafından olumlu olarak gözlendiği, diğer bir grup araştırmacı tarafından ise olumsuz olarak ele alındığı gözlenmektedir (Özpala, 2007 :73).

Ayıışığı Sorunu: Ayıışığı sorunu; bir çalışanın sağladığı gelirin yetersiz gelmesi, yeni tecrübeler elde etmek ya da bir takım sebeplerle birkaç işte çalışması durumudur. Genellikle böyle bir durumla karşılaşan işletmeler çalışanı işletmeden çıkarmayla tehdit ederler yada çalışanı tasdik etmezler (Budak vd., 2004:226). Ayıışığı sorunu genellikle bir çalışanın asli işine harcaması gereken enerjiyi birkaç işe bölüştürmesi sonucunda ortaya çıkar. Bu durumda çalışanda işe devamsızlık, düşük performans, iş sadakatinde azalma ve işten kaçma gibi sorulara yol açmaktadır (Karcıoğlu, 2001:133).

Stres ve Tükenmişlik: Günümüzün en tehlikeli ve problemlili hastalıklarından birisi olan stres iş hayatında da karşımıza çıkmaktadır. Kişilerin karakteristik yapıları, aciliyet gerektiren işler, iş tatminsizliği, aynı ortamda uyum içinde çalışma zorluğu, bireyin ümitsizliğe düşmesi çalışanların çalışma ortamlarında işlerinde göstermeleri gereken performansı etkileyen ve iş performansını önemli derecede düşüren etmenlerden olan strese neden olmaktadır. Çalışanların karşılaştıkları bu stres kariyer hedeflerine ket vurmaktadır ve iş motivasyonu düşürmektedir. Çalışanların iş hayatında karşılaştıkları stres sağlıklarını da önemli derecede etkilemektedir (Balta Aydın, 2007: 75).

Tükenmişlik olgusu ise; kişide fiziksel ve zihinsel olarak iki şekilde görülür. Fiziksel tükenmişlik, güçsüzlük, sık baş ağrıları ve bulantı; zihinsel tükenmişlik ise kızgınlık sabırsızlık ve huzursuzluk şeklinde kendini gösterir (Aşkun, 2006:52).

Gözden Düşme: Genellikle yönetim kademesinde yer alan çalışanların yükselmeyi beklerden çeşitli problem ve nedenler neticesinde çalışan motivasyonunda azalma sonucunda çalışanın işten çıkarılması, yönetim derecesinin düşürülmesi yada bulunduğu yönetici düzeyinde durağanlığa girmesi durumudur (Aydemir, 1995:60).

Engellenme: Engellenme kavramı, davranış bilimleri kaynaklarında, insanların ihtiyaçlarının tatmininde birtakım engellerle karşılaşması şeklinde tanımlanmaktadır. Engellenme, çalışanların performansında ve dolayısıyla verimliliğinde düşmeye neden olur (Yılmaz, 2006:50).Çalışanların çeşitli faktörler sonucunda kariyer beklentilerine cevap alamaması, çalışanlarda engellenme hissi doğurmaktadır. Bunun neticesinde çalışanlar ya ekonomik nedenlerle çalışmasına devam eder yada ekonomik özgürlüğe sahip çalışanlar işten ayrılır (Ilgaz, 2011:42).

İşten Çıkarılma: Kozak (2001)'e göre işten çıkarılmak, çalışanın irade dışı işinden ayrılmak zorunda bırakılmasıdır. Bazı çalışanlar için işten çıkarılma kariyerlerinin sonu anlamına gelmektedir. Fakat küçülmeye giden işletmelerden çıkarılan çalışanlar bu durumu bir fırsata dönüştürebilirler. Daha farklı iş fırsatları bulabilecekleri gibi yeni kariyer fırsatlarıyla karşılaşabilmektedirler (Şahinöz, 2006:27). İşten çıkarılma sonucunda çalışanlar karamsarlığa düşmemeleri gerekmektedir bunun yerine çevresindeki fırsatları değerlendirmeli ve yeni iş kollarına atılmayı denemelidir.

Beceri Eksikliği: Kariyer ortası dönemini yaşayan bireylerde önemli yetenek kayıpları görülmektedir. Yetenek kaybı, bireyin zaman içerisinde edindiği deneyim ve eğitimin değişen çalışma yaşamına yetmemesi ya da bu yaşamın gereksinimlerine cevap verememesi sonucunda ortaya çıkmaktadır (Ilgaz, 2011:44).

2.8. Kariyer Beklentisi

Gastronomi ve mutfak sanatları bölümü öğrencilerinin bu bölümden beklentileri ve hangi alanlarda çalışma imkânı buldukları devlet üniversitelerinin resmi internet siteleri incelenerek bu bölümle ilgili bilgi yayımlayan üniversitelerin sitelerinden aşağıdaki veriler toplanmıştır.

Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi: Gastronomi ve Mutfak Sanatları bölümünden mezun olan öğrencilere sunulan kariyer imkânları şu şekildedir (www.nevsehir.edu.tr, 2017):

- Anadolu Kız Meslek ve Kız Meslek Liseleri, Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Liseleri ve ilgili diğer meslek liseleri ile Turizm Eğitim Merkezlerinde, Servis, Mutfak ve Bar, Yiyecek İçecek Hizmetleri gibi, Yemek Pişirme alanları ile ilgili uygulamalı derslerde usta öğretici/eğitmen olarak çalışabilme imkânı,
- Konaklama işletmelerinin yiyecek-içecek bölümlerinde restoran, bar, vb. bağımsız yiyecek-içecek işletmelerinde orta ve üst kademe mutfak yöneticisi olma imkânı,
- Restoran, kafe, bar vs. işletmecisi olarak kendi işlerini kurabilme imkânı,
- Başarılı ve yetkin öğrenciler için akademik kariyer imkânı,
- Havayolu işletmelerinde çalışma imkânı,
- Kendi işlerini kurabilme ve iş yeri açabilme imkânı.

Akdeniz Üniversitesi: Bu bölümden mezun olan öğrencilerin kariyer imkânları aşağıdaki gibidir (www.akdeniz.edu.tr, 2017);

- Yiyecek-içecek işletmecisi olabilme imkânı,
- Yiyecek içecek işletmelerinde yönetici olabilme imkânı,
- Otel işletmelerinin mutfak bölümlerinde mutfak şefi olabilme imkânı,
- Gastronomi ve mutfak sanatları alanında akademik kariyer yapabilme imkânı,

Anadolu Üniversitesi: Bu bölümden mezun olan öğrencilerin çalışma alanları şu şekilde sıralanmaktadır (www.anadolu.edu.tr,2017);

- Yiyecek içecek işletmelerinde yönetici olabilme imkânı,
- Kendi işletmelerini kurabilme imkânı,
- Başarılı öğrenciler için akademik kariyere yönelik imkânlar sunulmaktadır.

Necmettin Erbakan Üniversitesi: Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümünden Mezun olan öğrenciler aşağıdaki bölümlerde iş imkânları bulmaktadır (www.konya.edu.tr,2017).

- Turizm ve otel işletmelerinde çalışmak,
- Üniversitelerin Gastronomi, aşçılık gibi bölümlerinde akademik personel olmak,
- Kendi işlerini kurmak.

Afyon Kocatepe Üniversitesi: Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümünden gerekli şartları sağlayarak mezun olmaya hak kazanan öğrencilerimiz şu alanlarda kariyer yapma fırsatları bulmaktadır (www.aku.edu.tr, 2017);

- Kamu Personeli Seçme Sınavından yeterli düzeyde puan alan öğrenciler devlet kurumlarında memur olarak istihdam edilebilmektedir,
- Konaklama işletmelerinin yiyecek içecek bölümlerinde orta ve üst düzey yönetici olma imkânı,
- Pedagojik formasyon eğitimi alan öğrenciler KPSS den yeterli puanı almaları halinde ilgili kurumlarda öğretmenlik yapabileceklerdir,
- Akademik kariyer yapmak isteyen mezunlar gerekli koşulları sağlamaları halinde bir üniversitenin alanlarıyla ilgili bir programında öğretim elemanı olarak çalışabileceklerdir,
- Mezuniyet koşullarına sağlayarak mezun olan öğrenciler Kültür ve Turizm Bakanlığı, enformasyon bürolarında ve il Kültür ve Turizm Müdürlüklerinde de istihdam imkânına sahip olacaklardır.

Cumhuriyet Üniversitesi: Gerekli şartları sağlayarak mezun olan öğrenciler aşağıdaki alanlarda istihdam fırsatları bulmaktadırlar. Bu alanlar (www.cumhuriyet.edu.tr,2017);

- Kendi yiyecek içecek işletmelerini kurabilmek,
- Turizm ve otel işletmelerinin yiyecek içecek bölümlerinde çalışabilmek,
- Turizm ve otel işletmelerinde veya konaklama işletmelerinde ilgili bölümlerde orta ve üst düzey yönetici olmak,
- Gastronomi ve Mutfak Sanatları alanında akademik kariyer yapma imkânı.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

GASTRONOMİ VE MUTFAK SANATLARI ALANINDA LİSANS DÜZEYİNDE EĞİTİM ALAN ÖĞRENCİLERİN KARIYER BEKLENTİLERİNİN ANALİZİ

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

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, İç Anadolu Bölgesinde faaliyet gösteren Devlet üniversitelerinde Gastronomi ve Mutfak Sanatları alanında lisans düzeyinde eğitim alan öğrencilerin kariyer beklentilerini ölçmek ve öğrencilerin demografik özellikleri açısından kariyer beklentileri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığını incelemektir.

3.2. Araştırmanın Önemi

İşletmeler genel ve özel amaçlarını gerçekleştirmek üzere faaliyet gösterir. Genel amaçlar bütün işletmeler için söz konusu iken, özel amaçlar işletmelerin faaliyet gösterdiği sektöre göre farklılık gösterebilmektedir. Bu bağlamda turizm işletmelerinin özellikle de otel ve yiyecek-içecek işletmelerinin özel amaçları arasında misafirlerin zorunlu bir ihtiyacı olan yeme içme ihtiyacını karşılamak yer almaktadır. Bu ihtiyacın zorunlu bir ihtiyaç olması ve belirli aralıklarla tekrarlanması gibi özellikleri nedeniyle bu alanda faaliyet gösteren işletmeler için cazip bir alan oluşturmaktadır. Ancak, emek-yoğun özellik gösteren yiyecek içecek işletmelerinde, alanında yeterli eğitim ile donatılmış, kalifiye personel ihtiyacı her geçen gün artmaktadır. Bu ihtiyaca paralel olarak, son zamanlarda gastronomi ve mutfak sanatları alanında

eğitim veren bölümlerin sayısında artış olduğu gözlenmektedir. Büyük umutlar ile niversite sınavı sonucu bu bölümlere yerleşen öğrencilerin aldıkları eğitimin kalitesi ile ilgili algıları ve bu algılarının kariyer beklentileri üzerinde ne gibi etkileri olduğunu ortaya koymak, öğrencilerin motivasyonu, kariyer planları üzerinde önemli rol oynayacaktır. Bu noktadan hareketle bu araştırma sonuçlarının gerek eğitim kurumu yöneticilerine ğretim planlarını gözden geçirmelerine, gerekse sektör temsilcilerine insan kaynakları politikalarını oluşturma sürecinde fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

3.3. Araştırmanın Kısıtları

Bu alışmada, Gastronomi ve Mutfak Sanatları alanında lisans düzeyinde eğitim alan öğrencilerin kariyer beklentilerini ve öğrencilerin demografik özellikleri açısından kariyer beklentileri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığı İç Anadolu Bölgesindeki Devlet niversiteleri örnekleminde incelenmektedir. Araştırmanın, belirli bir coğrafik bölge ölçeğinde gerçekleştirilmesi ve öğrencilerin kişisel algılamalarına dayanması gibi nedenlerden dolayı bir takım sınırlılıklar taşıdığı söylenebilir. Bu nedenle araştırma sonuçlarının ve bu sonuçlara bağlı olarak ortaya konulacak olan yorumların değerlendirilmesi sürecinde bahsedilen bu durumun dikkate alınması faydalı olabilir. Araştırmanın başlıca sınırlılıkları şunlardır: İç Anadolu Bölgesindeki Devlet niversiteleri ile sınırlandırılmış olması, anket formlarına cevap vereceklerin sadece öğrenciler olması ve araştırmanın eğitim sektöründe yapılmış olmasıdır.

3.4. Araştırmanın Yöntemi

Bu bölümde ana kütle ve örneklemin belirlenmesi, pilot araştırma, veri toplama yöntemlerinin uygulanması, anket formunun hazırlanması, araştırma modeli ve hipotez konuları yer almaktadır.

3.4.1. Ana Kütlenin ve Örneklem Belirlenmesi

Araştırmanın ana kütlesini İç Anadolu Bölgesinde faaliyet gösteren Devlet üniversitelerinde Gastronomi ve Mutfak Sanatları alanında lisans düzeyinde eğitim alan öğrenciler oluşturmaktadır. Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı 2016 verilerine göre; araştırmanın yapıldığı dönemde İç Anadolu Bölgesi'nde Gastronomi ve Mutfak Sanatları alanında lisans düzeyinde eğitim veren 5 Devlet Üniversitesi tespit edilmiştir (ösym.gov.tr: 2017). Ancak, bu üniversitelerden 2'si henüz öğrenci almamış olup, 3 üniversitede aktif olarak eğitim verilmektedir. Örneklem çerçevesini belirlemek için söz konusu devlet üniversitelerinin öğrenci işleri daire başkanlıkları ile yapılan görüşmeler neticesinde toplam kayıtlı öğrenci sayısının 1134 olduğu belirlenmiştir. Bu bağlamda örneklem çerçevesindeki tüm birimlere anket formu ulaştırılmıştır. Geri dönen anket sayısı 448'dir. Ancak bu anketlerden 15 tanesinin tamamı veya büyük bir kısmı boş olması nedeniyle değerlendirmeye dâhil edilmemiştir. Değerlendirilen anket sayısı 433'tür. Örneklem yapılmış olsaydı, örneklem hacminin 291 olması gerekiyor idi (Ural ve Kılıç, 2006: 43). Dolayısıyla 433 geri dönüş sayısının yeterli olduğu ifade edilebilir.

3.4.2. Verilerin Analizi

Verilerin istatistiksel paket programlar yoluyla analiz edilmiştir. Bağımsız değişken (öğrencilerin okuduğu bölüm ve aldığı eğitim) ile Bağımlı değişken (kariyer beklentileri) arasındaki ilişkiyi test amacıyla basit regresyon analizi, öğrencilerin kariyer beklenti düzeylerinin, demografik özelliklere göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla "t" testi ve "ANOVA" testi uygulanmıştır. Ayrıca tanımlayıcı istatistiklerde yer verilmiştir.

3.4.3. Pilot Araştırma

Anket formunun son halini oluşturabilmek için araştırmacının görev yapmış olduğu devlet üniversitesinde tesadüfi olarak belirlenen 40 öğrenci üzerinde bir pilot araştırma yapılmıştır. Söz konusu öğrencilerden anket ifadelerinin anlaşılmadığı veya yanlış ifade edildiği yönünde herhangi bir geribildirim gelmemiştir. Böylece anket formunda yer alan ifadelerin anlaşılır olduğu kanaatine varılmıştır.

3.4.4. Ölçüm Aracının (Anket Formunun) Hazırlanması

Araştırmada veri toplama tekniği olarak anket tekniği kullanılmıştır. Anket üç kısımdan oluşmaktadır.

Anketin birinci kısmında öğrencilerin okuduğu bölüm ve aldığı eğitim ile ilgili düşüncelerini tespit etmek amacıyla Buyruk (2009) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Bu ölçek tek boyut ve 9 ifadeden oluşmaktadır. Beşli Likert tipi ölçek (1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum) kullanılmıştır. Bu ölçekte “Okul bana sadece diploma verecektir” ifadesi güvenilirliği önemli düzeyde düşürdüğünden çıkarılmış olup, analizlere dahil edilmemiştir.

Anketin ikinci kısmında öğrencilerin kariyer beklentilerini tespit etmek amacıyla Buyruk (2009) ve Ilgaz (2011) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Bu ölçek tek boyut ve 14 ifadeden oluşmaktadır. Beşli Likert tipi ölçek (1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum) kullanılmıştır. Güvenilirliği önemli düzeyde düşüren ifade olmadığından bu ölçekte çıkarılan önerme bulunmamaktadır.

Anketin üçüncü kısmında ise öğrencilerin demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular yer almaktadır.

3.4.5. Araştırma Ölçeklerinin Geçerliliği ve Güvenilirliği

Geçerlilik, ölçmek istenilen kavramın ölçülüp ölçülmediğini kontrol eder (Sekaran, 2003: 205). Bu çalışmada içerik geçerliliği kullanılmıştır. İçerik geçerliliği, anketin yeterli sayıda ve ölçülmek istenen olguyu temsil edebilecek soruları içerdiğinden emin olmak için yapılır (Altunışık vd., 2007: 113).

Güvenirlik analizi, herhangi bir konuda örnekleme oluşturan birimler üzerinden veri toplamak amacı ile geliştirilen ölçme aracını oluşturan ifadelerin kendi aralarında tutarlılık gösterip göstermediğini test etmek amacı ile kullanılır. Güvenirlik analizi

için birçok yöntem (Alpha, Split-half, Guttman, Paralel, Strict Paralel) geliştirilmiştir (Ural ve Kılıç, 2006: 258). Bu araştırmada Alpha yöntemi esas alınmış olup, aşağıdaki tabloda Alpha değerleri belirtilmiştir.

Okuduğunuz bölüm ve aldığınız eğitim ile ilgili ölçekte “*Okul bana sadece diploma verecektir*” ifadesi güvenilirliği önemli düzeyde düşürdüğünden çıkarılmış olup, analizlere dahil edilmemiştir.

Ankette kullanılan ölçeklerin, güvenilirlik analizi sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 2: Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi

Ölçekler	Madde Sayısı	Cronbach Alpha (α)
Bölüm ve Alınan Eğitim ile ilgili ifadeler	8	0.60
Kariyer beklentileri ile ilgili ifadeler	14	0.79

Tablo 2’de görüldüğü üzere, araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik katsayılarının 0.60 ve üzerinde olduğu tespit edilmiştir.

3.5. Araştırmanın Hipotezleri

Yazında, okuduğu bölüm ve aldığı eğitimin kariyer beklentileri üzerindeki etkisini inceleyen araştırmalarda (Buyruk, 2009; Kuşlivan, 2000; Akoğlu, 2017; İnce, 2016; Zengin, 2011; Çavuş, 2015); öğrencilerin okuduğu bölüm ve aldığı eğitimin kariyer beklentileri üzerinde pozitif yönlü bir etkiye sahip olduğu vurgulanmaktadır. Ayrıca, öğrencilerin demografik özellikleri açısından kariyer beklentileri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını inceleyen araştırmalarda da (Buyruk, 2009; Kuşlivan, 2000; Akoğlu, 2017; İnce, 2016; Zengin, 2011; Cihangir, 2016) demografik özellikler açısından kariyer beklentileri arasında anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir.

Yukarıdaki araştırma sonuçlarından hareketle aşağıdaki hipotezler kurulmuştur.

Hipotez 1: Cinsiyet değişkeni açısından kariyer beklentileri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez 2: Gastronomi ve mutfak sanatları ile ilgili ortaöğretim düzeyinde eğitim alma değişkeni açısından kariyer beklentileri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez 3: Gastronomi ve mutfak sanatları alanında staj yapma değişkeni açısından kariyer beklentileri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez 4: Ailede okuduğu bölüm ile ilgili bir alanda çalışan var mı değişkeni açısından kariyer beklentileri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez 5: Okuduğu sınıf değişkeni açısından kariyer beklentileri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez 6: Yaş değişkeni açısından kariyer beklentileri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez 7: Ailenin aylık geliri durumu değişkeni açısından kariyer beklentileri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez 8: İkamet edilen coğrafik bölge değişkeni açısından kariyer beklentileri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

3.6. Araştırmanın Bulguları

Araştırmanın sonucunda elde edilen; öğrencilerin demografik özellikleri, kariyer beklentilerine ilişkin yüzdesel dağılımlar ve aritmetik ortalama değerleri, “t testi” ve ANOVA analizi sonuçları ayrı başlıklar halinde sunulmaktadır.

3.6.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri ile İle İlgili Bulgular

Araştırmaya katılan öğrencilerin demografik özellikleri Tablo- 3’te verilmiştir.

Tablo 3: Öğrencilerin Demografik Özellikleri

Özellikler	n	%	Özellikler	n	%
Cinsiyet			Öğrenim görünen sınıf		
Erkek	181	42.0	1	98	22.8
Kadın	250	58.0	2	120	28.0
			3	102	23.8
			4	109	25.4
Yaş			Alanla ilgili ortaöğretim düzeyinde eğitim alma durumu		
18 yaş ve aşağısı	26	6.0	Evet	162	40.1
19-21 yaş arası	218	50.5	Hayır	242	59.9
22-24 yaş arası	155	35.9			
25 yaş ve üzeri	33	7.6			
Ailenin aylık geliri			İkamet edilen coğrafi bölge		
1400TL ve altı	88	20.4	İç Anadolu Bölgesi	115	26.9
1401-2400 TL arası	154	35.7	Marmara Bölgesi	91	21.3
2401-3400 TL arası	134	31.1	Ege Bölgesi	59	13.8
3401-4400 TL arası	32	7.4	Akdeniz Bölgesi	57	13.3
4401 TL ve üzeri	23	5.3	Karadeniz Bölgesi	82	19.2
			Doğu Anadolu Bölgesi	5	1.2
			Güneydoğu Anadolu Bölgesi	18	4.2
Gastronomi ve mutfak sanatları alanında staj yapma durumu			Ailede okuduğu bölüm ile ilgili bir alanda çalışan var mı?		
Evet	247	57.4	Evet	129	29.9
Hayır	183	42.6	Hayır	303	70.1

Tablo 3'deki demografik özellikler ile ilgili araştırma bulguları incelendiğinde; anketi cevaplayanların %42,0'si erkek, %58,0'inin kadın olduğu görülmektedir. Yaş aralığı açısından bakıldığında ise; %6,0'sının 18 yaş ve aşağısı, %50,5'inin 19-21 yaş arası, %35,9'unun 22-24 yaş arası ve %7,6' sının ise 25 yaş ve üzeri gruplarda yer aldıkları anlaşılmaktadır. Öğrencilerin ailelerinin aylık geliri açısından dağılımına bakıldığında ise; %20,4'ünün 1400 TL ve altı, %35,7'sinin 1401-2400 TL arası, %31,1'inin 2401-3400 TL arası, %7,4'ünün 3401-4400 TL arası ve %5,3'ünün 4401 TL ve üzeri gelire sahip olduğu tespit edilmiştir. Öğrencilerin %57,4'ü gastronomi ve mutfak sanatları alanında staj yapmışken, %42,6'sı ise bu alanda staj yapmamıştır. Katılımcıların %22,8'i 1. Sınıf, %28,0'i 2. Sınıf, %23,8'i 3. Sınıf ve %25,4'ü 4. Sınıf öğrencisidir. Öğrencilerin %40,1'i gastronomi ve mutfak sanatları ile ilgili ortaöğretim düzeyinde eğitim almış iken, %59,9'u bu alanda ortaöğretim düzeyinde eğitim almamıştır. Öğrencilerin ikamet ettikleri coğrafi bölgelere bakıldığında; %26,9 ile en fazla İç Anadolu Bölgesi yer alırken, en düşük oranda Doğu Anadolu ve

Güneydoğu Anadolu bölgesinde ikamet ettikleri anlaşılmaktadır. Katılımcıların %70.1'inin ailesinde okuduğu bölüm ile ilgili bir alanda çalışan bulunmaz iken, %29.9'unun ailesinde okuduğu bölüm ile ilgili bir alanda çalışan bulunmaktadır.

3.6.2. Kariyer Beklentileri ile İlgili Bulgular

Öğrencilerin Kariyer Beklentileri ile ilgili ifadelere İlişkin Yüzdesel Dağılımlar ve Aritmetik Ortalama Sıralamaları Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4: Kariyer Beklentileri ile ilgili ifadelere İlişkin Yüzdesel Dağılımlar ve Aritmetik Ortalama Sıralamaları

“Kariyer Beklentileri ile ilgili” ifadeleri	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Standart Sapma	Aritmetik Ortalama
	%	%	%	%	%		
1.Çevremdekilere Gastronomi ve Mutfak Sanatları lisans eğitimi aldığımı gururla söylüyorum.	3.7	3.5	6.0	43.2	43.6	0.97	4.20
2. Mezun olduktan sonra en alt düzeyden kariyerime başlayabilirim.	3.0	14.6	24.5	44.9	13.0	0.99	3.50
3. Mezun olduktan sonra yönetici pozisyonunda iş bulabilirim.	11.3	23.6	35.0	22.2	7.9	1.11	2.92
4.Mezun olduktan sonra beni tatmin edecek bir işim olacaktır.	4.2	8.6	30.5	47.2	9.5	0.93	3.49
5.Eğitimi aldığım alanın dışında bir kariyer düşünebilirim.	8.9	22.2	22.4	31.8	14.7	1.20	3.21
6.Yurt dışında kariyer yapmayı düşünüyorum.	2.6	7.8	23.8	38.4	27.4	1.01	3.80
7.Sektörde kısa, orta ve uzun vadede ulaşmam gereken pozisyonları belirledim.	2.3	6.0	30.2	46.9	14.6	0.88	3.65
8.Sektörde üst düzey yönetici olmam çok zor.	6.3	10.7	27.3	40.2	15.4	1.07	3.48
9.İnsanlarla ilişki kurmayı ve kendimi ifade etmeyi bilirim.	1.9	3.7	9.6	49.9	35.0	0.87	4.12
10.Üstlerimden emir almak beni rahatsız etmez.	3.0	8.4	23.4	50.2	15.0	0.94	3.66
11.Beş yıl sonra nerede olmak istediğimi biliyorum.	1.9	5.1	21.2	46.3	25.6	0.91	3.89
12.Mesleğimin geleceği konusunda olumlu hislere sahibim.	3.0	4.4	18.4	45.7	28.4	0.96	3.92
13.Gastronomi ve Mutfak sanatları alanında birçok işin ücreti çok düşüktür.	7.9	16.7	26.4	34.7	14.4	1.14	3.31
14. Bu sektörde çok para kazanabileceğimi düşünmüyorum.	5.6	16.2	26.0	36.2	16.0	1.11	3.41

1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum

Tablo 4 'de öğrencilerin kariyer beklentileri ile ifadelerin aritmetik ortalamalarına bakıldığında; 4.20 ortama ile birinci sırada “Çevremdekilere gastronomi ve mutfak sanatları lisans eğitimi aldığımı gururla söylüyorum” ifadesi yer almaktadır. En son sırada ise 2.92 ortalama ile “Mezun olduktan sonra yönetici pozisyonunda iş bulabilirim” ifadesi yer almaktadır. Sektör uygulamalarından da anlaşılacağı üzere, turizm sektöründe yönetici pozisyonuna gelmenin yaklaşık ortalama en az 10 yıl bir süre gerektirmektedir. Bu gerçekten dolayı bu ifadenin ortalamasının düşük çıkmış olabileceği ifade edilebilir.

3.6.3. Farklılık Analizi Sonuçları

Öğrencilerin kariyer beklenti düzeylerinin, demografik özelliklere göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla “t” testi ve “ANOVA” testi uygulanmıştır.

“t” Testi Sonuçları

Öğrencilerin cinsiyet, alanla ilgili ortaöğretim düzeyinde eğitim alma durumu, gastronomi ve mutfak sanatları alanında staj yapma durumu ve ailede okuduğu bölüm ile ilgili bir alanda çalışan olma durumu bağımsız değişkenleri açısından kariyer beklentileri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını ortaya koymak amacıyla “t” testi uygulanmıştır.

Tablo 5’de **cinsiyete** göre kariyer beklentileri arasındaki farklılığı belirlemek amacıyla yapılan “t” testi sonuçları görülmektedir.

Tablo 5: : Kariyer Beklentisi Konusundaki Cinsiyet Değişkenine Göre t Testi Sonuçları

Demografik Özellik	Bağımlı Değişken	Gruplar	Art. Ort.	Std. Sap.	Varyansların Eşitliği İçin Levene’s Testi			t	df	Sig.
						F	Sig.			
Cinsiyet	Kariyer Beklentisi	Erkek	3,62	0,530	Eşit Eşit değil	,135	0,714	0,318	429	0,751
		Kadın	3,60	0,519				0,317	383,45	

p<0,05; **1**= Kesinlikle Katılmıyorum, **2**= Katılmıyorum, **3**= Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, **4**= Katılıyorum, **5**= Kesinlikle Katılıyorum

Tablo 5’de görüldüğü üzere; ankete cevap veren öğrencilerin cinsiyetlerine göre kariyer beklentileri ($p=0,751>0,05$) arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı tespit edilmiştir. Bu bağlamda **Hipotez 1 desteklenmemiştir.**

Tablo 6’da **alanla ilgili ortaöğretim düzeyinde eğitim alma durumuna** göre kariyer beklentileri arasındaki farklılığı belirlemek amacıyla yapılan “t” testi sonuçları görülmektedir.

Tablo 6: Kariyer Beklentisi Konusundaki Alanla İlgili Ortaöğretim Düzeyinde Eğitim Alma Durumu Değişkenine Göre t Testi Sonuçları

Demog- rafik Özellik	Bağımlı Değişken	Grup- lar	Art. Ort.	Std. Sap.	Varyansların Eşitliği İçin Levene’s Testi		t	df	Sig.	
					F	Sig.				
Alanla ilgili ortaöğretim düzeyinde eğitim alma durumu	Kariyer Beklentisi	Evet	3,64	0,495	Eşit	,903	0,342	1,099	402	0,272
		Hayır	3,58	0,538	Eşit değil			1,117	364,08	

$p<0,05$; 1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum

Tablo 6’da görüldüğü üzere; gastronomi ve mutfak sanatları ile ilgili ortaöğretim düzeyinde eğitim alma değişkeni açısından kariyer beklentileri ($p=0,272>0,05$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı ortaya konulmuştur. Bu sonuca göre **Hipotez 2 desteklenmemiştir.**

Tablo 7’de **Gastronomi ve Mutfak Sanatları alanında staj yapma durumuna** göre kariyer beklentileri arasındaki farklılığı belirlemek amacıyla yapılan “t” testi sonuçları görülmektedir.

Tablo 7: Kariyer Beklentisi Konusundaki Gastronomi ve Mutfak Sanatları Alanında Staj Yapma Durumu Değişkenine Göre t Testi Sonuçları

Demografik Özellik	Bağımlı Değişken	Gruplar	Art. Ort.	Std. Sap.	Varyansların Eşitliği İçin Levene's Testi		t	df	Sig.	
					F	Sig.				
Gastronomi ve mutfak sanatları alanında staj yapma durumu	Kariyer Beklentisi	Evet	3,69	0,506	Eşit	,417	0,519	3,371	428	0,001
		Hayır	3,52	0,534	Eşit değil			3,344	380,11	
<p>$p < 0,05$; 1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum</p>										

Tablo 7'deki verilere göre, gastronomi ve mutfak sanatları alanında staj yapma değişkeni açısından öğrencilerin kariyer beklentileri ($p=0,001 < 0,01$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda **Hipotez 3 desteklenmiştir**. Aritmetik ortalamalarına bakıldığında gastronomi ve mutfak sanatları alanında staj yapan öğrencilerin (3,69) kariyer beklentilerinin staj yapmayan öğrencilere (3,52) göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 8'de **ailede okuduğu bölüm ile ilgili bir alanda çalışan olma durumuna** göre kariyer beklentileri arasındaki farklılığı belirlemek amacıyla yapılan "t" testi sonuçları görülmektedir.

Tablo 8: Kariyer Beklentisi Konusundaki Ailede Okuduğu Bölüm ile İlgili Bir Alanda Çalışan Olma Durumu Değişkenine Göre t Testi Sonuçları

Demografik Özellik	Bağımlı Değişken	Gruplar	Art. Ort.	Std. Sap.	Varyansların Eşitliği İçin Levene's Testi			t	df	Sig.
						F	Sig.			
Ailede okuduğu bölüm ile ilgili bir alanda çalışan olma durumu	Kariyer Beklentisi	Evet	3,72	0,568	Eşit	1,379	0,241	2,922	430	0,004
		Hayır	3,56	0,499	Eşit değil			2,774	216,03	

$p < 0,05$; 1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum

Tablo 8'deki verilere göre, ailede okuduğu bölüm ile ilgili bir alanda çalışan olma durumu değişkeni açısından öğrencilerin kariyer beklentileri ($p=0,004 < 0,01$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu ortaya konmuştur. Bu bağlamda **Hipotez 4 desteklenmiştir**. Aritmetik ortalamalarına bakıldığında ailede okuduğu bölüm ile ilgili bir alanda çalışan olan öğrencilerin (3,72) kariyer beklentilerinin ailesinde o alanda çalışan olmayan öğrencilere (3,56) göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

3.6.4. ANOVA Analizi Sonuçları

Anketi cevaplayan öğrencilerin; öğrenim görünen sınıf, yaş, ailenin aylık geliri ve ikamet edilen coğrafik bölge değişkenlerine göre, kariyer beklentileri arasında anlamlı farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla "ANOVA" testi uygulanmıştır.

Araştırmaya katılan öğrencilerin öğrenim gördükleri sınıf durumu açısından kariyer beklentileri arasındaki farklılıkları tespit etmek amacıyla yapılan ANOVA analiz sonuçları Tablo 9'da belirtilmiştir.

Tablo 9: Öğrenim Görünen Sınıf Değişkeni Açısından Kariyer Beklentisi Arasındaki ANOVA Testi

Kariyer Beklentisi		Tanımlayıcı İstatistikler				
		Öğrenim Görünen Sınıf	n	Ortalama	s.s.	
		1	98	3,52	0,53	
		2	120	3,70	0,49	
		3	102	3,54	0,50	
		4	109	3,65	0,57	
Kariyer Beklentisi	Varyans Kaynağı	s.d.	Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	F	Sig.
	Gruplar arası	3	2,349	0,783	2,875	0,036
	Gruplar içi	425	115,737	0,272		
	Toplam	428	118,086			
Çoklu Karşılaştırmalar Kariyer Beklentisi LSD Testi						
(I) Öğrenim Görünen Sınıf	(J) Öğrenim Görünen Sınıf	Ort. Farkı (I-J)	Sig.			
1	2	-0,17812*	0,013			
	3	-0,02177	0,768			
	4	-0,12723	0,081			
2	1	0,17812*	0,013			
	3	0,15636*	0,027			
	4	0,05089	0,462			
3	1	0,02177	0,768			
	2	-0,15636*	0,027			
	4	-0,10547	0,143			
4	1	0,12723	0,081			
	2	-0,05089	0,462			
	3	0,10547	0,143			
*: Ortalama farkı 0,05 düzeyinde anlamlıdır.						

Tablo 9 incelendiğinde, anlamlılık düzeyini gösteren sig. değeri 0,05'den küçük olduğu için kariyer beklentileri ile ilgili olarak öğrenim görünen sınıf arasında anlamlı farklılıklar olduğu ifade edilebilir [$F_{(3-425)} = 2,875$; $p = 0,036 < 0,05$]. Bu sonuçlara göre **Hipotez 5 desteklenmiştir**. Tablodaki “çoklu karşılaştırmalar” kısmındaki LSD testi sonuçlarına bakıldığında, 1. Sınıftaki öğrenciler ile 2. sınıftaki öğrencilerin kariyer beklentileri arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca 2. Sınıftaki öğrenciler ile 3. Sınıftaki öğrencilerin kariyer beklentileri arasında da anlamlı bir farklılık ortaya konmuştur. Söz konusu farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığına bakıldığında, 2. Sınıf öğrencilerinin kariyer beklentilerinin (3,70), hem 1. Sınıftaki öğrencilerin (3,52) hem de 3. Sınıftaki öğrencilerin kariyer beklentilerinden (3,54) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin yaş durumu açısından kariyer beklentileri arasındaki farklılıkları tespit etmek amacıyla yapılan ANOVA analiz sonuçları Tablo 10’da belirtilmiştir.

Tablo 10: Yaş Değişkeni Açısından Kariyer Beklentisi Arasındaki ANOVA Testi

Kariyer Beklentisi			Tanımlayıcı İstatistikler			
			Yaş	n	Ortalama	s.s.
			18 yaş ve aşağısı	26	3,42	0,51
			19-21 yaş arası	218	3,54	0,52
			22-24 yaş arası	155	3,66	0,50
			25 yaş ve üzeri	33	3,96	0,52
Kariyer Beklentisi	Varyans Kaynağı	s.d.	Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	F	Sig.
	Gruplar arası	3	6,253	2,084	7,940	0,000
	Gruplar içi	428	112,355	0,263		
	Toplam	431	118,608			
Çoklu Karşılaştırmalar Kariyer Beklentisi LSD Testi						
(I) Yaş		(J) Yaş		Ort. Farkı (I-J)	Sig.	
18 yaş ve aşağısı		19-21 yaş arası		-0,12570	0,238	
		22-24 yaş arası		-0,24098*	0,027	
		25 yaş ve üzeri		-0,53861*	0,000	
19-21 yaş arası		18 yaş ve aşağısı		0,12570	0,238	
		22-24 yaş arası		-0,11528*	0,033	
		25 yaş ve üzeri		-0,41291*	0,000	
22-24 yaş arası		18 yaş ve aşağısı		0,24098*	0,027	
		19-21 yaş arası		0,11528*	0,033	
		25 yaş ve üzeri		-0,29763*	0,003	
25 yaş ve üzeri		18 yaş ve aşağısı		0,53861*	0,000	
		19-21 yaş arası		0,41291*	0,000	
		22-24 yaş arası		0,29763*	0,003	
*: Ortalama farkı 0,05 düzeyinde anlamlıdır.						

Tablo 10 incelendiğinde, anlamlılık düzeyini gösteren sig. değeri 0,05’den küçük olduğu için kariyer beklentileri ile ilgili olarak yaş değişkeni arasında anlamlı farklılıklar olduğu ifade edilebilir [$F_{(3-428)} = 7,940$; $p=0,000 < 0,01$]. Bu sonuçlara göre **Hipotez 6 desteklenmiştir**. Tablodaki “çoklu karşılaştırmalar” kısmındaki LSD testi sonuçlarına bakıldığında; 18 ve aşağısı yaş grubundaki öğrenciler ile 22-24 yaş grubundaki ve 25 yaş ve üzeri grubundaki öğrencilerin kariyer beklentileri arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Ayrıca 19-21 yaş grubundaki öğrenciler ile 22-24 yaş grubundaki ve 25 yaş ve üzeri grubundaki öğrencilerin kariyer beklentileri arasında da anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Benzer şekilde 22-24 yaş grubundaki öğrencilerin kariyer beklentileri ile 25 yaş ve üzerindeki öğrencilerin kariyer beklentileri arasında anlamlı bir farklılık ortaya konmuştur. Söz konusu farklılığın

hangi gruplardan kaynaklandığına bakıldığında, 25 yaş ve üzeri grubundaki öğrenciler (3,96), 22-24 yaş grubundaki (3,66), 19-21 yaş grubundaki (3,54) ve 18 yaş ve aşağısı grubundaki (3,42) öğrencilere göre daha yüksek düzeyde kariyer beklentisine sahip oldukları görülmektedir. Başka bir deyişle, yaş ilerledikçe öğrencilerin kariyer beklentilerinin de arttığı ifade edilebilir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin ailesinin aylık gelir durumu açısından kariyer beklentileri arasındaki farklılıkları tespit etmek amacıyla yapılan ANOVA analiz sonuçları Tablo 11’de belirtilmiştir.

Tablo 11: Ailenin Aylık Gelir Durumu Değişkeni Açısından Kariyer Beklentisi Arasındaki ANOVA Testi

Kariyer Beklentisi			Tanımlayıcı İstatistikler			
			Ailenin Aylık Gelir Durumu	n	Ortalama	s.s.
1400 TL ve altı				88	3,48	0,47
1401-2400 TL				154	3,56	0,48
2401-3400 TL				134	3,81	0,50
3401-4400 TL				32	3,53	0,69
4401 TL ve üzeri				23	3,43	0,60
Kariyer Beklentisi	Varyans Kaynağı	s.d.	Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	F	Sig.
	Gruplar arası	4	7,986	1,997	7,703	0,000
	Gruplar içi	426	110,419	0,259		
	Toplam	430	118,405			
Çoklu Karşılaştırmalar Kariyer Beklentisi LSD Testi						
(I) Ailenin Aylık Gelir Durumu		(J) Ailenin Aylık Gelir Durumu		Ort. Farkı (I-J)	Sig.	
1400 TL ve altı		1401-2400 TL		-0,07952	0,243	
		2401-3400 TL		-0,32591*	0,000	
		3401-4400 TL		-0,04427	0,674	
		4401 TL ve üzeri		0,04794	0,688	
1401-2400 TL		1400 TL ve altı		0,07952	0,243	
		2401-3400 TL		-0,24639*	0,000	
		3401-4400 TL		0,03524	0,722	
		4401 TL ve üzeri		0,12746	0,263	
2401-3400 TL		1400 TL ve altı		0,32591*	0,000	
		1401-2400 TL		0,24639*	0,000	
		3401-4400 TL		0,28164*	0,005	
		4401 TL ve üzeri		0,37835*	0,001	
3401-4400 TL		1400 TL ve altı		0,04427	0,674	
		1401-2400 TL		-0,03524	0,722	
		2401-3400 TL		-0,28164*	0,005	
		4401 TL ve üzeri		0,09221	0,508	
4401 TL ve üzeri		1400 TL ve altı		-0,04794	0,688	
		1401-2400 TL		-0,12746	0,263	
		2401-3400 TL		-0,37385*	0,001	
		3401-4400 TL		-0,09221	0,508	
*: Ortalama farkı 0,05 düzeyinde anlamlıdır.						

Tablo 11 incelendiğinde, anlamlılık düzeyini gösteren sig. değeri 0,05'den küçük olduğu için kariyer beklentileri ile ilgili olarak ailenin aylık gelir durumu değişkeni arasında anlamlı farklılıklar olduğu ifade edilebilir [$F_{(3-426)}= 7,703$; $p=0,000<0,01$]. Bu sonuçlara göre **Hipotez 7 desteklenmiştir**. Tablodaki “çoklu karşılaştırmalar” kısmındaki LSD testi sonuçlarına bakıldığında; ailesinin aylık geliri 1400 TL ve altı grubundaki öğrenciler ile ailesinin aylık geliri 2401-3400 TL grubunda olan öğrencilerin kariyer beklentileri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Ayrıca ailesinin aylık geliri 1401-2400 TL olan öğrenciler ile ailesinin aylık geliri 2401-3400 TL grubunda olan öğrencilerin kariyer beklentileri arasında da anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Benzer şekilde ailesini aylık geliri 2401-3400 TL olan öğrencilerin kariyer beklentileri ile ailesinin aylık geliri 3401-4400 TL ve 4401 TL ve üzeri olan öğrencilerin kariyer beklentileri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. Söz konusu farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığına bakıldığında, ailesinin aylık geliri 2401-3400 TL olan öğrencilerin en yüksek (3,81) düzeyde kariyer beklentisine sahip olduğu, diğer yandan en yüksek aile gelirine sahip olanların (4401 TL ve üzeri) ise en düşük kariyer beklentisine (3,43)sahip olduğu araştırma bulguları arasında yer almaktadır.

Araştırmaya katılan öğrencilerin ikamet ettikleri coğrafik bölge değişkeni açısından kariyer beklentileri arasındaki farklılıkları tespit etmek amacıyla yapılan ANOVA analiz sonuçları Tablo 12’te belirtilmiştir.

Tablo 12: İkamet Edilen Coğrafik Bölge Değişkeni Açısından Kariyer Beklentisi Arasındaki ANOVA Testi

		Tanımlayıcı İstatistikler				
		İkamet Edilen Coğ. Bölge	n	Ortalama	s.s.	
Kariyer Beklentisi		İç Anadolu	115	3,57	0,49	
		Ege	91	3,64	0,55	
		Karadeniz	59	3,64	0,53	
		Güneydoğu Ana.	57	3,59	0,52	
		Marmara	82	3,63	0,56	
		Akdeniz	5	3,6	0,6	
		Doğu Anadolu	18	3,65	0,4	
				Kareler Toplamı	Kareler ort.	F
Kariyer Beklentisi	Varyans Kaynağı	s.d.				
	Gruplar arası	6	0,401	0,067	0,24	0,963
	Gruplar içi	420	116,92	0,278		
	Toplam	426	117,321			

*: Ortalama farkı **0,05** düzeyinde anlamlıdır

Tablo 12 incelendiğinde, anlamlılık düzeyini gösteren sig. değeri (0,963) 0,05'den büyük olduğu için kariyer beklentileri ile ilgili olarak ikamet edilen coğrafik bölge arasında anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Bu sonuca göre **Hipotez 8 desteklenmemiştir.**

SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu çalışmada, gastronomi ve mutfak sanatları lisans eğitimi alan öğrencilerin kariyer beklentileri, anket tekniği ile oluşturulan veri setinden hareketle analiz edilmiştir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin büyük bir çoğunluğunun (% 86.4) Gastronomi ve Mutfak Sanatları bölümünü isteyerek seçtikleri tespit edilmiştir. Bulgular Akoğlu (2016) ve Turizm öğrencilerine yönelik Buyruk (2009), Kuşluvan ve Kuşluvan (2000), Sarıışık (2007), Zengin (2011) çalışmaları ile tutarlılık göstermektedir. Yazın incelendiğinde, kendi isteği ile Gastronomi ve Mutfak Sanatları bölümünü seçen öğrencilerin oranı, kendi isteği ile turizm eğitimini seçen öğrencilerin oranından daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum gastronomi ve mutfak sanatları eğitiminin popülaritesinin arttığına bir kanıt olarak kabul edilebilir.

Araştırmada katılımcıların % 84.7 `si gastronomi ve mutfak sanatları alanında çalışmak için eğitim alınması gerektiğini düşünmelerine rağmen, okulda verilen eğitimin sektörün beklentilerini karşılayacağını düşünenlerin oranı % 16.2 olarak tespit edilmiştir. Bu sonuç öğrencilerin öğrenim gördükleri okullarda verilen eğitimden memnun olmadıkları şeklinde yorumlanabilir. 2015 yılında Türkiye Aşçılar Federasyonu öncülüğünde, sektörden, kamudan ve eğitim kurumlarından 50 katılımcı ile gerçekleştirilen *Gastronomi Eğitimi Arama Konferansı* sonuçlarına göre; Türkiye de Gastronomi ve Mutfak Sanatları Eğitimi'nin sorunları araştırılmıştır. Gastronomi eğitiminin sorunlarının ve çözüm önerilerin etraflıca tartışıldığı bu arama konferansında; müfredat, üniversite sektör işbirliği, akademik kadro, fiziksel yapı (kaynak ve bütçe), gastronominin algılanması şeklinde beş temel sorun belirlenmiştir (Öney, 2016). Bu tür çalışmaların sayısını arttırarak sektör-üniversite işbirliği geliştirilmelidir. Bu işbirliğinin gelişmesi ile eğitim kurumları sektörden kopuk olmayan, sektörün sahip olduğu olanakları kullanabilen ve sektörün ihtiyaçlarına cevap verebilecek öğrenciler mezun eden kurumlar haline gelecektir.

Ayrıca Yükseköğretim Kurumunun (YÖK) Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümü kurmak için talepte bulunan üniversiteleri fiziki yönden (uygulama mutfağı ve sınıfları) daha sıkı denetlemesi ve fiziki yapıya uygun öğrenci kontenjanı belirlemesi, verilen eğitim seviyesinin artması için faydalı olacaktır. İleriki çalışmalarda Gastronomi ve Mutfak Sanatları eğitiminin sorunları incelenerek, bu sorunları ortadan kaldıracak sonuç önerileri geliştirilebilir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin % 58'ini kız öğrenciler oluşturmaktadır. Cihangir (2016) tarafından Aşçılık öğrencilerine yönelik yürütülen çalışmada kız öğrencilerin oranı % 51, Akoğlu (2017) tarafından yürütülen çalışmada ise kız öğrencilerin oranı % 63,5 olarak bulunmuştur. Türkiye Cumhuriyeti 2023 yılında kadın istihdam hedefini % 41 olarak belirlenmiştir (www.csgb.gov.tr, 2017). Turizm sektöründe çalışan bayanların iş ortamlarında karşılaştıkları sorunlara ilişkin araştırma sonuçlarına göre (Sarışık, 2004); cinsiyet ayrımının yapılması, düzensiz ve uzun çalışma saatleri, düşük gelir düzeyi, taciz, güven eksikliği, erkek çalışanlar tarafından kiskanılmak gibi etkenler bayanların karşılaştığı sorunlar olarak belirlenmiştir. Gastronomi ve Mutfak Sanatları bölümlerinden mezun olan kız öğrencilerin sektörün içinde kalması için kamu kurumları ve özel sektör tarafından çeşitli yöntemler ve projeler geliştirilmelidir. Lisans ve ön lisans düzeyinde Gastronomi ve Mutfak Sanatları eğitimini tamamlamış olan kız öğrencilerin sektör içinde istihdam edilmelerine yönelik yasal düzenlemeler yapılmalıdır.

Çalışmada öğrencilerin cinsiyetlerine göre kariyer beklentileri arasında kariyer beklentileri arasında farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Bu sonuç Buyruk (2009) ile tutarsızlık göstermektedir. Uğuz (2016) tarafında yapılan çalışmada Türkiye'de turizm sektöründeki kadın çalışanların çeşitli ayrımcılıklarla karşılaştığı tespit edilmiştir. Bu ayrımcılık özellikle ücret konusunda ortaya çıkmaktadır. Yine aynı çalışmaya göre kadın çalışanlar, erkek çalışanlara göre terfi imkânlarında daha fazla dezavantaja sahiptir. Bu durum günümüz modern hayatın gereklilikleri ile çelişmektedir.

Çalışmada öğrencilerin alan ile ilgili orta öğretim düzeyinde eğitim almaları ve sürekli ikamet edilen coğrafi bölge ile kariyer beklentileri arasında bir ilişki tespit edilmemiştir.

Çalışmada gastronomi ve mutfak sanatları alanında staj yapan öğrencilerin, staj yapmayan öğrencilere göre kariyer beklentilerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bulgular İnce (2016) ile tutarlılık göstermektedir. Bu sonuç gastronomi ve mutfak sanatları öğrencilerinin doğru işletmelerde staj yapmalarının önemini ortaya koymaktadır. Çünkü staj öğrenci ile sektörün tanıştıkları yerdir. Doğru işletmede staj yapan öğrencinin sektöre bakış açısı olumlu yönde olacaktır. Gastronomi ve Mutfak Sanatları Eğitimi verilen programlar incelenerek bütün programlarda çeşitli sürelerde zorunlu staj olduğu tespit edilmiştir. Fakat öğrencilerin stajlarını hangi dönemlerde yapacağı ile ilgili bir zorunluluk bulunmamaktadır ve öğrenciler staj yapacakları işletmeleri kendileri bulmaktadırlar. Üniversitelerin, kalite ve çalışma koşulları yönünden kendini kanıtlamış işletmeler ile yapacakları protokoller ile öğrencileri bu tür işletmelere yönlendirmeli ve staj süresince öğrencileri ve işletmeleri kontrol etmeleri fayda sağlayacaktır.

Çalışma ailede gastronomi ve mutfak sanatları alanında bir çalışan olan öğrencilerin, ailede bir çalışan olmayan öğrencilere göre kariyer beklentilerinin daha yüksek olduğunu göstermektedir. Buda ailede çalışan öğrencilerin alan ile ilgili daha fazla bilinçli olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Çalışmada gastronomi ve mutfak sanatları eğitimi alan öğrencilerin, öğrenim gördükleri sınıf ile kariyer beklentileri arasında farklılık olduğu tespit edilmiştir. İkinci sınıfta öğrenim gören öğrencilerin kariyer beklentileri diğer sınıflarda öğrenim gören öğrencilere göre daha yüksektir. Bu sonuç öğrencilerin öğrenim gördükleri sınıf arttıkça kariyer beklentileri azalmaktadır şeklinde de yorumlanabilir. Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümlerinden mezun olmuş bireyler ve 4 ve daha yüksek sınıflarda öğrenim gören öğrencilerin dahil edileceği çalışmalar ile bu durumun sebepleri araştırılarak çözüm önerileri üretilebilir. Bu tür çalışmalar eğitime katkıda bulunacaktır.

Ayrıca yaş faktörünün de öğrencilerin kariyer beklentilerini etkilediği tespit edilmiştir. 25 ve üzeri yaş grubundaki öğrenciler en yüksek kariyer beklentisine sahiptir. Başka bir deyişle, yaş arttıkça kariyer beklentileri de artmaktadır.

Çalışmada öğrenci ailelerinin aylık geliri ile kariyer beklentileri arasında ilişki tespit edilmiştir. Aile geliri 2401-3400 Türk Lirası (ölçek hazırlandığında devlet memuru maaş aralığı) olan öğrenciler en yüksek kariyer beklentisine sahip oldukları ortaya çıkmıştır.

Alanyazın incelendiğinde turizm öğrencilerinin kariyer beklentileri ve sektöre bakış açılarını tespit etmek amacı ile hazırlanmış çok fazla çalışma olduğu görülmektedir. Fakat gastronomi ve mutfak sanatları alanında eğitim gören öğrencilerin kariyer beklentileri ile ilgili çalışma sayısının oldukça az olduğu tespit edilmiştir.

Bütün alan araştırmalarında olduğu gibi bu araştırmanın da kısıtları bulunmaktadır. Bu araştırmanın temel kısıtlayıcısı, İç Anadolu Bölgesinde ki devlet üniversiteleri ile sınırlandırılmış olasıdır. Çalışmanın daha geniş öğrenci grupları ile özellikle vakıf üniversitelerinde öğrenim gören öğrencilerin de dahil edileceği çalışmalar ile daha farklı bulgulara ulaşmak mümkündür. Bu tür çalışmalar gastronomi ve mutfak sanatları öğrencilerinin kariyer beklentilerine ve bu beklentileri etkileyen faktörlere ışık tutacaktır.

Sonuç olarak gastronomi ve mutfak sanatları öğrencilerinin bu bölümü isteyerek seçtiği, öğrencilerin kariyer beklentileri arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Her geçen yıl gastronomi ve mutfak sanatları bölümünün sayısı artmaktadır. İleriki çalışmalarda gastronomi ve mutfak sanatları eğitiminin eksik yönleri tespit edilerek bu eksiklikleri ortadan kaldıracak çözüm yolları geliştirilebilir. Öğrencilerin sektörden, sektörün öğrencilerden beklentileri araştırılabilir. Üniversite sektör işbirliği sağlanarak, güçlü bir eğitim programı ile sektörün ihtiyaçlarını karşılayabilecek kalifiye insan gücü sayısı arttırılabilir.

KAYNAKÇA

- Acar MS (1996) Kasaplık hayvan etleri ve tavuk etinden yapılan döner kebapların mikrobiyolojik kalitesinin karşılaştırmalı araştırılması. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Halk Sağlığı Anabilim Dalı, İstanbul.
- Adıgüzel O (2008) Türkiye’de gençlerin kariyer planlamasını etkileyen faktörler ve üniversite hazırlık öğrencileri üzerine bir araştırma. Doktora Tezi, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Afyon Kocatepe Üniversitesi (2017). *Bölüm Genel Tanıtımı*. <http://turizm.aku.edu.tr> (4 Nisan 2017).
- Ağaoğlu OK (1991). *Türkiye’de Turizm Eğitimi ve Etkenliği*, Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayını, Yayın No: 439, Ankara.
- Akdeniz Üniversitesi (2017). *Gastronomi Genel Tanıtım*. <http://turizm.akdeniz.edu.tr> (3 Nisan 2017).
- Akgöz E (2003) Turizm işletmelerindeki Türk gecelerinin Türk kültürünü tanıtmaya katkıları, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Halkla İlişkiler Tanıtım Bölümü, Konya.
- Akgün M (2015). *Şimdi Mutfak Sanatları Okumak Çok Havalı*. <https://msa.com.tr> (17 Nisan 2017)
- Akman M (1998) Yabancı turistlerin Türk mutfağından beklentileri, yararlanma durumları ve Türk mutfağının turizme katkısı üzerine bir araştırma. PhD Thesis, Ankara University, Institute of Science and Technology, Department of Home Economics, Ankara.
- Akoğlu A, Cansızoğlu 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.
- Alkan C, Doğan H ve Sezgin S İ (1998) *Mesleki ve Teknik Eğitimin Esasları* (Alkım Yayınları, İstanbul, s1.4 – 6.).

- Alonso AD, Liu Y (2011) The potential for marrying local gastronomy and wine; the case of the fortunate islands, *International Journal of Hospitality Management*, 30, 974-981.
- Altınel H (2014) *Menü Yönetimi ve Menü Planlama* (Detay Yayıncılık, Ankara).
- Altunışık R, Coşkun R, Bayraktaroğlu S ve Yıldırım E (2007) *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı* (Sakarya Yayıncılık, Sakarya).
- Anadolu Üniversitesi (2017). *Program Profili*. <https://www.anadolu.edu.tr> (4 Nisan 2017).
- Argüden M (1998) Örgütsel kariyer yönetimi ve yapı kredi bankası uygulaması. Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Arslan O (2010) Yabancı turistlerin yiyecek içecek işletmeleri, personeli ve türk mutfağına ilişkin görüşlerinin değerlendirilmesi: Alanya örneği. MA Thesis, Gazi University, Institute of Educational Sciences, Department of Tourism Management, Ankara.
- Aslan H (2010). Gastronomi turizminin turizm eğitimi programlarındaki yeri ve önemi-bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çocuk Gelişimi ve Ev Ekonomisi Anabilim Dalı, Konya.
- Aşkun CN (2006) Örgütsel stres ile kariyer planlaması arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Kütahya.
- Atay S (2006) Kariyer yönetiminin örgütsel bağlılığa etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Avcıkurt C, Karaman S (2002) Lisans eğitimi veren turizm okullarının ders programlarının karşılaştırılması. *Turizm Bakanlığı- Turizm Eğitimi Genel Müdürlüğü, Turizm Eğitimi Konferansı-Çalıştay Bildirileri Kitabı (Proceeding Book of Ministry of Tourism, General Directorate of Tourism Education, Workshop-Congress of Tourism Education)*. Ankara, Türkiye, Aralık 11-13.
- Aybatlı A (2008) Kariyer geliştirmede insan kaynakları fonksiyonlarının rolü ve bilişim perakendeciliği sektöründe bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Marmara

Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkiler Anabilim Dalı, İstanbul.

Aydemir N (1995) *2000 'li Yıllara Doğru Özel Sektör İmalat Sanayiinde İnsan Kaynakları Yönetimi ve Kariyer Arayışları* (TÜGİAD Yayınları, İstanbul).

Aydın EB (2007) Örgütlerde kariyer yönetimi, kariyer planlaması, kariyer geliştirmesi ve bir kariyer geliştirme programı olarak koçluk uygulamaları. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Denizli.

Aymankuy Y, Aymankuy Ş (2013) Turizm işletmeciliği eğitimi alan öğrencilerin turizm sektöründeki istihdamla ilgili görüşleri ve sektördeki kariyer beklentileri (Balıkesir üniversitesi turizm İşletmeciliği ve otelcilik yüksekokulu örneği). *Akademik Bakış Dergisi* 35: 1-21

Aytaç S (2005) *Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması Geliştirilmesi ve Sorunları* (Ezgi Kitabevi, Bursa).

Balay R (2004) Küreselleşme, bilgi toplumu ve eğitim. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi* 37(2): 61-82

Bayar B (2002) Kariyer Seçimi, (internet erişimi: 15.05.2006).

Bilhan S (1992) Eğitimde verimlilik. *Verimlilik Dergisi* (1): 55-62

Bingöl B (2003) *İnsan Kaynakları Yönetimi* (Beta Yayıncılık, İstanbul).

Bingöl D (2010) *İnsan Kaynakları Yönetimi* (Beta Yayın Dağıtım, İstanbul).

Birdir K, Akgöl Y (2015) Gastronomi turizmi ve Türkiye'yi ziyaret eden yabancı turistlerin gastronomi deneyimlerinin değerlendirilmesi. *Mersin University, Institute of Social Sciences, Department of Tourism and Hotel Management, Mersin.*

Boylu Y (2007) Turizm eğitimi almış yeni mezunların oryantasyon programlarına yönelik tutumlarındaki değişimler. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* 6(22): 259-269.

Budak G, Aldemir C, Ataol A (2004) *İnsan Kaynakları Yönetimi* (Barış Yayınları, İzmir).

- Bulurman B (2002) Enformasyon toplumu ve eğitim. *İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 4(1). <http://www.isguc.org> (16 Nisan 2016).
- Buyruk L (2009) Turizm lisans eğitimi alan öğrencilerin kariyer beklentileri üzerine bir araştırma. *10. Ulusal Turizm Kongresi*. Mersin, Türkiye, Ekim 21-24.
- Can H, Kavuncubaşı Ş, Yıldırım S (2009) *Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi* (Siyasal Kitabevi, Ankara).
- Cascio WF (1989) Using utility analysis to assess training outcomes. In I. L. Goldstein, *Frontiers of industrial and organizational psychology, The Jossey-Bass management series and The Jossey-Bass social and behavioral science series*: 63-88.
- Cascio, WF (1995) Whither industrial and organizational psychology in a changing world of work?. *American psychologist* 50(11): 928.
- Charters S, Knight JA (2002) Who is the wine tourist? *Tourism Management* 23(1): 311-319.
- Cihangir İS, Özer O (2016) Aşçılık eğitimi alan öğrencilerin eğitim memnuniyetleri ve kariyer beklentilerine yönelik bir araştırma “USET”. *II. Uluslararası Nevşehir Tarih ve Kültür Sempozyumu Bildiri Metinleri Elektronik Kitabı*. Nevşehir, Türkiye, Mayıs 2-4. <https://ntks.nevsehir.edu.tr/tr/12804>
- Collins A B (2007) Dosya: turizm eğitimi. *TÜROFED Dergisi* 8: 38-54.
- Cumhuriyet Üniversitesi (2017). *Vizyon Misyona*. <http://www.cumhuriyet.edu.tr> (6 Nisan 2017).
- Çabuk Emeksiz Z (2007) İşletmelerde uygulanan kariyer planlamasının işgören performansına etkisi üzerine bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Çağlı IB, (2012) Türkiye’de yerel kültürün turizm odaklı kalkınmadaki rolü: gastronomi turizmi örneği. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, İstanbul.

- Çavuş Ş, Kaya A (2015) Turizm lisans eğitimi alan öğrencilerin kariyer planları ve turizm sektörüne yönelik tutumu. *Manas Journal of Social Studies* 4(5):101-116.
- Delipoyraz M (2009) Motivasyon unsuru olarak kariyer yönetimi ve resmi ilköğretim okullarında bir uygulama (Esenler örneği). Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Demirkol Ş, Pelit E (2002) Türkiye'deki turizm eğitim sistemi ve Avrupa birliği sürecinde olası gelişmeler. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi* 2002(2):125-146.
- Deniz ND (1999) *Global Eğitim* (Türkmen Kitabevi, İstanbul).
- Elmacioğlu T (2009) *Başarıda Aile Faktörü* (Yakamoz Yayınları, İstanbul).
- Erdoğmuş N (2003) Bilgi toplumunda profesyonellerin kariyeri: ampirik bir araştırma. *II. Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı*. İzmit, Türkiye, Mayıs 17-18.
- Eren S (2007) Türk mutfağı ve HACCP sistemi; mutfak profesyonellerinin HACCP bilgilerinin ölçülmesi. *I. Ulusal Gastronomi Sempozyumu*. Antalya, Türkiye, Mayıs 4-5.
- Ergün B (2013) Lisans düzeyinde turizm eğitimi verilen kurumlardaki hizmet kalitesine yönelik bir değerlendirme. Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Ana Bilim Dalı, Afyon
- Ergün E (2007) İnsan kaynakları yönetiminde kariyer planlama ve bir uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İstanbul.
- Ergün M (1982) *Atatürk devri Türk eğitimi* (Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara).
- Ersoy S (2007) Kariyer geliştirme programlarının örgütsel bağlılığa etkisi: tekstil sektöründe karşılaştırmalı bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Sakarya.

- Feldman DC, Bolino MC (1996) Careers within careers: reconceptualizing the nature of career anchors and their consequences. *Human Resource Management Review*, 6(2): 89-112.
- Fındıkçı İ (1999) *İnsan Kaynakları Yönetimi* (Alfa Yayınları, İstanbul).
- Getz D, Brown G (2006) Critical success factors for wine tourism regions: a demand Analysis. *Tourism Management*, 27(1): 146-158.
- Gillespie C, Cousins JA (2001) *European gastronomy into the 21st* (Butterworth-Heinemann, India)
- Gillespie, C H, Baum T (2001) Developing a CD-ROM as a teaching and learning tool in food and beverage management: a case study in hospitality education. *Journal of Teaching in Travel and Tourism*, 2: 41-61.
- Göker G (2011) Destinasyon çekicilik unsuru olarak gastronomi turizmi (Balıkesir ili örneği). Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Anabilim Dalı, Balıkesir.
- Green GP, Dougherty ML (2008) Local ising link ages for food and tourism: culinary tourism as a community development strategy. *Community Development*, 39(3): 148-158.
- Groves AM (2001) Authentic British food products: a review of consumer perceptions. *International Journal of Consumer Studies*, 25(3): 246-254.
- Güneş, M (2007) Performans değerlendirmenin kariyer yönetimindeki yeri ve önemi. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme anabilim Dalı, İstanbul.
- Gürdal A, Şahin F, Çağlar A (2001) *Fen Eğitimi: İlkeler, Stratejiler ve Yöntemler* (Marmara Üniversitesi Yayınları No: 662, İstanbul).
- Hacıoğlu N, Kaşlı M, Şahin S, Tetik N (2008) *Türkiye’de Turizm Eğitimi* (Detay Yayıncılık, Ankara).

- Hatipoğlu A (2014) Osmanlı saray mutfağının gastronomi turizmi çerçevesinde incelenmesi. Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Sakarya.
- Hatipoğlu A, Batman O, Sarıışık M (2009) Gastronomi ve din. *III. Ulusal Gastronomi Sempozyumu Bildirisi*, Alanya, Antalya, Türkiye, Nisan 17-18.
- Heskett JL, Jones TO, Loveman GW, Sasser W E (1994) Putting the service-profit chain to work. *Harward Business Review*, 72: 164-174.
- Ilgaz B (2011) Üniversite düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilerin yılmazlık, umutsuzluk durumları ve sektörel tutumlarının kariyer seçimlerine etkileri: Akdeniz üniversitesi örneği. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Ve Otelcilik Ana Bilim Dalı, Antalya
- İnce C, Kendir H (2016) Turizm öğrencilerinin kariyer beklentilerine yönelik düşünceleri: stajyer öğrenciler örneği. *International Journal of Academic Value Studies*, 2(4): 13-23.
- Kamaşak R, Bulutlar F (2010) Kişilik, mesleki tercih ve performans ilişkisi: akademik personel üzerine bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2): 119-126.
- Karcıoğlu F (2001) *Kariyer Yönetimi* (Karizma Yayınları, İstanbul).
- Karim SA (2006) Culinary tourism as a destination attraction: an empirical examination of the destination's food image and information sources. Published Doctoral Thesis, USA: Oklahoma State University, Oklahoma.
- Kılıç G (2008) Kariyer yönetimi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Eğitimi Anabilim Dalı, Ankara.
- Kılıç G, Öztürk Y (2009) Kariyer yönetimi: beş yıldızlı otellerde bir uygulama. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20(1): 45-60.

- Kırçı Z (2007) Motivasyon unsuru olarak kariyer geliştirme ve bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı Erzurum.
- Kivela J, Crotts J (2006) Tourism and gastronomy: gastronomy's influence on how tourists experience a destination. *Journal of Hospitality & tourism research*, 30: 354-377.
- Kocabaş İ (1994) Eğitimde verimlilik için hedeflerle yönetim. *Verimlilik Dergisi*, Milli Prodüktivite Merkezi, (1994/2).
- Kocabay U (2010) İşletmelerde performans değerlendirme, geri bildirim, kariyer planlama ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilere yönelik bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Strateji Bilimi Anabilim Dalı, Gebze.
- Kocacık F, Gökkaya VB (2005) Türkiye'de çalışan kadınlar ve sorunları. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 6(1):195-219.
- Kozak AM (2001) *Konaklama İşletmelerinde Kariyer Planlaması* (Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir).
- Kozak N (1997) Genel Turizm İlkeler-Kavramlar (Turan Kitabevi, Ankara).
- Kuslivan S & Kuslivan Z (2000) Perceptions and attitudes of undergraduate tourism students towards working in the tourism industry in Turkey. *Tourism Management*, 21: 251-269.
- Kuzgun Y (2006) *Meslek Rehberliği ve Danışmanlığına Giriş* (Nobel Yayın Dağıtım, Ankara).
- McKercher B, Okumus F, Okumus B (2008) Food tourism as a viable market segment: it's all how you cook the numbers. *Journal of Travel & Tourism Marketing*, 25(2):137-148.
- Mersin Üniversitesi (2017). *Programlar*. <http://www.mersin.edu.tr> (4 Nisan 2017).
- Mısırlı İ. (2002) Turizm sektöründe meslek standartları ve mesleki belgelendirme sistemi. *Anatolia Turizm Araştırma Dergisi*, 13(1): 39-55.

- Necmettin Erbakan Üniversitesi (2017). *Gastronomi Mutfak Sanatları*
<https://www.konya.edu.tr> (8 Nisan 2018).
- Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi (2017). *Eğitim-Öğretim*.
<https://gastronomi.nevsehir.edu.tr> (3 Nisan 2017).
- Olalı H (1982) *Turizm Politikası ve Planlaması* (Ege Üniversitesi Matbaası, İzmir).
- Olca A (2008) Türk turizmde eğitimin önemi. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 7(2): 318-390
- Oral S, Çiçek O ve Aktaş G (1994) Turizm bilincinin oluşturulmasında yaygın eğitimin yeri ve önemi. *I. Turizm Sempozyumu*, Ankara, Kasım 17-18.
- Öncüler M E (2006) Avrupa birliği eğitim politikasında mesleki turizm eğitimi yaklaşımı ve Türk turizm eğitimine uygulanabilirliği. Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, İzmir
- Öney H (2016) Gastronomi Eğitimi Üzerine Bir Değerlendirme. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 35: 193-203
- ÖSYM (2016) *Yüksek Öğretim Programları ve Kontenjanları Kılavuzu*.
<http://www.osym.gov.tr> (21 Şubat 2017).
- Özgen B (1994) *Türkiye’de Örgün Eğitim* (Nazar Matbaacılık ve Ticaret, İzmir).
- Özpala N (2007) Kariyer değerlendirme sonuçlarının performans değerlendirme sürecinde kullanımı ve bir uygulama örneği. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İzmir.
- Peker Ö (1991) Kamu Kuruluşlarında Hizmet-içi Eğitimin Yapısı ve İşleyiş. *I. Eğitim Kongresi Bildirileri* (Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Yayını, İzmir).
- Pelit E ve Güçer E (2006) Turizm alanında öğretmenlik eğitimi alan öğrencilerin turizm işletmelerinde yaptıkları stajları değerlendirmeleri üzerine bir araştırma. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi* (1): 139-164.

- Plummer R, Telfer D, Hashimoto A, Summers R (2005) Beer tourism in Canada along the waterloo-Wellington aletrail. *Tourism Management*, 26(3): 447-458.
- Sabuncuoğlu Z (1991) *Personel Yönetimi* (Teknografik Matbaacılık, İstanbul).
- Sabuncuoğlu Z (2000) *İnsan Kaynakları Yönetimi* (Ezgi Kitabevi: Bursa).
- Santich B (2004) The study of gastronomy and its relevance to hospitality education and training. *Hospitality Management* 23(1): 15–24.
- Sarı F (2007) Türkiye’deki turizm eğitiminin turizm sektöründeki istihdama etkisi ve Anadolu otelcilik ve turizm meslek liseleri üzerine bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, İzmir Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Saruhan ŞC, Yıldız ML (2014) *İnsan Kaynakları Yönetimi* (Beta Yayınları, İstanbul).
- Schein EH (1990) Organizational culture. *American Psychological Association* 45(2):109.
- Schein EH (1996) Culture: the missing concept in organization studies. *Administrative Science Quarterly* 41: 229-240.
- Sekaran, Uma (2003). *Research Methodsfor Business: A Skill-Building Approach* (John Wileyand Sons, New York).
- Serper Ö, Aytaç M (2000) *Örnekleme* (Ezgi Kitabevi, Bursa).
- Sezgin OM (2001) *Genel Turizm ve Turizm Mevzuatı* (Detay Yayıncılık, Ankara).
- Shenoy S (2005) Food tourism and the culinary tourist, Doctoral Thesis, Clemson University, South Carolina USA.
- Sormaz U, Akmeşe H, Güneş E, Aras S (2016) Gastronomy in Tourism. *Procedia Economics and Finance*, 39: 725-730.
- Soysal A (2006) Kariyer yönetiminde yeni strateji arayışları: Türkiye ölçeğinde bir değerlendirme, *Çimento İşverenler Dergisi*, 4(2): 3-24
- Sparks B (2007) Planning a wine tourism vacation? Factors that help to predict tourist behavior alintentions. *Tourism Management*, 28(5):1180-1192.

- Stevens P (1999) *Why Career Planning Can't Be Hurried* (Centre for Worklife Counselling, Sydney Australia).
- Şahinöz S (2006) Kurum kültürünün oluşumunda kariyer yönetiminin yeri ve bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Şanlıer N (2005) Yerli ve yabancı turistlerin Türk Mutfağı hakkındaki görüşleri. *Journal of Gazi Faculty of Education*, 25(1); 213-227.
- Şimşek B (1999) Yöneticilerin çalışanlara karşı etik sorumlulukları. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* (1)3: 69.
- Tahtaloğlu B (2012) Turizm eğitimi almakta olan üniversite öğrencilerin kariyer planlamalarına ilişkin görüşlerin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Eğitimi Anabilim Dalı, Ankara.
- Tanrıoğan A (2007) Eğitim bilimleri ile ilgili kavramlar. Ekiz D, Durukan H(Ed.) Eğitim Bilimine Giriş (s.11-29) (Avcı Ofset Matbaacılık, İstanbul).
- Telman C (2006) *Başarıya Giden Yolda Meslek Seçimi* (Epsilon Yayıncılık, İstanbul).
- Türk Dil Kurumu (2017) www.tdk.gov.tr (16.07.2017).
- Türkiye Cumhuriyeti Kalkınma Bakanlığı (2014) *Mesleki Eğitimin Yeniden Yapılandırılması Çalışma Grubu Raporu* (Kalkınma Bakanlığı Yayınları, Ankara)
- Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (2004) *Mesleki Eğitim Sistemimiz ve İşletmelerdeki Beceri Eğitimi Sorunları ve Çözüm Önerileri Raporu* (TİSK Yayınları, Ankara).
- Uğuz SÇ, Topbaş F (2016) Turizmde kadın istihdamı ve ücret ayrımcılığı: karşılaştırmalı bir analiz. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi* 27(1): 62 -78.
- Ural A ve Kılıç İ (2006). *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi* (Detay Yayıncılık, Ankara).
- Ünlüönen K ve Boylu Y (2005) Türkiye'de yükseköğretim düzeyinde turizm eğitimindeki gelişmelerin değerlendirilmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* 3(12): 11-32.

- Üre P (2014) byzantine heritage, archaeology, and politics between Russia and the Ottoman empire: Russian archaeological institute in constantinople (1894-1914). PhD Thesis , The London School of Economics and Political Science, London.
- Üzümcü TP, Bayraktar S (2004) Türkiye’de turizm otel işletmeciliği alanında eğitim veren yükseköğretim kuruluşlarındaki eğitimcilerin turizm mesleki eğitiminin etiksel açıdan incelenmesine yönelik bir alan araştırması. *III. Bilgi-Ekonomi-Yönetim Kongresi: Bildiriler Kitabı*, Eskişehir, Türkiye, Kasım 25-26
- Yağcı Ö (2001) Türkiye’de turizm eğitimi ve istihdamda karşılaşılan temel sorunlar ve çözüm önerileri. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi* 4: 23-39
- Yılmaz AG (2006) İnsan kaynakları yönetiminde kariyer planlamanın çalışanın motivasyonu üzerine etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yorulmaz H (2007) Kariyerde iş doyumu ve plato: KKTC kamu sektöründe uygulamalı bir çalışma, Yüksek Lisans Tezi, KKTC Yakın Doğu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı, Kıbrıs.
- Zahari MSM, Jalis MH, Zulfify MI, Radzi SM, Othman Z (2009) Gastronomy: an opportunity for malaysian culinary educators. *International Education Studies* 2(2): 66-71.
- Zengin B, Şen ML, Taşar O (2011) Marmara bölgesinde turizm lisans öğrencilerinin konaklama sektöründe cinsiyete göre kariyer düşünceleriyle ilgili bir araştırma. *International Conference On Eurasian Economie*, Session 3B: 217-225.

EKLER

GASTRONOMİ VE MUTFAK SANATLARI EĞİTİMİ ALAN ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİN KARIYER BEKLENTİLERİNİ ÖLÇMEYE YÖNELİK ANKET FORMU

Sayın Katılımcı,

Bu anket, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği anabilim dalında hazırlanan yüksek lisans tezinin uygulama kısmına veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Araştırma bilimsel bir amaçla yapılmakta olup, araştırmanın amacına ulaşması özenle vereceğiniz cevaplarla sağlanacaktır. Araştırmaya yapacağınız katkılardan dolayı şimdiden teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dileriz.

Doç. Dr. Lütfi BUYRUK

Danışman

Öğr. Gör. Durmuş Ali AYDEMİR

Yüksek Lisans Öğrencisi

A. Okuduğunuz bölüm ve aldığınız eğitimle ilgili değerlendirmenizi, yan tarafta bulunan kutucuklardan uygun olanını biçiminde işaretleyerek belirtiniz.

Okuduğunuz Bölüm ve Aldığınız Eğitim ile İlgili İfadeler	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılmıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.Okuduğum bölümden memnunum.	1	2	3	4	5
2.Okuduğum bölümü özgürce / isteyerek seçtim.	1	2	3	4	5
3.Okulda öğrendiklerim kariyerim için yeterlidir.	1	2	3	4	5
4.Okul bana sadece diploma verecektir.	1	2	3	4	5
5.Öğrenciliğim süresince staj imkanlarını iyi değerlendirip, kendimi geliştirebileceğimi düşünüyorum.	1	2	3	4	5
6.Okulda öğretilenlerin sektörün beklentilerini karşılayacağını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
7.Mesleğim ile ilgili işletmeler hakkında bilgi sahibiyim.	1	2	3	4	5
8.Gastronomi ve mutfak sanatları ile ilgili bir alanda çalışmak için, bu konuda eğitim alınması gerektiğini düşünüyorum.	1	2	3	4	5
9.Aldığım yabancı dil eğitiminin sektördeki iş hayatım için yeterli olacağını düşünüyorum.	1	2	3	4	5

B. Kariyer beklentilerinize ilişkin değerlendirmelerinizi, yan tarafta bulunan kutucuklardan uygun olanını biçiminde işaretleyerek belirtiniz.

Kariyer Beklentileri ile İlgili İfadeler	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılmıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.Çevremdekilere Gastronomi ve Mutfak Sanatları lisans eğitimi aldığımı gururla söylüyorum.	1	2	3	4	5
2. Mezun olduktan sonra en alt düzeyden kariyerime başlayabilirim.	1	2	3	4	5
3. Mezun olduktan sonra yönetici pozisyonunda iş bulabilirim.	1	2	3	4	5
4.Mezun olduktan sonra beni tatmin edecek bir işim olacaktır.	1	2	3	4	5

5.Eğitimini aldığım alanın dışında bir kariyer düşünebilirim.	1	2	3	4	5
6.Yurt dışında kariyer yapmayı düşünüyorum.	1	2	3	4	5
7.Sektörde kısa, orta ve uzun vadede ulaşmam gereken pozisyonları belirledim.	1	2	3	4	5
8.Sektörde üst düzey yönetici olmam çok zor.	1	2	3	4	5
9.İnsanlarla ilişki kurmayı ve kendimi ifade etmeyi bilirim.	1	2	3	4	5
10.Üstlerimden emir almak beni rahatsız etmez.	1	2	3	4	5
11.Beş yıl sonra nerede olmak istediğimi biliyorum.	1	2	3	4	5
12.Mesleğimin geleceği konusunda olumlu hislere sahibim.	1	2	3	4	5
13.Gastronomi ve Mutfak sanatları alanında bir çok işin ücreti çok düşüktür.	1	2	3	4	5
14. Bu sektörde çok para kazanabileceğimi düşünmüyorum.	1	2	3	4	5

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERE İLİŞKİN SORULAR

1. Cinsiyetiniz <input type="checkbox"/> Erkek <input type="checkbox"/> Kadın	2. Kaçınıcı sınıfta öğrenim görüyorsunuz <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4
3.Yaşınız <input type="checkbox"/> 18 yaş ve aşağısı <input type="checkbox"/> 19-21 arası <input type="checkbox"/> 22-24 arası <input type="checkbox"/> 25 yaş ve üzeri	4. Gastronomi ve Mutfak Sanatları ile ilgili ortaöğretim düzeyinde eğitim aldınız mı ? <input type="checkbox"/> Evet <input type="checkbox"/> Hayır
5. Ailenizin aylık gelir durumu <input type="checkbox"/> 1400 TL ve altı <input type="checkbox"/> 1401-2400 TL arası <input type="checkbox"/> 2401-3400 TL arası <input type="checkbox"/> 3401-4400 TL <input type="checkbox"/> 4401 ve üzeri	6. İkamet ettiğiniz şehir hangi bölgede bulunmaktadır? <input type="checkbox"/> İç Anadolu Bölgesi <input type="checkbox"/> Marmara Bölgesi <input type="checkbox"/> Ege Bölgesi <input type="checkbox"/> Akdeniz Bölgesi <input type="checkbox"/> Karadeniz Bölgesi <input type="checkbox"/> Doğu Anadolu Bölgesi <input type="checkbox"/> Güneydoğu Anadolu Bölgesi
7. Gastronomi ve Mutfak Sanatları alanında staj yaptınız mı? <input type="checkbox"/> Evet <input type="checkbox"/> Hayır	8. Ailenizde okuduğunuz bölüm ile ilgili bir alanda çalışan var mı? <input type="checkbox"/> Evet <input type="checkbox"/> Hayır

KATKILARINIZDAN DOLAYI ÇOK TEŞEKKÜR EDERİZ.

ÖZ GEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı-Soyadı: Durmuş Ali AYDEMİR

Uyruğu: T. C.

Doğum Yeri ve Tarihi: Konya / 1977

Tel: 0546 824 7090

E-posta: durmusaliaydemir0@gmail.com

Yazışma Adresi: 15 Temmuz Mah. Alparslan Türkeş Cad. 126. Sok No: 17 Merkez/
Nevşehir

EĞİTİM

DERECE	KURUM	MEZUNİYET TARİHİ
Lise	Beyşehir Lisesi	1994
Lisans	Erciyes Üni. Nevşehir Turizm ve Otel İşl. Y. O.	2002

İŞ DENEYİMLERİ

YIL	KURUM	GÖREV
2015-	Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi	Öğretim Görevlisi
2002-2015	Peri Tower Hotel	Yiyecek- İçecek Müdürü

YABANCI DİL

İngilizce