



ASÇILIK BÖLÜMÜ ÖĞRENCİLERİNİN MESLEK UYUMU VE KARİYER PLANLAMALARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN INDIVIDUAL PROFESSIONAL ADAPTATION AND CAREER PLANNING OF COOKING DEPARTMENT STUDENTS

Çağla ÜST CAN 
Dr. Öğr. Üyesi, Aksaray Üniversitesi, Turizm Fakültesi,
caglaustcan@aksaray.edu.tr

Büşra ŞEN AVCU[†] 
Öğr. Gör., Aksaray Üniversitesi, Güzelyurt Meslek Yüksekokulu
busrasen@aksaray.edu.tr

Geliş Tarihi: 02.05.2024 Kabul Tarihi: 29.06.2024

Özet: Aşçılık mesleğinde bireyin meslek uyumu ve kariyer planlaması, bireyin sahip olduğu yetenekler, ilgi alanları ve değerleri ile mesleğin gerektirdiği beceriler, sorumluluklar ve çalışma koşulları arasındaki uyumu içerir. Bu uyum, mesleki başarı için kritik önem taşır. Tutkulu olmak, mutfakla ilgili yeteneklere, yaratıcılığa, detaylara önem verme becerisine ve stresle başa çıkma yeteneğine odaklanmayı gerektirir. Birey meslek uyumu, iş performansını etkilemekte ve uzun vadeli bir kariyer için temel oluşturmaktadır. Kariyer planlama davranışlarının öğrencilerin mesleki hedeflerini şekillendireceği göz önüne alındığında; aşçılık bölümü öğrencilerinin meslek uyumu ve kariyer planlaması arasındaki ilişkinin incelenmesi, meslek becerilerine uyumun anlaşılması ve kariyer hedeflerinin etkili bir şekilde yönlendirilmesi açısından önemlidir. Bu düşünceden hareketle araştırmanın amacı; aşçılık bölümü öğrencilerinin birey meslek uyumu ile kariyer planlamaları arasındaki ilişkiyi demografik özellikler bağlamında incelemektir. Nicel araştırma yöntemlerinden anket tekniği kullanılarak yapılan çalışmada, Aksaray Üniversitesi Güzelyurt Meslek Yüksekokulu Aşçılık programı öğrencileri üzerine odaklanılmıştır. Elde edilen verilerin analizi sonucunda, öğrencilerin meslek uyumlarının orta düzeyde olduğu ve meslek uyumu ile kariyer planlamanın tüm alt boyutları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Birey meslek uyumu, Kariyer planlama, Aşçılık

Abstract: In the culinary profession, an individual's occupational adjustment and career planning involve the alignment between the individual's skills, interests, and values with the skills, responsibilities, and working conditions required by the profession. This alignment is critically important for professional success. Being passionate requires focusing on culinary skills, creativity, attention to detail, and the ability to cope with stress. Individual occupational adjustment affects job performance and forms the foundation for a long-term career. Considering that career planning behaviors shape students' professional goals, examining the relationship between occupational adjustment and career planning in culinary students is important for understanding the adaptation to professional skills and effectively directing career goals.

[†] Sorumlu Yazar

Based on this idea, the purpose of the research is to examine the relationship between individual occupational adjustment and career planning of culinary students in the context of demographic characteristics. The research, conducted using the survey technique, one of the quantitative research methods, focused on the students of Aksaray University Güzelyurt Vocational School Culinary Program. As a result of the analysis of the obtained data, it was concluded that the students' occupational adjustment was at a moderate level and that there was a positive relationship between occupational adjustment and all sub-dimensions of career planning.

Keywords: Individual occupational adjustment, Career planning, Culinary arts

GİRİŞ

Türk Dil Kurumu (TDK) meslek kavramını, endüstri sistemiyle "belli bir eğitim ile kazanılan sistemli bilgi ve becerilere dayalı, insanlara faydalı mal verimi, hizmet verme ve karşılığında para kazanmak için oluşturulan, kurallar belirlenmiş iş" olarak ifade etmektedir (TDK, 2023; Tak ve Çiftçioğlu, 2009; Akalın, 2006). Meslek, bireyin toplum içinde kendini tanımlaması ve toplumda yer almasında önemli bir rol oynar; aynı zamanda kişisel gelişimini destekleyerek bireyin kendini gerçekleştirmesine olanak tanır (İlhan, 2015, s. 321). Bu bağlamda mesleki tercihler, genellikle saygınlık, ekonomik bağımsızlık, işte başarılı hissetme ve sosyal ilişkiler kurma gibi faktörlerle şekillenir (Kuzgun, 2009, s. 321). Meslek, gelir kaynağı olmanın ötesinde statü, kişisel tatmin, yetenek sergileme ve kendini gerçekleştirme gibi dinamiklere de sahip bir kavramdır (Sarıkaya ve Khorshid, 2009, s. 423). Günümüzde mesleki tercihler, bireylerin kariyer rotasını belirlemede ve kişisel gelişimlerini şekillendirmede kilit bir role sahip olabilir. Bu bağlamda, mesleki tercihlerde önemli bir yeri olan yeme-içme sektörü, dünya çapında hızla gelişen ve birçok kişinin mesleki seçimleri arasında üst sıralarda yer alan bir sektör olarak karşımıza çıkabilir. Sektörün en önemli alanlarından biri olan aşçılık mesleği ise, başlı başına bir sanat olarak kabul edilerek popülerliğini giderek arttırabilir. Bu durum, mesleki eğitim süreçlerine olan talebi ve bu süreçlerin bireyler üzerindeki etkilerini de arttırmaktadır. Mesleki eğitim, bireylerin kariyerlerini şekillendiren önemli bir süreçtir. Yükseköğretim düzeyinde mesleki eğitim gören bireyler, bu dönemde kaygı, kararsızlık ve stres gibi durumlarla sıkça karşılaşabilirler (Tuncer ve Tanış, 2020; 262 Ehtiyar ve ark., 2017). Dolayısıyla, bireylerin meslekleriyle ilgili gelecek beklentileri, yükseköğretim döneminde belirgin bir hal alır. Bu bağlamda, aşçılık gibi son yıllarda artan ilgi gören bir mesleğin, yükseköğretim seviyesinde 98 devlet üniversitesi 95 vakıf üniversitesinde geniş bir tercih yelpazesi sunması dikkat çekmektedir. Bu durum, Türkiye'de aşçılık alanında eğitim veren programların ve kurumların yoğun ilgi görmesinin bir göstergesidir. Aşçılık eğitimi, hem ortaöğretim düzeyinde yiyecek içecek hizmetleri alanında hem de yükseköğretim seviyesinde ön lisans ve lisans programları şeklinde sunulmaktadır. Bu programlar, mesleğe yönelik insan kaynağının yetişmesine katkıda bulunmaktadır (Yener, 2022, s. 1632). Özellikle aşçılık gibi spesifik bir alanda eğitim gören öğrencilerin, seçtikleri meslek ile birey olma süreçleri arasındaki uyumun ve kariyer planlamalarının ilişkisi oldukça önemlidir. Donohue'nun (2006) ve Gothard'ın (2001) yaptıkları çalışmalarda, birey meslek uyumu düzeyi yüksek olan bireylerin genellikle mesleklerini sürdürmeye daha fazla eğilim gösterdikleri, buna karşılık, meslek uyum düzeyi düşük olan kişilerin meslek değiştirme eğilimlerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu bağlamda araştırma, aşçılık bölümü öğrencilerinin birey meslek uyumu ile kariyer plânlamaları arasındaki ilişkiyi demografik özellikler bağlamında incelemeyi amaçlamaktadır. Ayrıca araştırma, öğrencilerin mesleki uyum ve kariyer hedefleri arasındaki etkileşimi değerlendirerek, aşçılık mesleğine yönelik kariyer planlamasıyla ilgili önemli içgörüler sağlamayı hedeflemektedir. Çalışmanın bu çerçevede aşçılık bölümü öğrencilerinin meslek seçimleri, meslek uyumu ve kariyer planlamaları üzerindeki etkilerini incelemesi, meslek tercihlerinin bireyin kendini gerçekleştirme sürecinde yaşadığı karmaşıklığı ve bu sürecin kariyer rotasındaki etkilerini anlamaya katkı sunması beklenmektedir.

LİTERATÜR İNCELEMESİ

Bir insanın mesleği, yaşam tarzının temelini oluşturan önemli bir unsurdur. Meslek, ekonomik kazanç sağlanın yanında, aynı zamanda sosyal statüyü belirler, fiziksel ve zihinsel

gelişime katkıda bulunur. Seçilen meslek, kişinin bakış açısını, tutumlarını ve toplumsal ilişkilerini etkileyerek hayatını yönlendirir (İlhan, 2015, s.328). Ayrıca, sahip olunan meslek, bireyin arkadaşlık ilişkilerini, evlilik tercihlerini, yaşam alanını, çocuklarının geleceğini ve aile hayatının kalitesini de belirleyebilir (Eke, 1987, s.379). Meslek seçimi, kişinin kendine özgü niteliklerine, yeteneklerine en uygun ve tatmin edici bulduğu alana yönelmesidir. Başarılı bir meslek hayatı, bilinçli ve isteyerek yapılan bir meslek seçimine dayanır. Kendi isteğiyle seçilen meslek, kişinin kimliğini güçlendirirken, isteği dışında yapılan bir seçim ise büyük sorunlara yol açabilir ve tatminsizlik riskini artırabilir (Şener ve ark., 2011, s.16).

Birey-meslek uyumu, bireyin çevresiyle olan uyumunun en geniş boyutudur. Birey meslek uyumunun şekillenmesinde bireylerin kendine özgü eğilimleri, yetenekleri, bilgi birikimi ve ilgi alanları önemli ölçüde etki etmektedir. Bu durum, bir kişiyi belirli bir meslek alanına yönlendirirken ve bazı mesleklerin kişi için çekiciliğini artırırken etkilidir (Starks, 2007, s.70). Birey meslek uyumu 1991 yılında Edward tarafından, bireyin yetenekleri ile işin gereksinimleri arasındaki uyum veya bireyin istekleri ile işin sundukları arasındaki denge olarak tanımlanmıştır (Kılıç ve Yener, 2015, s.163). Bu uyum, geleneksel çalışan seçiminde kritik bir unsurdur; uygun becerilere sahip işe alımların önemi büyüktür. Birey meslek uyumu, genellikle ihtiyaç-kaynak ve talep-yetenek kavramlarını içerir. Dolayısıyla, birey meslek uyumu, bireyin yetenekleri ile işin talebi ya da bireyin arzuları ile işin özellikleri arasındaki dengeyi ifade eder (Sekiguchi, 2004, s.184).

Bireyin meslekle uyumlu olması, performansını artırır, beklentileri karşılama düzeyini yükseltir ve işten ayrılma niyetini azaltır (Li ve Hung, 2010, s.308). Ayrıca, meslek uyumu iş performansını ve iş tatminini olumlu yönde etkilerken, iş stresini olumsuz etkileyebilir (Kılıç ve Yener, 2015, s.162). Bu bağlamda, bireyin işin gerekliliklerine uygunluğuyla daha iyi performans gösterdiğini ve işle uyumunun, iş memnuniyeti ve başarıyı artırıcı bir etki taşıdığını öne sürmektedir.

Bir mesleğin başarılı bir şekilde icra edilmesi, o mesleği severek ve isteyerek yapan bireylerin sahip olduğu bilgi, beceri, tutum ve gereken iş süreç bilgilerinin birleşmesiyle gerçekleşir. Bu durum, toplumda kabul gören ve saygı duyulan bir meslek ortaya çıkarır (Arıncı, 2013, s.138). Her bireyin kendine özgü yetenekleri, bilgi, beceriler ve ilgi alanları vardır; bu farklılıklar belirli meslekleri bireyler için daha cazip hale getirebilir (Starks, 2007, s.61). Araştırmalar, yüksek birey-meslek uyumu seviyelerine sahip olanların genellikle mesleklerini sürdürme eğiliminde olduklarını, düşük uyum seviyelerine sahip olanların ise meslek değiştirme eğiliminde olduklarını göstermektedir (Donohue, 2006, s. 515). Uyumlu bir şekilde mesleklerini icra eden bireyler, mesleğe olan olumlu algılarıyla uzun süre motivasyonlarını korurken (Gothard, 2001), diğer çalışmalar ise bireyin mesleki tatmin ve bağlılık düzeyinin, meslek uyumu seviyesine bağlı olarak olumlu etkilendiğini vurgulamaktadır (Vandenbergh ve Ok, 2013, s.672).

Birey Meslek Uyumu Kriterleri

Tınar ve Ulusoy'un (2017, s. 95) çalışmasında, çalışma hayatı insanların yaşamlarında önemli bir yer işgal ettiğini ifade etmişlerdir. Bu çalışma şartları, bireylerin yaşam kalitesini ve mutluluğunu doğrudan etkilemektedir. Dolayısıyla, iş yaşamının kalitesi ve tatmini, çalışanların işlerine uyum sağlamalarını, bağlılıklarını ve iş ile yaşam dengesini korumalarını etkiler. Çalışma koşullarının iyileştirilmesi, uygun çalışma ortamlarının sağlanması ve adil ücretlendirme, çalışanların mesleki uyumunu artırırken, bunların eksikliği motivasyonu düşürebilir ve işletmeye zarar verebilir. Bu nedenle, çalışma koşullarının geliştirilmesi ve iyileştirilmesi günümüzde son derece önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır (Çevik ve Korkmaz, 2014, s. 127). Çalışma şartlarının geliştirilmesi açısından, birey ve mesleğinin uyumlu bir şekilde bir araya gelmesi önemli bir konudur. Birey ve meslek arasındaki uyumun sağlanabilmesi için aşağıdaki unsurların varlığı gereklidir.

Kişilik Yapısı Testleri: Kurumların faaliyetlerini etkin, verimli ve kaliteli bir şekilde yürütebilmesi, çalışanların da bu niteliklere sahip olmalarına bağlıdır (Barutçu ve Öktem, 2003, s. 49). Bu nedenle, işe alım sürecinde çalışanların kişilik yapıları ve işe uygunlukları titizlikle

değerlendirilmelidir. Her bireyin kendine özgü yetenekleri ve ilgi alanları bulunmaktadır ve bu özellikler, belirli bir meslek veya alana yönelmelerinde ve o alana uyum sağlamalarında etkili olmaktadır (Gillan ve Starks, 2007, s. 61).

Kültürel Uyum: İşe alım süreçlerinde, çalışanların kurumsal uyumu artık kritik bir faktör olarak kabul edilmektedir (Rynes ve ark., 2002, s. 96). İş tanımlarının belirsizleşmesi, roller arası geçişlerin esnekliği ve nitelikli personel talebinin yükselmesi, kurum kültürüne hızlı bir şekilde adapte olabilen çalışanların tercih edilmesini gerektirmektedir (Kristof-Brown ve ark., 2005, s.325). Çalışanlar, benzer psikolojik özelliklere sahip iş arkadaşlarıyla çalışmayı tercih etmekte ve bu durum, etkileşimlerini artırarak kendi değerlerini ve inançlarını sorgulama fırsatı sunmaktadır (Muchinsky, 2008, s. 83).

Kişisel Algı ve Değer Olgusu: Bireylerin özellikleri, bilgi ve yetenekleri, mesleklerinde başarılı olmaları için önemli olabilir; ancak, bireyin mesleki uyumu için yeterli değildir (Ehrhart ve Makransky, 2007, s. 209). İşe olan içsel istek, bireyin içsel motivasyonunu etkilerken, mesleğe dair algısı ve değer verme düzeyi de büyük önem taşımaktadır.

Objektiflik: Kurumların birey-meslek uyumunu arttırmak için subjektif olmayan, bilimsel temellere dayanan yöntemlere odaklanmaları zekâ, ilgi ve kişilik gibi faktörleri kullanmaları önemlidir. Bu yaklaşım, kurum içinde rekabet ortamını geliştirirken, aynı zamanda çalışanların performansını da artırabilir. Bu durum, adil bir ücret yönetiminin kurulmasına da katkı sağlayabilir (Dessler, 2005, s. 330).

İyi Yönetim: Çalışanların kişisel özelliklerine uygun iş kollarında çalışmasının, kurum içi uyum problemlerini azaltmada önemli bir rol oynayabileceğini vurgulamıştır. Bu durumun sağlanmasında etkili bir yönetim, çalışanların yetenekleri ve iş gereklilikleri arasında denge kurarak, uygun iş kolunda çalışmalarını desteklemelidir (McKenna, 1987, s. 233).

Birey Meslek Uyumu Kuramları

Birey-meslek uyumu, bireyin kendi mesleki ilgi alanları ile çalışma ortamı özellikleri arasındaki uyumun bir ölçüsü olarak tanımlanmıştır (Nordin ve ark., 2019, s. 12). Meslek gelişimi üzerine çeşitli kuramlar geliştirilmiş ve kişinin meslek seçimi sürecinde hangi yeteneklerin, becerilerin ve düşüncelerin etkili olduğuna dair çalışmalar yürütülmüştür (Gülbahçe, 2007, s. 21). Bu kuramlardan bazıları şunlardır;

Parsons tarafından temelleri atılıp Williamson tarafından geliştirilen “Özellik Etme Kuramı”; bireylerin sahip olduğu, dışarıdan da ölçülebilen fiziksel ve zihinsel özellikleri içermekte ve bireyin mesleği başarabilmesi için mesleğin talep ettiği özellikleri ile kişisel özelliklerin uyumlu olmasını ifade etmektedir (Bacanlı, 1995, s. 92; Üre, 2013, s. 206; Yeşilyaprak, 1995, s. 43). Holland’ın Tipoloji Kuramı, bireyin kişilik özellikleri ile mesleklerin talep ettiği faaliyetler arasındaki ilişkiye odaklanmaktadır. Holland’ın mesleki kişilik kuramı, dört temel varsayıma dayanır. Bireylerin çeşitli kişilik tiplerinden birine sahip olabileceği genel kabul görmektedir; bunlar arasında gerçekçi, sanatçı, sosyal, araştırmacı, girişimci ve geleneksel kişilik tipleri bulunmaktadır. Bu kişilik tiplerine paralel olarak, altı farklı çevre modeli de mevcuttur. Bireyler, kendilerine uygun beceri ve yetenekleri kullanabilecekleri, değerlerini ifade edebilecekleri, ilgi alanlarına yönelebilecekleri ve kişiliklerine uygun rolleri üstlenebilecekleri uygun ortamları aramaktadır (Holland, 1997; Akt. Pilavcı, 2007, s. 33). Psikanalitik kuramcılara göre, meslek seçimi kişiliğin bir yansımasıdır ve normal bir insanın meslek tercihinde rehber ihtiyacı duymadığı düşünülmektedir. Bu yaklaşıma göre, insanın bilinçdışı dürtüleri, hangi mesleki alanda doyum sağlayacağını en iyi ifade eden rehberdir (Gülbahçe, 2007, s. 26). Roe’un yaklaşımı, bireyin yaşantıları, ilgi, yetenek ve tutumları arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkinin meslek seçimine etkisini inceler. Roe'a göre, özel yeteneklerin oluşumu, kişinin psişik enerjisinin yönlendirildiği alanlarda ilgi, tutum ve yeteneklerin gelişmesiyle gerçekleşir (Aydın, 2014, s. 32). Tiedeman ve O’Hara, mesleki gelişimi kimlik gelişimiyle ilişkilendirir ve bireyin kendini algılamaktan ziyade kendini değerlendirmesini vurgular. Bu teoriye göre, bireyin kariyer gelişimi bilişsel gelişim

süreciyle paralellik gösterir. Birey, kişisel özelliklerinin farkında olarak yaşantılarını değerlendirir ve geleceğini bu noktada planlar. Tiedeman'a göre, mesleki tercih iki aşamada gerçekleşir. İlk aşama, bekleme ve hazırlanma; ikinci aşama ise uygulama ve uyum sağlama aşamasıdır. İlk aşamada birey araştırma yapar, seçimlerde bulunur ve kendini ifade eder. İkinci aşamada ise birey meslek içerisinde yer alır, dönüşüm sürecine girer ve mesleğe entegre olmaya başlar (Kuzgun, 2002).

Kariyer Planlaması

Dünya genelinde tarım toplumundan ziyade bilgi ve insan odaklı bir toplum haline gelmesi, insanların beklentilerinin değişmesine ve gelişmesine yol açmaktadır. Bu bağlamda, bireylerin mesleki bilgi, beceri ve yetenek kazanmaları gerekmekte ve bu amaçla dünya genelinde, özellikle de Türkiye'de, mesleki eğitim gibi konular kamu ve vakıf üniversitelerinin ön lisans, lisans ve lisansüstü programları aracılığıyla ele alınmaktadır. Bu süreçte öğrencilere, iş hayatının gereksinimlerini karşılayabilecek düzeyde mesleki bilgi, beceri ve yetenekler kazandırılmakta; aynı zamanda mezuniyet sonrasında istihdam edilebilmeleri için kariyer planlaması, hedef belirleme gibi konularda da destek sağlanmaktadır. Üniversiteler, öğrencilerin iş hayatı ile etkili bir iletişim kurmalarına yardımcı olmak amacıyla eğitim veren öğretim elemanları ve diğer çalışanlar ile birlikte, kariyer hizmetlerini organize bir şekilde sunmaktadır (Cevher, 2015, s. 165). Mesleki eğitim derslerine katılan öğrenciler için doğru kariyer seçimi, mesleki yaşamları ve gelecekteki başarıları üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Ancak yanlış kariyer tercihleri, bireylerin tüm çabalarını yanlış bir yöne yönlendirerek para, enerji, zaman ve motivasyon kayıplarına neden olabilmektedir (Ahmed ve ark., 2017, s. 2).

Kariyer, bireyin çalışma hayatı boyunca yaptığı işler ve katıldığı aktivitelerin toplamını ifade eder. Bu süreç, mesleki ilerlemeyle birlikte kazanılan bilgi, beceri, artan sorumluluklar ve saygınlıkla karakterize olur. Kariyer, bireyin iş yaşamındaki deneyimlerini, edindiği bilgileri, katıldığı etkinlikleri ve sahip olduğu pozisyonu yansıtan bir gelişim sürecidir. Bu gelişim, elde edilen gelirleri, kazanılan statü ve konumları, kazanılan itibarı, prestiji ve üstlenilen sorumlulukları içerir. Kariyer, sürekli değişen, gelişen ve dinamik bir süreç olarak tanımlanmaktadır (Güney, 2020, s. 244; Özler ve ark., 2016, s. 152).

Kariyer planlaması, bireylere pek çok fayda sağlayan önemli bir süreçtir. Bu süreç, bireylerin kendilerini geliştirmelerine olanak tanırken aynı zamanda kariyerleriyle ilgili gerekli bilgileri edinmelerini sağlar. Hedef belirleme süreci, bireylerin kendi hedeflerini netleştirmelerini ve bu hedeflere ulaşmak için izleyecekleri yolları belirlemelerini kolaylaştırır. Kariyer planlaması aynı zamanda bireyin yeteneklerinin üstleri tarafından fark edilmesini kolaylaştırarak, daha üst pozisyonlarda çalışma fırsatları sunabilir. Dolayısıyla, kariyer planlaması bireylerin kendilerini geliştirmesi, hedeflerini belirlemesi ve bu hedeflere ulaşmak için adım atması konusunda önemli bir rehberlik sağlamaktadır (Fındıkçı, 2012, s. 348).

Kariyer planlaması günümüzde giderek daha fazla önem kazanmaktadır. Eğitim seviyesindeki genel artış hem işverenlerin hem de çalışanların kariyer planlamasına verdikleri önemi artırmıştır. Kariyer planlaması, bireylerin doğru yolda ilerlemesini sağlayarak gelecekteki hedeflere ulaşmak için gerekli güçlü ve zayıf yönleri, becerileri belirlemelerine yardımcı olur. Ancak çoğu insan hayatlarında ne yapmak istediklerini tam olarak bilemezler. Bu nedenle, kariyer planlama ve geliştirme süreci daha da kritik hale gelmiştir. Özellikle, iş hayatına adım attığında doğru planlama yapıldığında, gelecekteki başarı için büyük önem taşır. Kariyer planlaması, işletmenin ihtiyaçlarıyla uyumlu olarak çalışanların yeteneklerini geliştiren ve yönlendiren bir süreç olarak değerlendirilmelidir. Bu, işletmelerin stratejik hedeflerine uygun becerilere sahip bir iş gücü oluşturmak için kariyerleri yönetme ihtiyacını vurgular. Dolayısıyla, kariyer planlama ve geliştirme, bir organizasyonun rekabet gücünü ve bilgi düzeyini artırmada önemli bir araçtır (Yılmaz, 2003, s. 16).

Kariyer planlamanın faydaları oldukça geniştir. Bu planlama süreci, işletmeler için sürekli ve etkili bir işgücü kaynağı sağlar. Farklı geçmişlere ve yetkinliklere sahip olan çalışanlara destek

vererek, onların şirkete daha çok bağlanmasını ve özdeşleşmesini kolaylaştırır. Ayrıca, çalışanların bağlılığını artırarak, onların büyüme ve gelişme süreçlerine katkıda bulunur. Kariyer planlaması, çalışanların belirli hedefler doğrultusunda ilerlemelerini teşvik eder ve potansiyel yeteneklerini ortaya çıkarma şansı sunar. Üst yönetimin, işletme içinde yükselebilecek potansiyel çalışanlar hakkında bilgi sahibi olmasını sağlayarak, şirketin geleceğe daha hazırlıklı olmasını sağlar. Beklenmedik durumlarla başa çıkabilen ve terfi olanaklarına açık olan bir ekibin oluşturulmasına yardımcı olur. Böylelikle, iş hacmini azaltırken, şirket içinde terfi olanaklarını göstererek ve bu olanakları sağlayarak çalışanları teşvik eder (Şimşek ve ark. 2004, s. 93).

Günümüzde kariyer planlaması hem bireysel hem de organizasyonel açıdan çok sayıda hedefi amaçlamaktadır. Temel hedef, kişilerin ve kurumların uyum içinde çalışarak etkinlik ve verimliliği artırmak olduğunu söyleyebiliriz. Bu yaklaşım, bir organizasyonun gelecekte ihtiyaç duyacağı nitelikli personeli önceden hazır hale getirmeyi amaçlar. Kariyer planlamasının amaçları, insan kaynaklarının etkin bir şekilde kullanılmasını sağlamak, çalışanların terfi ihtiyaçlarını karşılamak, yeni iş alanlarına giren bireyleri değerlendirmek, eğitim ve kariyer fırsatlarıyla iş başarısını artırmak, iş görenlerin bağlılığını ve memnuniyetini artırmak ve bireysel eğitim gereksinimlerini daha iyi belirleyerek karşılamak olarak özetlenebilir (Şimşek ve ark., 2004, s. 93; Akat ve ark., 2004).

Kariyer planlamasının hedefleri arasında, bireylerin kendi kariyer başarılarını güçlendirmek, insan kaynaklarını verimli bir şekilde kullanmak, personelin gelişimini desteklemek, eğitim ve kariyer imkanlarıyla iş başarısını artırmak ve iş güvenliğini sağlamak yer almaktadır (Bayraktaroğlu, 2006, s. 142).

Kariyer Yaklaşımları

Günümüzde, iş dünyasında giderek daha fazla önem kazanan bir yaklaşım, çalışanlara kariyerlerini yönlendirmede daha fazla sorumluluk verme fikrine dayanmaktadır. Bu perspektife göre, kuruluşlar artık çalışanların yeteneklerini geliştirmeleri için gerekli ortamı ve araçları sağlamakla yükümlüdür. Bu şekilde, şirketler ve bireyler arasında daha sağlam ve profesyonel ilişkiler geliştirilebilir. Esnek kariyer anlayışı ise kurumlar ve çalışanlar arasındaki bağı daha gevşek olarak ele almaktadır. Bu anlayışta, şirketlerde bulunan çalışanlar genellikle piyasa koşullarına uygun özelliklere sahip olmaktadır. Esnek kariyere sahip olan bir çalışan, değişen iş taleplerine uyum sağlamak için gerekli bilgi ve becerilere sahip olmalıdır. (Akin, 2005, s. 6; Erdoğan, 2003, s. 520). Sınırsız kariyer yaklaşımı, küresel kariyer perspektifinin köklerini oluşturur (Bayraktaroğlu, 2008, s. 165). Bu yaklaşıma göre, işle ilgili faaliyetler örgütsel sınırlarla sınırlı kalmaz; aksine, çalışanlar birden fazla organizasyon arasında serbestçe hareket edebilirler. Bu model genellikle örgütsel kariyer ve sınırlı kariyer kavramlarına karşı durur (Erdoğan ve Koçer, 2009). Hiçbir şekilde hiyerarşik bir kariyer yapısına bağlı olmadan, bu kariyer bakış açısı örgütler arası ilişkilerin ve bilgi paylaşımının önemini vurgular. Bu esneklik, özellikle özgür düşünen ve çok yönlü çalışanlar için daha uygundur (Günel, 2009). Çok yönlü kariyer yaklaşımı, iş görenlerin kendi kariyerlerini yönlendirmelerine ve farklı iş ortamlarında çalışma özgürlüğüne vurgu yapar. Profesyonel bağlamda çalışanlar, örgüt bağımsızlığı ve iş deneyimleri aracılığıyla kariyerlerini çeşitlendirebilme esnekliğine sahiptirler (Akin, 2005, s. 7).

Portföy kariyer yaklaşımı, çalışana tek bir örgüte bağlı tam zamanlı bir işçi olarak değil, bağımsız ve doğrudan işlerini yürüten bir profesyonel olarak gören bir perspektiftir. Bu bakış açısında, iş, çalışan için merkezi bir öneme sahiptir. Birey, birden fazla müşteriyle çalışarak ve farklı projeleri üstlenerek örgüt bağımsızlığını vurgular (Whymark ve Steve, 1999, s. 117; Günel, 2009). Global kariyer yaklaşımında, küreselleşmenin etkisi işgücü piyasasında da belirgin bir şekilde hissedilmekte ve artan işgücü hareketliliği sonucunda çalışanlar yalnızca kendi ülkelerindeki meslektaşlarıyla değil, aynı zamanda dünya genelindeki çalışanlarla da rekabet etmek durumundadırlar. Bu durum, çalışanların artık uluslararası düzeyde bir kariyer yaklaşımı geliştirmeleri gerektiği anlamına gelmektedir (Bayraktaroğlu, 2008, s.165). Örneğin, bilgi teknolojileri sektöründe faaliyet gösteren bir Hintli çalışanın Hindistan, ABD veya Avrupa ülkelerinde çalışma olanağı bulması, bu küresel kariyer anlayışına verilebilecek bir örnektir (Dikili, 2012, s. 480).

Çalışan eşlerin kariyerleri, farklı kariyer hedeflerine ve yollara sahip olan eşlerin, aile yaşamını etkileyebileceği gözlemlenmiştir. Eşler, benzer kariyer hedeflerini paylaşmıyorlarsa, aralarında kıskançlık gibi problemler ortaya çıkabilir. Bununla birlikte, aile sorumluluklarının kariyerle ilgili sorumluluklarla birleştirilmesi genellikle erkeğin kariyerini öncelikli hale getirmesine ve kadınların kariyerlerinin göz ardı edilmesine neden olabilir. Bu durumda, her iki eşin de çalışmasının örgütler açısından ortaya çıkardığı zorluklara odaklanılmaktadır (Bayraktaroğlu, 2008, s. 165). Bu durum, işgücü piyasasında aile yaşamı ile kariyer hedefleri arasında denge kurma çabalarını etkileyebilir ve kurumsal düzeyde çeşitli zorluklara sebep olabilir.

Birey-Meslek Uyumu ve Kariyer Planlama Arasındaki İlişki

Aşçılık mesleği özellikle bireyin meslek becerileriyle uyum içinde olması gereken ve kariyer planlamasının önemli olduğu bir alandır. Birey-meslek uyumu, bir kişinin sahip olduğu yetenekler, ilgi alanları ve değerleri ile bir mesleğin gerektirdiği beceriler, sorumluluklar ve çalışma koşulları arasındaki uyumu ifade eder (Tepeci, 2011, s. 22). Aşçılık mesleğinde tutkulu olmak büyük bir öneme sahiptir (Şükran, 2015, s. 103). Aşçılık gibi mesleklerde, bireyin mutfaka olan ilgisi, yaratıcılığı, detaylara önem verme yeteneği ve stresle başa çıkma becerisi gibi özellikler, meslekte başarılı olabilmesi için önemlidir. Bu uyum, kişinin iş performansını etkileyebilir ve uzun vadeli bir kariyer için temel oluşturur. Aşçılık mesleği, sıcak, nemli ve ıslak bir iş ortamında icra edildiğinden, iş sağlığı ve güvenliği açısından büyük önem taşır. Kullanılan ekipmanlar ve kimyasalların yanı sıra keskin bıçaklar, çeşitli kesik yaralanmalara, ıslak zeminler kayma sonucu oluşan kırıklara, kızartma işlemlerinden sıçrayan yağlar yanıklara, sıcak sular da haşlanmalara neden olabilir. Bu nedenle, mesleğin dikkatli, düzenli ve iş arkadaşlarıyla uyumlu bir şekilde yürütülmesi gerekmektedir. Aşçılık mesleği, beslenme ihtiyacına çözüm sunan temel bir meslek olup, toplum nezdinde giderek daha fazla itibar görmektedir. Bu artan itibar, mesleğe olan talebi artırmaktadır (Yılmaz ve Tanrıverdi, 2017, s. 635).

Kariyer planlaması da aşçılık mesleğinde oldukça önemlidir. Bu planlama, bireyin mesleki hedeflerini belirlemesine, gelişim alanlarını tanımlamasına ve kariyerinde ilerlemesine yardımcı olur. Aşçılık mesleğinde, bireyin kendini sürekli geliştirmesi, yeni teknikleri ve lezzetleri öğrenmesi gerekebilir. Bu bağlamda, kariyer planlaması, hangi yeteneklerin geliştirilmesi gerektiğini belirlemek, eğitim almak ve farklı iş deneyimleri kazanmak için önemli bir araç olarak öne çıkar. Farklı meslek gruplarında çalışan bireylerin iş hayatındaki başarıları, kariyer planlamasının etkili bir rol oynadığını göstermektedir. Özellikle rekabetin yoğun olduğu turizm sektöründe istihdam edilenlerin kişisel gelişimleri ve işletme hedeflerine ulaşmaları için kariyer planlamasına önem vermeleri gerekmektedir (Perçin ve Çetin, 2014, s. 179). Turizm sektöründe çalışmayı hedefleyen gençlerin kariyer planlama süreçleri genellikle lise veya üniversitede aldıkları turizm eğitimiyle başlar. Dolayısıyla, turizm eğitimi alan gençlerin turizm sektörüne yönelik kariyer tutumlarının belirlenmesi önemlidir. Araştırmalar, turizm eğitimi alan öğrencilerin turizm sektörüne karşı tutumlarının farklılık gösterdiğini göstermektedir. Son zamanlarda, gençler arasında aşçılık mesleğine olan ilginin arttığı gözlemlenmektedir. Bu ilgiyi arttıran faktörler arasında, mutfak departmanlarında çalışmanın çeşitli motivasyonlarla tercih edilmesi bulunmaktadır (Kurnaz ve ark., 2014, s. 60). Örneğin, Özdemir ve Önçel'in (2019, s. 1175) çalışmasında, gastronomi sektöründe kariyer yapma kararını etkileyen faktörler arasında, mutfak yöneticilerinin altındaki çalışanlara yetki vermesi, öğrencilerin gastronomiye ilgi duyması, yüksek iş motivasyonu ve toplumun mutfak çalışanlarına saygı göstermesi bulunmaktadır. Harbalıoğlu ve Ünal'ın (2014, s. 65) araştırmasında ise, aşçılık bölümü öğrencilerinin maddi ve manevi tatmin sağlayacağına, kariyerlerinin ilerledikçe deneyimlerinin ve işe olan bağlılıklarının artacağına inandıkları için aşçılık programını tercih ettikleri sonucuna varılmıştır. Bir aşçının kariyerinde ilerlemesi genellikle deneyim, yetenek ve sürekli öğrenme üzerine kuruludur. Bireyin yeteneklerini mesleki gerekliliklerle uyumlu hale getirerek, belirli bir uzmanlık alanında uzmanlaşması ve aşama kariyer hedeflerine doğru ilerlemesi, birey-meslek uyumu ile kariyer planlamasının başarılı bir birleşimidir. Bu süreç hem kişisel tatmin hem de mesleki başarı için

önemlidir. Bu bilgiler ışığında araştırmaya yönelik oluşturulan hipotezler şu şekildedir:

Araştırma kapsamında, katılımcıların demografik özellikleri ile birey-meslek uyum düzeyleri ve kariyer planlamaları arasındaki ilişkiyi değerlendirebilmek amacıyla çalışmanın hipotezleri aşağıda belirtilmiştir:

H₁: Aşçılık bölümü öğrencilerinin birey-meslek uyumu ve kariyer planlamaları arasında ilişki vardır.

H_{1a}: Aşçılık bölümü öğrencilerinin birey-meslek uyumu ve kariyer farkındalığı alt boyut arasında ilişki vardır.

H_{1b}: Aşçılık bölümü öğrencilerinin birey-meslek uyumu ve seçimin doğruluğu alt boyutu arasında ilişki vardır.

H_{1c}: Aşçılık bölümü öğrencilerinin birey-meslek uyumu ile mesleki farkındalık alt boyutu arasında ilişki vardır.

H_{1d}: Aşçılık bölümü öğrencilerinin birey-meslek uyumu ile eğitimin yeterliliği alt boyut arasında ilişki vardır.

H_{1e}: Aşçılık bölümü öğrencilerinin birey-meslek uyumu ile kariyer inancı alt boyut arasında ilişki vardır.

H₂: Aşçılık bölümü öğrencilerinin birey-meslek uyumu ve kariyer planlamaları sektörde çalışma sürelerine göre değişmektedir.

H₃: Aşçılık bölümü öğrencilerinin birey-meslek uyumu ve kariyer planlamaları ile bölümü tercih etme nedenleri arasında ilişki vardır.

MATERYAL VE YÖNTEM

Çalışmanın amacı, aşçılık bölümü öğrencilerinin birey meslek uyumu ile kariyer planlamaları arasındaki ilişkiyi demografik özellikler bağlamında incelemektir. Çalışmanın amacı doğrultusunda bu araştırmada betimsel tarama yöntemi tercih edilmiş ve nicel araştırma yöntemlerinden anket tekniği kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini Aksaray Üniversitesi Güzelyurt Meslek Yüksekokulu Otel, Lokanta ve İkram Hizmetleri bölümü Aşçılık programı öğrencileri oluşturmaktadır. Aksaray Üniversitesi Güzelyurt Meslek Yüksekokulu öğrenci işleri yetkilisinden alınan bilgiye göre 2023-2024 eğitim-öğretim yılında bölümde aktif kayıtlı olan 140 öğrenci bulunmaktadır. Aktif kayıtlı olan tüm öğrenciler araştırmaya dahil edilmiştir. Hazırlanan anket formu, kolayda örnekleme yöntemi kapsamında 1 Ocak-31 Ocak 2024 tarihleri arasında araştırma örnekleminde yer alan 140 öğrenciye online olarak gönderilmiş ve gönüllülük esasına dayalı olarak katılım sağlayan 107 öğrencinin anketi değerlendirmeye alınmıştır. Toplanan anketlerin sosyal bilimlerde 0,05 hata payı ile evreni temsil edecek yeterlilikte (140 kişi için 103 anket) olduğu belirtilmektedir (Altunışık ve ark., 2012, s. 137).

Araştırma Verilerinin Toplanması ve Analizi

Araştırmada kullanılan anket üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde katılımcıların demografik özelliklerini öğrenmeye yönelik ifadeler; ikinci bölümde birey meslek uyumu ölçeği ile ilgili ifadeler, üçüncü bölümde ise öğrencilerin kariyer planlama ölçeği ilgili ifadeler yer almaktadır. Kariyer Planlama Ölçeği, Yavuz Eroğlu ve Eroğlu (2020) tarafından geliştirilmiş olup, ölçek 5 farklı alt boyutu içeren toplamda 23 madde içermektedir. Ölçeğin kullanımında herhangi bir maddeye ters kodlama uygulanmamıştır. Katılımcılar, her bir maddeyi 5 (tamamen katılıyorum) ile 1 (hiç katılmıyorum) arasında değişen bir ölçekle değerlendirmişlerdir. Araştırmada, bireyin işe uyumunu ölçmek için, toplamda 9 madde içeren bir ölçek kullanılmıştır. Bu ölçek, Brkich, Jeffs ve Carless (2002) tarafından geliştirilmiş ve Kerse (2018) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Birey-meslek uyumu ve kariyer planlaması ölçeklerinde yer alan ifadeler 5'li Liket (1-Kesinlikle Katılmıyorum; 5=Kesinlikle Katılıyorum) tipine göre uyarlanmıştır.

Araştırmanın yürütülebilmesi için Aksaray Üniversitesi Rektörlüğü İnsan Araştırmaları Etik Kurulu'nda 26/12/2023 tarih ve E-34183927-000-00000903485 sayılı yazı ile gerekli izinler alınmıştır.

Araştırmadan elde edilen veriler IBM SPSS Statistics 25.0 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmada elde edilen verilerden bağımsız grupların ortalamaları arasında anlamlı farkın olup olmadığını test edebilmek için T Testi, değişkenler arasındaki ilişkiyi bulmak için Korelasyon Analizi, iki ya da ikiden fazla grup arasındaki ilişkiyi bulabilmek için ise Regresyon Analizi yapılmıştır. Araştırma bulgularına geçmeden önce kullanılan ölçeğin güvenilirliği, Cronbach Alfa (α) katsayısının hesaplanması yöntemiyle tespit edilmiştir. Bu doğrultuda, birey meslek uyumunun tespiti için kullanılan ölçeğe ilişkin güvenilirlik katsayısı, $\alpha = 0,698$ olarak hesaplanmıştır. Sosyal bilimler alanında yapılan araştırmada bu katsayının 0,69 olması kişi-iş uyum ölçeğinin oldukça güvenilir olduğu anlamına gelmektedir (Kalaycı, 2009). Kariyer planlamanın tespiti için kullanılan ölçeğe ilişkin güvenilirlik katsayısı ise, $\alpha = 0,943$ olarak hesaplanmıştır. Özellikle sosyal bilimler alanında yapılan araştırmalarda bu katsayının 0,80'in üzerinde olması kariyer planlama ölçeğinin yüksek derecede güvenilir olduğu anlamına gelmektedir (Kalaycı, 2009).

BULGULAR

Araştırmada, ilk olarak açılış bölümü öğrencilerinin demografik özelliklerini belirlemek üzere frekans analizi gerçekleştirilmiş ve Tablo 1'de sunulmuştur. Tablonun incelenmesi sonucunda, katılımcıların %72'sinin kadın, %28'inin ise erkek olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, katılımcıların %87,9'u meslek tercihini kendi isteği doğrultusunda yaparken, %4,7'si aldıkları puanın etkisiyle, %3,7'si ise öğretmenlerinin önerisi gibi diğer nedenlerle tercih kararı almıştır. Araştırmaya katılan öğrencilerin %33,6'sı daha önce açılış deneyimine sahip değilken, %24,3'ü 12 aydan fazla süre deneyime sahip olduğunu ifade etmiştir. Ayrıca, %23,4'ü 6 aydan az, %18,7'si ise 6-12 ay arasında deneyimleri olduğunu belirtmiştir. Bu bağlamda, mesleği tercih eden öğrencilerin %66,4'ünün açılış deneyimine sahip olduğu gözlemlenmiştir.

Tablo 1.

Katılımcıların Demografik Özellikleri

		N	%
Cinsiyet	Kadın	30	28
	Erkek	77	77
Açılış Bölümü Tercih Nedeni	Kendi İsteğim	96	87,9
	Ailem	1	0,9
	Öğretmenlerim	4	3,7
	Puan Durumum	5	4,7
	Diğer	1	0,9
Çalışma Sürelerine Göre Öğrencilerin Dağılımı	Çalışmadım	36	33,6
	6 Aydan Daha Az	25	23,4
	6-12 Ay	20	18,7
	12 Aydan Fazla	26	24,3

Üniversite öğrencilerinin birey meslek uyumu ve kariyer planlama davranışlarını gözlemlenmek amacıyla 32 soru yöneltilmiştir. Öğrencilerin birey meslek uyumu ve kariyer planlama davranış ortalamalarının incelenebilmesi amacıyla yapılan frekans analizi sonuçları Tablo 2 ve Tablo 3'de gösterilmiştir. Tablo 2'de 1., 2. ve 4. ifadeler analiz edilmeden önce ters kodlama yapılmıştır. Tablo 2 incelendiğinde katılımcıların birey meslek uyum davranış ortalamalarının $\bar{X}=3,12$ olduğu görülmektedir. Bu ortalama birey meslek uyumunun orta düzeyde olduğunu göstermektedir. Birey meslek uyumu ölçeğinde yer alan ifadeler incelendiğinde en yüksek katılım gösterilen ifadeler sırasıyla; açılış mesleğinin kendilerine uygun olduğunu

($\bar{X}=4,30$); açıcılık mesleğinin kendilerini motive ettiğini ($\bar{X}=4,49$); kabiliyet, beceri ve yeteneklerinin açıcılık mesleğine uygun olduğunu ($\bar{X}=4,41$) ve açıcılık mesleğinde yetenek, beceri ve yetkinliklerini kullanabildiklerini ($\bar{X}=4,25$) ifade etmişlerdir.

Tablo 2.

Katılımcıların Birey Meslek Uyumu İfadelerine İlişkin Betimsel İstatistikler

Birey Meslek Uyumu	Meslek	\bar{X}	Std. Sapma	Kesinlikle katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum	
				f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Aşıcılık mesleği aslında beni hiç yansıtmıyor.		1,65	1,17	75	70,1	11	10,3	10	9,3	5	4,7	6	5,6
Aşıcılık mesleği benim yapmak istediğim iş değildir		1,36	,85	86	80,4	9	8,4	8	7,5	2	1,9	2	1,9
Aşıcılık mesleğinin (işini tümüyle göz önüne aldığımda) bana uygun olduğunu düşünüyorum.		4,30	1,09	5	4,7	6	5,6	4	3,7	28	26,2	64	59,8
Aşıcılık mesleğinin benim için doğru bir iş olmadığını düşünüyorum.		1,40	,77	79	73,8	17	15,9	7	6,5	4	3,7	-	-
Aşıcılık mesleğinde amaçlarımın ve ihtiyaçlarımın karşılandığı kanaatindeyim.		3,88	1,17	7	6,5	5	4,7	23	21,5	30	28,0	42	39,3
Aşıcılık mesleği beni motive ediyor.		4,49	1,01	5	4,7	2	1,9	5	4,7	18	16,8	77	72,0
Kabiliyet, beceri ve yeteneklerimin açıcılık mesleğine uygun olduğu kanaatindeyim.		4,41	,95	3	2,8	4	3,7	5	4,7	29	27,1	66	61,7
Bana çok daha uygun olan başka işlerin olduğuna eminim.		2,39	1,32	36	33,6	26	24,3	23	21,5	11	10,3	11	10,3
Aşıcılık mesleğinde yetenek, beceri ve yetkinliklerimi kullanabiliyorum.		4,25	,99	4	3,7	-	-	18	16,8	28	26,2	57	53,3
Birey meslek uyumu genel ortalaması	meslek genel	3,12	1,03										

Tablo 3 incelendiğinde katılımcıların kariyer planlama davranış ortalamalarının $\bar{X}=3,95$ olduğu görülmektedir. Bu ortalama öğrencilerin açıcılık mesleğine yönelik kariyer planlamalarının olduğunu ve kariyer planlama konusunda farkındalıklarının olduğunu göstermektedir. Kariyer planlama ölçeğinde yer alan ifadeler incelendiğinde en yüksek katılım gösterilen ifadeler sırasıyla; sektörde çalıştığında farklılık yaratmak ve dinamik olmak gerektiğini ($\bar{X}=4,62$); açıcılık

mesleğinde istenen bilgi becerilerinin farkında olduklarını ($\bar{X}=4,42$); ve kariyer planlaması yaparken sadece hiyerarşik olarak yükselmeyeceğini aynı zamanda yeteneklerini geliştireceğini ($\bar{X}=4,41$) ifade etmişlerdir.

Tablo 4.

Katılımcıların Kariyer Planlama İfadelerine İlişkin Betimsel İstatistikler Kariyer Planlama

Kariyer Planlama	\bar{X}	Std. Sapma	Kesinlikle katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum	
			f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Güçlü ve zayıf yönlerimin yeteneğimin farkındayım.	4,26	,92	2	1,9	1	,9	20	18,7	28	26,2	56	52,3
Okuduğum bölüm kariyer planlamamda ve geliştirmem de olanak sağlıyor ve hedefime ulaşmamı sağlıyor.	4,16	1,16	5	4,7	7	6,5	13	12,1	22	20,6	60	56,1
Seçtiğim okul kariyer planı yapmamı sağladı.	3,60	1,27	11	10,3	6	5,6	31	29,0	25	23,4	34	31,8
Sektörde çalıştığım farklılık yaratmak ve dinamik olmak isterim.	4,62	,81	2	1,9	2	1,9	5	4,7	16	15,0	82	76,6
Kariyer hedefime ulaşmak için izleyeceğim yolun farkındayım.	4,24	1,11	5	4,7	5	4,7	10	9,3	25	23,4	61	57,0
Kariyer planlaması yapmak seçenekleri belirlediğini ve kariyerimle ilgili belirsizlikleri ortadan kaldırdığını düşünüyorum.	3,85	1,13	4	3,7	9	8,4	26	4,3	28	26,2	40	37,4
Kariyer hedefimi ilgi ve yeteneklerime göre planlarım.	4,24	,93	2	1,9	2	1,9	18	16,8	31	29,0	54	50,5
Kariyer planlarıma göre hedefe odaklandığımı düşünüyorum.	4,18	1,02	3	2,8	5	4,7	15	14,0	30	28,0	54	50,5
Seçtiğim mesleğin pozitif ve negatif yönlerini araştırdım	4,12	1,02	4	3,7	2	1,9	20	18,7	32	29,9	49	45,8

biliyorum.													
Kariyer planlaması yaparken sadece hiyerarşik olarak yükselmeyeceği mi aynı zamanda yeteneklerimi geliştireceğimi biliyorum.	4,41	,93	3	2,8	1	,9	12	11,2	24	22,4	67	62,6	
Mutfağa ilgim kariyer planlaması yapmamda yol gösterici olmaktadır.	4,39	,87	3	2,8	-	-	10	9,3	33	30,8	61	57,0	
Seçtiğim mesleğin geleceği hakkında bilgi sahibiyim.	4,23	1,01	4	3,7	4	3,7	9	8,4	36	33,6	54	50,5	
Mesleğimin ilerleme olanaklarını biliyorum.	4,27	,97	3	2,8	3	2,8	13	12,1	31	29,0	57	53,3	
Mesleğimde istenen bilgi becerilerinin farkındayım.	4,42	,87	1	,9	3	2,8	13	12,1	23	21,5	67	62,6	
Kariyer yolumda önüme çıkabilecek engelleri aşabileceğimi düşünüyorum.	4,31	,90	1	,9	3	2,8	17	15,9	26	24,3	60	56,1	
Kariyer hedefime ulaşmak için aldığım eğitimin yeterli olduğunu düşünüyorum.	3,32	1,32	14	13,1	13	12,1	30	28,0	24	22,4	26	24,3	
Mesleğimle ilgili olayları yakından takip ediyorum.	3,83	1,11	4	3,7	8	7,5	28	26,2	29	27,1	38	35,5	
Kariyerim için seminer kurs ve sempozyumlara katılıyorum.	2,79	1,40	24	22,4	26	24,3	25	23,4	12	11,2	20	18,7	
Okuldaki olanaklar kariyer planlarımı gerçekleştirmek için yeterli.	4,31	,90	1	,9	3	2,8	17	15,9	26	24,3	60	56,1	
Seçtiğim meslek ile uyumlu olduğumu düşünüyorum.	3,32	1,32	14	13,1	13	12,1	30	28,0	24	22,4	26	24,3	
Mesleğimde başarılı olabilmem için kariyer planlamasının	3,83	1,11	4	3,7	8	7,5	28	26,2	29	27,1	38	35,5	

önemli olduğunu biliyorum.													
Kariyerime ulaşmamda önüme çıkacak her türlü engeli aşacağıma inanıyorum.	2,79	1,40	24	22,4	26	24,3	25	23,4	12	11,2	20	18,7	
Kariyerimi düşünmek bana ilham veriyor.	3,46	1,33	11	10,3	16	15,0	24	22,4	24	22,4	32	29,9	
Kariyer planlama genel ortalaması	3,95	1,07											

Çalışmaya katılan öğrencilerin birey meslek uyumu ve kariyer planlama davranışları ile demografik özellikleri arasında bir farklılığın olup olmadığını saptamak amacıyla farklılık analizleri yapılmıştır. Cinsiyet ile birey meslek uyumu ve kariyer planlama davranışı arasındaki farklılığı incelemek amacıyla yapılan T Testi sonuçları Tablo 4’de gösterilmiştir. Tablo 4 incelendiğinde kadın öğrenciler ile erkek öğrenciler arasında anlamlı düzeyde bir farklılık saptanmamıştır. Bu verilerden hareketle, H₂ hipotezi desteklenmemektedir.

Tablo 4.

Cinsiyet ile Birey Meslek Uyumu ve Kariyer Planlama Davranışı Arasındaki Farklılık (T Testi)

	Yaş	N	\bar{X}	Standart Sapma	p*
Birey Meslek Uyumu	Kadın	30	3,13	,41	,955
	Erkek	77	3,12	,39	
Kariyer Planlama	Kadın	30	3,75	,89	,067
	Erkek	77	4,03	,64	

Tablo 5’te öğrencilerin birey meslek uyumu ve kariyer planlamaları ile açılış bölümünü tercih etme nedenlerine ilişkin farklılıklar One-Way ANOVA testi ile incelenmiş ve bu iki değişkenler arasında istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde bir farklılaşma tespit edilmiştir (p<0,05). Bu kapsamda; kendi isteği ile açılış bölümünü seçen öğrencilerin, puan durumu ve diğer nedenlerle açılış bölümünü seçen öğrencilere oranla daha yüksek düzeyde kariyer planlaması yaptığı görülmektedir.

Tablo 5.

Öğrencilerin Açılış Bölümünü Tercih Etme Nedenleri ile Birey Meslek Uyumu Ve Kariyer Planlama Arasındaki Farklılıkların Analizi

	Açılış bölümü tercih nedenleri	N	\bar{X}	Standart Sapma	F	p*	Anlam Farkı
Birey Meslek Uyumu	a-Kendi isteğim	96	3,15	,381	2,271	,062	
	b-Öğretmenlerim	1	3,22	-			
	c-Ailem	4	3,05	,368			
	d-Puan Durumum	5	2,62	,611			
	e-Diğer	1	3,22	-			
Kariyer Planlama	a-Kendi isteğim	96	4,05	,676	5,585	,000*	a-d. a-e
	b-Öğretmenlerim	1	3,47	-			
	c-Ailem	4	2,86	,918			
	d-Puan Durumum	5	3,04	,150			
	e-Diğer	1	3,86	-			

Tablo 6’da verilen Pearson korelasyon analizine göre öğrencilerin meslek uyumu ve kariyer planlamaları alt boyutları arasında pozitif yönde görülmektedir. Birey meslek uyumu ile kariyer planlama alt boyutlarından “kariyer farkındalığı” arasında pozitif yönde, orta düzeyde ($r=,375$; $p<,05$); “mesleki farkındalık” arasında pozitif yönde, orta düzeyde ($r=,302$; $p<,05$) ilişki olduğu görülmektedir. Tabloyu incelediğimizde kariyer planlama alt boyutları arasında pozitif yönde güçlü düzeyde olduğu görülmektedir. Kariyer planlama alt boyutu olan "kariyer farkındalığı" ile mesleki performans arasında ($r=0,632$; $p<0,05$); kariyer inancı ($r=0,592$; $p<0,05$); seçimin doğruluğu ($r=0,771$; $p<0,05$); eğitimin yeterliliği ($r=0,667$; $p<0,05$) ilişkisi olduğu görülmektedir. Kariyer planlama alt boyutu “kariyer farkındalığı” ile mesleki performans arasında ($r=,632$; $p<,05$); kariyer inancı ($r=,592$; $p<,05$); seçimin doğruluğu ($r=,771$; $p<,05$); eğitimin yeterliliği ($r=,667$; $p<,05$) olduğu görülmektedir.

Kariyer planlama alt boyutu “mesleki farkındalık” ile kariyer inancı ($r=,6322$; $p<,05$); seçimin doğruluğu ($r=,767$; $p<,05$); eğitimin yeterliliği ($r=,678$; $p<,05$) arasında pozitif yönlü güçlü düzeyde olduğu görülmektedir. Kariyer planlama alt boyutu “kariyer inancı” ile seçimin doğruluğu ($r=,614$; $p<,05$); eğitimin yeterliliği ($r=,896$; $p<,05$) pozitif yönlü güçlü düzeyde olduğu görülmektedir. Kariyer planlama alt boyutu “seçimin doğruluğu” ile eğitimin yeterliliği ($r= ,666$; $p<,05$) pozitif yönlü güçlü düzeyde olduğu görülmektedir.

Sonuç olarak, “Aşçılık bölümü öğrencilerinin birey meslek uyumu ve kariyer planlamaları arasında ilişki vardır.” Hipotezi desteklenmiştir. Bu korelasyon analizi, birey meslek uyumu ile kariyer planlama alt boyutları arasında çeşitli düzeylerde ilişkilerin bulunduğunu ortaya koymaktadır. Bu ilişkilerin, öğrencilerin kariyer planlama süreçlerini etkileyebileceği ve kariyer hedeflerine yönelik farkındalıklarının önemli bir rol oynayabileceği düşünülmektedir.

Tablo 6.

Öğrencilerin Meslek Uyumu ve Kariyer Planlama Alt Boyutları Arasındaki İlişki (Korelasyon Analizi)

	r	Birey Meslek Uyumu	Kariyer Farkındalığı	Mesleki Farkındalık	Kariyer İnanç	Seçimin Doğruluğu	Eğitimin Yeterliliği
Birey Meslek Uyumu	r	1	,375**	,302**	,099	,220*	,193*
Kariyer Farkındalığı	r		1	,826**	,592**	,771**	,667**
Mesleki Farkındalık	r			1	,632**	,767**	,678**
Kariyer İnanç	r				1	,614**	,896**
Seçimin Doğruluğu	r					1	,666**
Eğitimin Yeterliliği	r						1

Tablo 7’de anlamlılık düzeyi (significance) $p<05$ olduğu için kurulan regresyon modeli anlamlıdır. İlişkinin yordanmasına yönelik yapılan regresyon analiz sonuçlarına göre; Öğrencilerin meslek uyumlarının kariyer planlama alt boyutları olan kariyer farkındalığı, mesleki farkındalık, kariyer inancı, seçimin doğruluğu ve eğitimin yeterliliği davranışlarına pozitif yönde, zayıf ve orta düzeyde anlamlı farklılıkların olduğu görülmektedir. Yapılan analiz sonucunda; birey meslek uyumu kariyer planlamasının %32’sini açıkladığı görülmektedir.

Tablo 7.

Birey Meslek Uyumunun, Kariyer Planlama Davranışının Alt Boyutlarına Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişkenler	B	Std.Hata	(β)	t	P	R ²	R	F	P	
Birey Meslek Uyumu	Kariyer Farkındalığı	2,229	,220	,375	10,11	,00	,141	,375	17,165	,000	
	Mesleki Farkındalık	2,531	,188	,302	13,465	,00	,091	,302	10,574	,002	
	Kariyer İnancı	2,982	,150	,099	19,883	,310	,010	,099	1,042	,000	
	Seçimin Doğruluğu	2,764	,163	,220	16,978	,023	,048	,220	5,326	,000	
	Eğitimin Yeterliliği	2,832	,153	,193	18,490	,047	,037	,193	4,044	,000	
	Toplam						,327				

Kariyerin farkındalığı alt boyutu için modelin açıklama gücü olan R² değeri ,141 olarak hesaplanmıştır (R=,375; R²=,141; p<,05). Bu değer kariyer farkındalığı değişkeninin (varyansın) %14,1 'inin modeldeki bağımsız değişken, yani birey meslek uyumu tarafından açıklandığını göstermektedir. Regresyon modeline dahil edilen bağımsız değişken β katsayısı=,375'tir (p<,05). Buna göre birey meslek uyumu p<,05 olduğu için, kariyer farkındalığı üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir. H_{1a} hipotezi desteklenmektedir.

Mesleki farkındalık alt boyutu için modelin açıklama gücü olan R² değeri ,091 olarak hesaplanmıştır (R=,302; R²=,091; p<,05). Bu değer mesleki farkındalık değişkeninin (varyansın) %,091 'inin modeldeki bağımsız değişken, yani birey meslek uyumu tarafından açıklandığını göstermektedir. Regresyon modeline dahil edilen bağımsız değişken β katsayısı=,302'dir (p<,05). Buna göre birey meslek uyumu p<,05 olduğu için, mesleki farkındalık üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir. H_{1c} hipotezi desteklenmektedir.

Meslek seçiminin doğruluğu alt boyutu için modelin açıklama gücü olan R² değeri ,048 olarak hesaplanmıştır (R=,220; R²=,048; p<,05). Bu değer meslek seçiminin doğruluğu (varyansın) %,048 'inin modeldeki bağımsız değişken, yani birey meslek uyumu tarafından açıklandığını göstermektedir. Regresyon modeline dahil edilen bağımsız değişken β katsayısı=,220'dir (p<,05). Buna göre birey meslek uyumu p<,05 olduğu için, meslek seçiminin doğruluğu üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir. H_{1b} hipotezi desteklenmektedir.

Eğitimin yeterliliği alt boyutu için modelin açıklama gücü olan R² değeri ,037 olarak hesaplanmıştır (R=,193; R²=,037; p<,05). Eğitimin yeterliliği (varyansın) %,037 'inin modeldeki bağımsız değişken, yani birey meslek uyumu tarafından açıklandığını göstermektedir. Regresyon modeline dahil edilen bağımsız değişken β katsayısı=,193'dür (p<,05). Buna göre birey meslek uyumu p<,05 olduğu için, eğitim yeterliliği üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir. H_{1d} hipotezi desteklenmektedir.

Kariyer inancı alt boyutu için modelin açıklama gücü olan R² değeri ,010 olarak hesaplanmıştır (R=,099; R²=,010; p<,05). Kariyer inancı (varyansın) %,010'inin modeldeki bağımsız değişken, yani birey meslek uyumu tarafından açıklandığını göstermektedir. Regresyon modeline dahil edilen bağımsız değişken β katsayısı=,099'dur (p<,05). Buna göre birey meslek uyumu p<,05 olduğu için, kariyer inancı üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir. H_{1e} hipotezi desteklenmektedir. Yapılan regresyon analizi sonucunda alt boyutlardaki ilişkiler de göz önüne alınarak H₁ hipotezi kabul edilmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma, öğrencilerin birey meslek uyumu ve kariyer planlama davranışlarını incelemeyi amaçlamaktadır. Bu amaç doğrultusunda elde ettiğimiz sonuçlara göre, aşçılık mesleğine ilgi duyan öğrencilerin genel olarak bu mesleğe uyumlu olduklarını ve kariyer planlamalarını bilinçli

bir şekilde yaptıklarını göstermektedir. Buda, aşçılık mesleğinin öğrenciler arasında popülerliğinin arttığını ve bu alanda kariyer yapmayı düşünenlerin, meslekleriyle uyumlu olduklarını ve geleceklerini planlama konusunda istekli olduklarını göstermektedir.

Çalışmaya katılan öğrencilerin birey meslek uyumu ve kariyer planlama davranışları ile demografik özellikleri arasında bir farklılığın olup olmadığını saptamak amacıyla farklılık analizleri (T Testi) yapılmıştır. Cinsiyet ile birey meslek uyumu ve kariyer planlama davranışı arasındaki farklılığı incelemek amacıyla yapılan T Testi sonuçları gösterilmiştir. Sonuçlar incelendiğinde kadın öğrenciler ile erkek öğrenciler arasında anlamlı düzeyinde bir farklılık saptanmamıştır. Bu sonuca göre, kadın ve erkek öğrencilerin aşçılık mesleği için kariyer planlaması yaparken benzer düzeyde bilinçli ve stratejik yaklaşımlar sergilediklerini göstermektedir. Bu bağlamda çalışmada, H₂ hipotezi “Aşçılık bölümü öğrencilerinin cinsiyetlerine göre birey meslek uyumu ve kariyer planlamaları değişmektedir.” desteklenmemektedir.

Öğrencilerin aşçılık mesleğini kendi isteği doğrultusunda seçme oranlarının diğer seçeneklere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu, Saatçi ve arkadaşlarının (2018) turizm öğrencileri üzerinde gerçekleştirdiği araştırmanın sonuçları ile tutarlılık göstermektedir; ilgili çalışmada, öğrencilerin turizm bölümlerini kendi tercihleri doğrultusunda seçtikleri ve bu alanlara ilgi duydukları saptanmıştır. Dolayısıyla, bu çalışmada elde edilen bulgular, benzer nitelikteki araştırmaların sonuçları ile uyum içerisindedir. Ayrıca, aşçılık mesleğini kendi isteğiyle seçen öğrencilerin kariyer planlamalarına daha fazla önem verdikleri tespit edilmiştir. Bu durum, öğrencilerin meslek tercihlerini bilinçli bir şekilde yaptıklarını ve bu tercihlerinin kariyer planlama davranışlarını olumlu yönde etkilediğini göstermektedir.

Korelasyon analizine göre, öğrencilerin iş uyumlarının artmasıyla kariyer planlamalarının da pozitif bir şekilde etkilendiğini ortaya koymaktadır. Bu sonuç, aşçılık bölümü öğrencilerinin birey meslek uyumu ile kariyer planlamaları arasında ilişki olduğunu desteklemektedir, ayrıca yapılan çalışmaların bulgularıyla uyumludur (Göktaş ve Taha, 2018; Sarıışık ve Reyhanlıoğlu, 2019; Sartık ve Koca Ballı, 2020). Bu bağlamda, aşçılık bölümü öğrencilerinin meslek uyumu ve kariyer planlama süreçleri arasında çeşitli düzeylerde ilişkilerin bulunduğunu göstermektedir. Bu ilişkiler, öğrencilerin mesleklerine ve kariyer hedeflerine yönelik bilinçli ve etkili kararlar almalarında önemli bir rol oynayabilir. Dolayısıyla, elde edilen sonuçlar, araştırma H₁, H_{1a}, H_{1b}, H_{1c}, H_{1d} ve H_{1e} hipotezlerini desteklemekte ve aşçılık mesleği eğitimi alan öğrencilerin kariyer planlamalarını desteklemek için bu faktörleri dikkate almaları gerektiğini vurgulamaktadır.

Son olarak, kurulan regresyon modeli ile öğrencilerin birey meslek uyumlarının kariyer planlama alt boyutları üzerinde pozitif yönde, zayıf ve orta düzeyde anlamlı farklılıklar yarattığı tespit edilmiştir. Bu, birey meslek uyumunun öğrencilerin kariyer planlama süreçlerini etkileyebilecek önemli bir faktör olduğunu göstermektedir. Öğrencilerin meslek seçimleri ve kariyer planlama süreçlerinde birey meslek uyumunun kritik bir rol oynadığını vurgulamaktadır. Mesleklerine uyum sağlamış öğrencilerin kariyerlerini daha bilinçli ve etkili bir şekilde planladıkları, bu planlamaların da kariyer hedeflerine ulaşma süreçlerinde önemli bir avantaj sağladığı düşünülmektedir. Dolayısıyla, aşçılık mesleği eğitimi alan öğrenciler için birey meslek uyumunun geliştirilmesi ve desteklenmesi, gelecekteki kariyer başarılarına olumlu katkı yapabilir.

Çalışmanın sonuçlarına göre önerilenler şu şekildedir: Öncelikle, öğrencilerin kariyer farkındalığını artırmak için düzenlenen programlar çeşitlendirilmeli ve artırılmalıdır. Bu programlar, öğrencilere sektördeki değişikliklere ayak uydurma becerileri kazandırmalı ve kariyer hedeflerini belirleme konusunda destek sağlamalıdır. Ayrıca, mesleki farkındalık ve meslek seçimi konularında öğrencilere yönelik mesleki gelişim programları düzenlenmeli ve bu programlar, öğrencilerin seçtikleri meslek alanında bilgi ve becerilerini arttırmalarına yardımcı olmalıdır. Kariyer planlaması ile ilgili eğitimler verilerek, öğrencilere kariyer hedefleri belirleme ve bu hedeflere ulaşma stratejileri geliştirme konularında destek sağlanmalıdır. Ayrıca, kariyer inancı, seçimin doğruluğu ve eğitimin yeterliliği konularında öğrencilere destek olmak amacıyla kariyer hedefleri ve yetenek geliştirme programları düzenlenmelidir. Özellikle meslek seçimi döneminde liseden üniversiteye geçiş sürecinde, öğrencilere kişiliklerine uygun meslekleri fark edebilmeleri için eğitimler, seminerler ve workshoplar yapılmalıdır. Aşçılık alanında da çeşitli alt alanlara

odaklanarak öğrencilerin ilgi duydukları veya uzmanlaşmak istedikleri alanları keşfetmeleri için etkinlikler planlanmalıdır. Son olarak, öğrencilerin kariyer hedeflerinden sapmamaları için düzenli olarak sektörle iç içe etkinlikler düzenlenmeli ve öğrenciler sektörle sürekli olarak irtibat halinde olmalıdır, böylece mesleklerini daha kolay benimseyebilirler. Ayrıca birey-meslek uyumu ve kariyer planlaması ilişkisini araştırmayı amaçlayan çalışmacılara farklı bir bakış açısı sunabilecek nitel yöntem veya karma yöntem tercih etmeleri önerilebilir.

KAYNAKÇA

- Ahmed, K. A., Sharif, N. & Ahmad, N. (2017). Factors influencing students' career choices: Empirical evidence from business students. *Journal of Southeast Asian Research*, 1-15.
- Akalın, Ö. (2006). Okul öncesi öğretmen adaylarının mesleki algıları ile geleceğe yönelik umut düzeylerinin karşılaştırılması [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Akat, İ., Budak-Solakoğlu, G., & Budak, G. (2004). *İşletme yönetimi*. Fakülteler Kitabevi Barış Yayınları.
- Akın, A. (2005). Takım kariyer modeli ile proje takımlarında kariyer geliştirme. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25, 1-18.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., ve Yıldırım, E. (2012). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: SPSS uygulamalı. Avcı Ofset.
- Arınç, Ü. D. (2013, Kasım, 28-29). Meslek seçiminde, meslek standartları ve personel belgelendirmenin rolü. *Uluslararası İş ve Meslek Danışmanlığı Kongresi*, Ankara.
- Aydın, B. (2014). *Rehberlik* (5. Baskı). Pegem Akademi.
- Bacanlı, F. (1995). Mesleki grup rehberliğinin lise öğrencilerinin mesleki olgunluk düzeylerine etkisi [Doktora tezi]. Gazi Üniversitesi
- Barutçu, E., & Öktem, Ş. (2003). İş-işgören uyumu açısından kişilik özelliklerinin değerlendirilmesi. In 9. Ulusal Ergonomi Kongresi Bildiriler Kitabı (ss. 41-48). Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Bayraktaroğlu, S. (2006). *İnsan kaynakları yönetimi*. Gazi Kitabevi.
- Bayraktaroğlu, S. (2008). *İnsan kaynakları yönetimi*. Sakarya Yayıncılık.
- Brkich, M., Jeffs, D., ve Carless, S. A. (2002). A global self-report measure of person-job fit. *European Journal of Psychological Assessment*, 18(1), 43-51.
- Cevher, E. (2015). Üniversitelerde kariyer planlama faaliyetleri ekseninde kariyer merkezlerine yönelik bir araştırma. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(2), 164-177.
- Çevik Kırıcı, N., & Korkmaz, O. (2014). Türkiye'de yaşam doyumu ve iş doyumu arasındaki ilişkinin iki değişkenli sıralı probit model analizi. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1), 126-145.
- Dessler, G. (2005). *Personnel management* (4th ed.). Prentice-Hall International Editions.
- Dikili, A. (2012). Yeni Kariyer Yaklaşımlarına İlişkin Değerlendirmeler. *Suleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences*, 17(2).
- Donohue, R. (2006). Person-environment congruence in relation to career change and career persistence. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 504-515.
- Ehrhart, K. H. ve Makransky, G. (2007). Testing vocational interests and personality as predictors of person-vocation and person-job fit. *Journal of Career Assessment*, 15(2), 206-226.
- Ehtiyar, V. R., Ersoy, A., Akgün, A., & Karapınar, E. (2017). Üniversite öğrencilerinin geleceğe yönelik tutum ve olumlu gelecek beklentilerinin psikolojik iyi olma halleri üzerindeki etkisi. *Mediterranean Journal of Humanities*, 7(2), 251-262.
- Eke, B. (1987). Bir sosyal sınıf belirleyicisi olarak meslek faktörü. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 43, 377-401.
- Erdoğan, N. (2002, Mayıs, 10-11). Yeni kariyer yaklaşımları ve kariyer değerlerindeki değişim. I.

Ulusal Bilgi Ekonomi ve Yönetim Kongresi, Kocaeli.

- Erdoğan, N., ve Koçer, S. (2009). Televizyon yayıncılığı sektöründe çalışan profesyonellerin kariyerinin 'Sınırsız Kariyer Kuramı' açısından incelenmesi. 7. Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı, 1469-1479.
- Fındıkçı, İ. (2012). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Alfa Yayınları.
- Gillan, S. L., & Starks, L. T. (2007). The evolution of shareholder activism in the United States. *Journal of Applied Corporate Finance*, 19(1), 61.
- Gothard, B. (2001). Careers guidance in a new era. B. Gothard, P. Mignot, M. Offer ve M. Ruff (Ed.), *Careers guidance in context* (ss.1-9). Sage Publications.
- Göktaş, P. (2018). Irak uyruklu lisansüstü öğrencilerin kariyer değerleri ve kişilik özellikleri üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* (30), 104-137.
- Gülbağçe, A. (2007). Mesleki olgunluk düzeyleri farklı olan öğrencilerin sosyal karşılaştırma ve benlik imgelerinin incelenmesi [Doktora Tezi]. Atatürk Üniversitesi
- Günel, S. (2009). Yeni Kariyer Yaklaşımları. <http://www.yenimakale.com/yeni-kariyer-yaklasimlari.html> adresinden 15 Ocak 2024 tarihinde alınmıştır.
- Güney, S. (2020). *Yönetim ve Organizasyon El Kitabı*. Nobel.
- Harbalıoğlu, Ü., ve Ünal, İ. (2014). Aşçılık programı öğrencilerinin mesleki tutumlarının belirlenmesi: Ön lisans düzeyinde bir uygulama. *Turizm Akademik Dergisi*, 1(1), 57-67.
- İlhan, S. (2015). Yeni kapitalizm ve meslek olgusunun değişen anlamları üzerine. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. (21), 313-328.
- Kalaycı, N. (2009). Yüksek öğretim kurumlarında akademisyenlerin öğretim performansını değerlendirme sürecinde kullanılan yöntemler. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 60(60), 625-656.
- Kerse, G. (2018). The impact of job crafting on person-job fit: I am compatible with my work because I can make changes in my work. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(4), 941-958.
- Kılıç, K. C., & Yener, D. (2015). Birey-örgüt ve birey-iş uyumunun çalışanların iş tutumlarına etkisi: Adana ilinde bankacılık sektöründe çalışanlar üzerine bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(1), 161-174.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., ve Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281-342.
- Kurnaz, A., Kurnaz, H. A., & Kılıç, B. (2014). Ön lisans düzeyinde eğitim alan aşçılık programı öğrencilerinin mesleki tutumlarının belirlenmesi. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 32, 41-61.
- Kuzgun, Y. (2002). *Rehberlik ve Psikolojik Danışma* (8. Baskı). ÖSYM Yayınları.
- Kuzgun, Y. (2009). *Meslek gelişimi ve danışmanlığı*. Nobel Yayıncılık.
- Li, C. & Hung, C. (2010). An examination of the mediating role of person-job fit in relations between information literacy and work outcomes. *Journal of Workplace Learning*, 22(5), 306-318.
- McKenna, E. F. (1987). *Psychology in Business, Theory and Applications*. Lawrence Erlbaum Associates, Publishers Chanceny House.
- Muchinsky, P. M. (2008). *Psychology Applied to Work: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology* (9th Ed.). Hypergraphic Press, Inc.
- Nordin, K., Saraih, U. N., & Ishak, S. (2019). Congruence of person-group and person-vocation fits towards career advancement. *International Journal of Business and Management*, 3(4), 11-16.
- Özdemir, N., & Öncel, S. (2019). Gastronomi ve mutfak sanatları bölümü lisans öğrencilerinin sektöre yönelik algılarının kariyer yapma niyetlerine etkisi. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 7(2), 1159-1176.

- Özler, D., Mercan, N., & Yeni, Z. (2016). Y Kuşağının beş faktör kişilik özelliklerinin kariyer uyum yetenekleri üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 18(4), 145-162.
- Perçin, N. Ş., & Çetin, B. (2014). Kariyer Yönetimi. N. Ş. Perçin, B. Güzel, & Ş. A. Tükeltürk (Ed.), *Turizm İşletmelerinde İnsan Kaynakları Yönetimi ve Uygulamaları* (ss. 165-181). Beta Yayınları.
- Pilavcı, D. (2007). Bilgi çağında değişen kariyer anlayışı ve üniversite öğrencilerinin kariyer tercihlerini etkileyen faktörler üzerine bir uygulama [Yüksek Lisans Tezi]. Çukurova Üniversitesi.
- Rynes, S. L., Brown, K. G., & Colbert, A. E. (2002). Seven common misconceptions about human resource practices: Research findings versus practitioner beliefs. *Academy of Management Executive*, 16(3), 92-103.
- Saatci, G., GÜDÜ Demirebulat, Ö., & Avcıkurt, C. (2018, Nisan, 20-21). Turizm öğrencilerinin meslek seçimini belirleyen faktörlerin belirlenmesi: Ezine Meslek Yüksekokulu örneği. VII. Ulusal III. Uluslararası Doğu Akdeniz Turizm Sempozyumu Bildiriler Kitabı, İskenderun, Türkiye.
- Sarıışık, M., ve Şeyhanhoğlu, Ö. H. (2019). Kariyer planlaması ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik otel işletmelerinde bir araştırma. International Conference on Eurasian Economies.
- Sarıkaya, T., & Khorshid, L. (2009). Üniversite öğrencilerinin meslek seçimini etkileyen etmenlerin incelenmesi: Üniversite öğrencilerinin meslek seçimi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(2), 393-423.
- Sartık, H., ve Koca Ballı, A. İ. (2020). Kişilik özelliklerinin kariyer uyum yeteneğine etkisi: Üniversite öğrencileri üzerine bir araştırma. *Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(1), 68-86.
- Sekiguchi, T. (2004). Person-organization fit and person-job fit in employee selection: A review of the literature. *Osaka Keidai Ronshu*, 54(6), 179-196.
- Starks, G. L. (2007). The effect of person-job fit on the retention of top college graduates in federal agencies. *Review of Public Personnel Administration*, 27(1), 59-70.
- Şener, D., Karaca, A., Açıkgöz, F., & Süzer, F. (2011). Hemşirelik eğitimi mesleki benlik saygısını değiştirir mi? *Düzce Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 1(3), 12-16.
- Şimşek, M. Ş., Çelik, A., Akgemci, T., & Soysal, A. (2004). *Kariyer yönetimi*. Gazi Kitabevi.
- Şükran, K. (2015). Turizm işletmelerinde çalışan personelin özellikleri ve iş tatmini. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 3(2), 90-104.
- Tak, B., & Çiftçiöğlü, B. A. (2009). Üç boyutlu mesleki bağlılık ölçeğinin Türkçe'de güvenilirlik ve geçerliliğinin incelenmesine yönelik bir alan araştırması. *DEÜ İşletme Fakültesi Dergisi*, 10(1), 35-54.
- Tepeci, M. (2011). The impact of person-organization fit on employee attitudes in the hospitality industry. *Journal of Travel and Tourism Research*, 11(1), 19-35.
- Tınar, M. Y., & Ulusoy, T. (2017). Çalışma koşullarının insancalaştırılmasında çalışan memnuniyeti anketinin rolü. Uygulamadan bir örnek analizi. *Mühendislik Bilimleri ve Tasarım Dergisi*, 5, 115-125.
- Tuncer, M., & Tanış, R. (2020). Meslek yüksekokulu öğrencilerinin mesleki eğitime yönelik tutumları ve gelecek beklentileri arasındaki ilişki. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(76), 1691-1707.
- Türk Dil Kurumu (2023). Meslek kavramı. <https://sozluk.gov.tr/> adresinden 15 Aralık 2023 tarihinde alınmıştır.
- Üre, Ö. (2013). Mesleki rehberlik. E. Deniz & A. Erözkan (Ed.), *Psikolojik Danışma ve Rehberlik* (s. 197-215). Maya Akademi.
- Vandenberghe, C., & Ok, A. B. (2013). Career commitment, proactive personality, and work outcomes: A cross-lagged study. *Career Development International*, 18(7), 652-672.
- Whymark, K., & Steve, E. (1999). Whose career is it anyway? Options for career management in flatter organization structures. *Career Development International*, 4(2), 117-120.

- Yavuz Eroğlu, S. ve Eroğlu, E. (2020). Career planning scale of students studied in sports sciences (CPS): Validity and reliability study. *International Journal of Progressive Education*, 16(3), 123-131.
- Yener O. (2022). Aşçılık bölümü öğrencilerinin birey meslek uyumu ve kariyer planlamaları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 24(4), 1621-1632.
- Yeşilyaprak, B. (1995). Mesleki gelişim kuramları üzerine bir eleştirel değerlendirme. *Gazi Üniversitesi Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(6), 43-47.
- Yılmaz, A. (2003). İnsan kaynakları yönetiminde kariyer planlama ve Türk Patent Enstitüsünde bir uygulama. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Yılmaz, A., & Tanrıverdi, H. (2017). Aşçıların meslek uyumu ve meslek algısı düzeyleri üzerine bir araştırma. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(2), 621-639.
- Yılmazer, A. (2010). *Meslek Yüksekokulları İçin İnsan Kaynakları Yönetimi*. Seçkin Yayıncılık.