



AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



Okan OĞUZ

GASTRONOMİ EĞİTİMİ ALAN ÖĞRENCİLERİN STAJ DENEYİMLERİNİN MESLEKİ
TUTUM VE DAVRANIŞLARINA ETKİSİ

Gastronomi ve Mutfak Sanatları Anabilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2023



AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



Okan OĞUZ

GASTRONOMİ EĞİTİMİ ALAN ÖĞRENCİLERİN STAJ DENEYİMLERİNİN MESLEKİ
TUTUM VE DAVRANIŞLARINA ETKİSİ

Danışman

Doç. Dr. Vedat YİĞİTOĞLU

Gastronomi ve Mutfak Sanatları Anabilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2023

T.C.
Akdeniz Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Okan OĞUZ'un bu çalışması, jürimiz tarafından Gastronomi ve Mutfak Sanatları Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Prof. Dr. Bahattin ÖZDEMİR (İmza)

Üye (Danışman) : Doç. Dr. Vedat YİĞİTOĞLU (İmza)

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Oğuz DOĞAN (İmza)

Tez Başlığı: Gastronomi Eğitimi Alan Öğrencilerin Staj Deneyimlerinin Mesleki Tutum ve Davranışlarına Etkisi
--

Onay: Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Tez Savunma Tarihi : 07/07/2023

Mezuniyet Tarihi : 03/08/2023

AKADEMİK BEYAN

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Gastronomi Eğitimi Alan Öğrencilerin Staj Deneyimlerinin Mesleki Tutum ve Davranışlarına Etkisi” adlı bu çalışmanın, akademik kural ve etik değerlere uygun bir biçimde tarafımdan yazıldığını, yararlandığım bütün eserlerin kaynakçada gösterildiğini ve çalışma içerisinde bu eserlere atıf yapıldığını belirtir; bunu şerefimle doğrularım.

(İmza)

Okan OĞUZ





27 / 07 / 2023

TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU BEYAN BELGESİ

Öğrenci Bilgileri	
Adı-Soyadı	Okan OĞUZ
Öğrenci Numarası	202052071003
Anabilim Dalı	Gastronomi ve Mutfak Sanatları
Programı	Tezli Yüksek Lisans
Danışman Öğretim Üyesi Bilgileri	
Unvanı, Adı-Soyadı	Doç. Dr. Vedat YİĞİTOĞLU
Yüksek Lisans Tez Başlığı	Gastronomi Eğitimi Alan Öğrencilerin Staj Deneyimlerinin Mesleki Tutum ve Davranışlarına Etkisi
Turnitin Bilgileri	
Ödev Numarası	2137702711
Rapor Tarihi	27 / 07 / 2023
Benzerlik Oranı	Alıntılar hariç: %6 Alıntılar dahil: %6
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE,	
Yukarıda bilgileri bulunan öğrenciye ait tez çalışmasının a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana Bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 90 sayfalık kısmına ilişkin olarak Turnitin adlı intihal tespit programından Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esaslarında belirlenen filtrelemeler uygulanarak yukarıdaki detayları verilen ve ekte sunulan rapor alınmıştır. Danışman tarafından uygun olan seçenek işaretlenmelidir: (X) Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşmıyor ise: Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orijinallik Raporunun doğruluğunu onaylarım. () Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşıyor, ancak tez/dönem projesi danışmanı intihal yapılmadığı kanısında ise: Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orijinallik Raporunun doğruluğunu onaylar ve Uygulama Esaslarında öngörülen yüzdelik sınırlarının aşılmasına karşın, aşağıda belirtilen gerekçe ile intihal yapılmadığı kanısında olduğumu beyan ederim.	
Gerekçe:	
Benzerlik taraması yukarıda verilen ölçütlere uygun olarak tarafımca yapılmıştır. İlgili tezin orijinallik raporunun uygun olduğunu beyan ederim. Danışman Öğretim Üyesi Doç. Dr. Vedat YİĞİTOĞLU İmza	

İÇİNDEKİLER

ŞEKİLLER LİSTESİ	iii
TABLOLAR LİSTESİ	iv
KISALTMALAR LİSTESİ	v
ÖZET	vi
SUMMARY	vii
TEŞEKKÜR	viii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

GASTRONOMİ VE TURİZM EĞİTİMİ

1.1. Gastronominin Kavramsal ve Tarihsel Gelişimi	4
1.2. Gastronomi ve Turizm İlişkisi	8
1.3. Turizm Eğitimi	9
1.3.1. Türkiye’de Turizm Eğitimi	13
1.3.2. Turizm Eğitiminin Gastronomiye Etkisi	15
1.4. Gastronomi Eğitimi	16
1.4.1. Gastronomi ve Mutfak Sanatları Eğitiminin Gelişimi	18
1.4.2. Türkiye’de Gastronomi Eğitimi	19
1.4.3. Gastronomi Eğitiminde Karşılaşılan Sorunlar	21
1.4.4. Gastronomi Alanında Kariyer Olanakları	23

İKİNCİ BÖLÜM

EĞİTİMDE STAJ DENEYİMİ VE ÖNEMİ

2.1. Staj Uygulaması ve Amacı	26
2.2. Staj Uygulamasının Teorik Altyapısı	28
2.2.1. Deneyimsel Öğrenme Teorisi	28
2.2.2. Sosyal Öğrenme Teorisi	30
2.2.3. Öz Belirleme Teorisi	32
2.2.4. Kariyer Gelişimi Teorisi	34
2.2.5. Diğer Teoriler	35
2.3. Türkiye’de Staj Uygulamaları	36
2.3.1. Turizm ve Gastronomi Eğitiminde Staj	37
2.4. Gastronomi Alanında Staj ve Kariyer İlişkisi	37

2.5. Staj Uygulamalarında Karşılaşılan Problemler	39
2.6. Staj Deneyimi	41
2.6.1. Staj Deneyimini Etkileyen Faktörler	43
2.6.2. Staj Deneyiminin Etkilediği Faktörler	46
2.7. Turizm Alanyazınında Staj	50
2.7.1. Ulusal Turizm Yazınında Staj	51
2.7.2. Uluslararası Turizm Yazınında Staj	53

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÖĞRENCİLERİN STAJ DENEYİMLERİNİN MESLEKİ TUTUM VE DAVRANIŞLARINA ETKİSİ

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	55
3.2. Araştırma Hipotezleri	55
3.3. Araştırma Evreni ve Örneklemi	61
3.4. Araştırma Verilerinin Toplanması	61
3.4.1. Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi	61
3.4.2. Veri Toplama Süreci	63
3.5. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları	64
3.6. Verilerin Analizi	65
3.7. Etik Hususlar	65
3.8. Bulgular	66
3.8.1. Demografik Bulgular	66
3.8.2. Geçerlik Güvenirliğe İlişkin Bulgular	68
3.8.3. Yapısal Eşitlik Modeli ve Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular	75
SONUÇ	84
KAYNAKÇA	90
EKLER	105
EK – 1. Anket Formu	105
EK – 2. DFA Sonuçları	107
EK – 3. Uyum İndeksi Değerleri	108
ÖZGEÇMİŞ	109

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1. Gastronomi Alanı İçin Multidisipliner Model	6
Şekil 2.1. Kolb'un (1984) Modeline Dayalı Stajın Deneyimsel Öğrenme Şeması.....	29
Şekil 2.2. Staj Deneyimini Etkileyen ve Staj Deneyiminin Etkilediği Faktörler	44
Şekil 3.1. Araştırmanın Modeli	60
Şekil 3.2. Araştırma Süreci Akış Şeması	66
Şekil 3.3. Araştırma Değişkenlerinin Birbirleri ile Etkileşimine İlişkin Yapısal Model	77



TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1.1. Gastronomi Kavramına Dair Farklı Tanımlar	4
Tablo 1.2. Turizm Eğitiminin Gelişim Sürecinin 4 Aşaması	12
Tablo 1.3. Turizm Eğitimi Veren Kurumlara Dair Sayısal Veriler	13
Tablo 1.4. Gastronomi Eğitiminde Karşılaşılan Sorunlar	22
Tablo 1.5. Gastronomi Alanında Kariyer Olanakları	24
Tablo 2.1. Staj Uygulamalarının Amaçları ve Faydaları.....	27
Tablo 2.2. Staj Uygulamalarında Karşılaşılan Problemler	39
Tablo 2.3. Ulusal Turizm Yazınında Stajla İlgili Başlıca Çalışmalar	51
Tablo 2.4. Uluslararası Turizm Yazınında Stajla İlgili Başlıca Çalışmalar	53
Tablo 3.1. Ölçeklerde Yer Alan İfadeler ve Referanslar	63
Tablo 3.2. Araştırma Katılımcılarıyla İlgili Genel Bilgiler	67
Tablo 3.3. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Normallik Analizi Sonuçları.....	69
Tablo 3.4. Araştırma Ölçeklerine İlişkin AFA Sonuçları.....	71
Tablo 3.5. Araştırma Verilerine İlişkin DFA Uyum İyiliği İstatistiği Sonuçları	72
Tablo 3.6. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları	73
Tablo 3.7. Araştırma Değişkenlerine İlişkin Korelasyon Matrisi	74
Tablo 3.8. Araştırma Verilerine İlişkin YEM Uyum İyiliği İstatistiği Sonuçları.....	75
Tablo 3.9. Yapısal Eşitlik Modeli Sonuçları	76
Tablo 3.10. Hipotez Testlerine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Sonuçları	77
Tablo 3.11. Hipotez Sonuçlarını Destekleyen Çalışmalara İlişkin Özet	81
Tablo 3.12. Staj Memnuniyetinin Demografik Değişkenlere İlişkin T Testi.....	82

KISALTMALAR LİSTESİ

AFA	Açıklayıcı Faktör Analizi
AGFI	Adjustment Goodness of Fit Index - Düzeltilmiş Uyum İyiliği İndeksi
AR-GE	Araştırma Geliştirme
AVE	Average Variance Extracted - Açıklanan Ortalama Varyans
CFI	Comparative Fit Index - Karşılaştırmalı Uyum Katsayısı
CR	Birleşik Güvenirlik
DFA	Doğrulayıcı Faktör Analizi
GFI	Goodness of Fit Index - Uyum İyiliği İndeksi
IT	İşe Karşı Tutum
IY	İş Yoğunluğu
KMO	Kaiser-Meyer-Olkin
KOBİ	Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler
MB	Mesleki Bağlılık
MEB	Milli Eğitim Bakanlığı
NFI	Normed Fit Index - Normlaştırılmış Uyum İndeksi
OD	Okul Desteği
Oİ	Öğrenme İmkanları
ÖSYM	Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi
RMR	Root Mean Square Residual - Ortalama Hataların Karekökü
RMSEA	Root Mean Square Error of Approximation - Yaklaşık Hata Ortalama Karekökü
SD	Serbest Dolaşım
SKN	Sektörde Kalma Niyeti
TUREM	Turizm Eğitim Merkezleri
WTTC	World Travel and Tourism Council - Dünya Seyahat ve Turizm Konseyi
X ²	Ki-Kare
YD	Yönetici Desteği
YEM	Yapısal Eşitlik Modeli
YÖK	Yüksek Öğretim Kurumu
β	Standartlaştırılmış Faktör Yüğü

ÖZET

Gastronomi ve mutfak sanatları ile aşçılık bölümleri uygulamanın ön planda olduğu eğitim alanlarıdır. Genel müfredatında uygulamalı derslerin yoğunlukta olduğu ve pratik becerilerin büyük yer tuttuğu bu bölümlerde, staj deneyimi, öğrencilerin okulda öğrendiklerini pekiştirmesi ve sektörle tanışması açısından çok önemlidir. Dolayısıyla gastronomi ve aşçılık eğitimi alan öğrencilerin staj deneyimi hem akademik hem de mesleki hayatlarında kritik rol oynamaktadır. Bu bağlamda çalışmanın amacı, gastronomi ve mutfak sanatları eğitiminde staj deneyiminin etkisinin ortaya koyulması olmuştur. Bu kapsamda öncelikle staj deneyimi olarak staj memnuniyeti dikkate alınmıştır. Sonrasında okul desteği, yönetici desteği, öğrenme imkanları ve iş yoğunluğunun staj memnuniyetine etkisi incelenmiştir. Ardından staj memnuniyetinin işe karşı tutum ve mesleki bağlılık üzerinde etkisi test edilmiştir. Son aşamada ise işe karşı tutum ve mesleki bağlılık unsurlarının öğrencilerin sektörde kalma niyetlerini nasıl etkilediği araştırılmıştır.

Araştırma verileri 2023 nisan ve mayıs ayları içinde çevrimiçi olarak dağıtılan anket formuyla toplanmıştır. Kartopu ve kolayda örnekleme yöntemlerinin birlikte kullanılmasıyla toplam 411 geçerli anket sayısına ulaşılmıştır. Verileri tanımlamak ve değişkenler arasındaki ilişkiyi test etmek için SPSS ve LISREL paket programlarından yararlanılmıştır. Araştırma sonucunda okul desteğinin staj memnuniyeti üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı belirlenmiştir. Buna karşın yönetici desteğinin ve öğrenme imkanlarının staj memnuniyeti üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Diğer taraftan iş yoğunluğunun ise staj memnuniyetini negatif şekilde etkilediği anlaşılmıştır. Araştırmada ayrıca staj memnuniyetinin işe karşı tutumu ve mesleki bağlılığı anlamlı şekilde etkilediği sonucuna varılmıştır. Bununla birlikte katılımcıların işe karşı tutumu ve mesleki bağlılıkları ayrı ayrı olarak sektörde kalma niyetini pozitif olarak etkilemiştir. Bu sonuçlar gastronomi ve aşçılık eğitiminde staj deneyiminin çok önemli olduğunu göstermektedir. Araştırma bulgularından yola çıkarak turizm işletmeleri, gastronomi ve aşçılık eğitimi veren kurumlar ve benzer konuda çalışma yapmak isteyen araştırmacılar için çıkarımlar yapılmış ve öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Staj deneyimi, Memnuniyet, İş yoğunluğu, Gastronomi eğitimi, Aşçılık.

SUMMARY

THE IMPACT OF INTERNSHIP EXPERIENCES ON THE PROFESSIONAL ATTITUDES AND BEHAVIORS OF THE STUDENTS STUDYING GASTRONOMY

Gastronomy and culinary arts and cookery are departments where practical skills are at the forefront. In these departments, where applied courses are intensive in the general curriculum and practical skills have a large part, internship experience takes an important place in terms of reinforcing what students learn at school and meeting the sector. Therefore, the internship experience of students studying gastronomy and cookery plays a critical role in both their academic and professional lives. In this context, the aim of the study was to reveal the impact of internship experience in gastronomy and culinary arts education. First, internship satisfaction was taken into consideration as internship experience. Then, the effects of school support, managerial support, learning opportunities, and workload on internship satisfaction were examined. Furthermore, the effect of internship satisfaction on attitude towards work and professional commitment was evaluated. Finally, the attitudes towards work and professional commitment impact on students' intention to stay in the sector were investigated.

The research data were collected through an online questionnaire in April and May 2023. A total of 411 valid questionnaires were obtained by using snowball and convenience sampling methods. SPSS and LISREL programs were used to define the data and test the relationship between variables. As a result of the study, it was determined that school support did not have a significant effect on internship satisfaction. On the other hand, managerial support and learning opportunities had a positive effect on internship satisfaction. On the other hand, workload has a negative effect on internship satisfaction. The study also concluded that internship satisfaction significantly impacts attitude towards work and professional commitment. In addition, the participant's attitude towards work and professional commitment separately positively impacted their intention to stay in the sector. These results show that internship experience is particularly important in gastronomy and culinary education. Based on the findings of the research, implications, and recommendations were made for tourism enterprises, institutions providing gastronomy and cookery education, and researchers who want to conduct studies on similar topics.

Keywords: Internship experience, Satisfaction, Workload, Gastronomy education, Cookery.

TEŞEKKÜR

Başta bu çalışmanın gerçekleştirilme sürecinde zamanını, bilgisini, sabrını, yardımlarını ve önerilerini esirgemeyen, kendisinden çok şey öğrendiğim saygıdeğer danışmanım Doç. Dr. Vedat YİĞİTOĞLU'na bu zorlu süreçte yanımda olduğu için en derin minnettarlığımı ifade etmek isterim.

Lisans ve lisansüstü öğrenim sürem boyunca çok değerli tecrübelerini ve yardımlarını sakınmayan tüm Akdeniz Üniversitesi Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümü hocalarıma;

Yaşamımın her döneminde sevgilerini ve desteklerini asla eksik etmeyen aileme, arkadaşlarıma ve tüm süreç boyunca beni destekleyen, daima moral veren, her zaman yanımda olan sevgili eşime en içten teşekkürlerimi sunarım.

GİRİŞ

Gastronomi, akademik olarak yemek ve kültür arasındaki ilişkiye odaklanan bilimsel bir alan olarak tanımlanmaktadır (Özdemir ve Altınır, 2019). Gastronomik ürünler sadece yiyecek ve içecekleri değil, aynı zamanda farklı kültürlerin yiyecek ve içeceklerle ilgili faaliyetlerini de içerirken, gastronomi bir alan olarak insanların yemek ile ilgili sosyal, kültürel ve tarihsel etkileşimlerini de araştırmaktadır (Abdullah vd., 2015). Turizm endüstrisi kapsamında ise gastronomi, farklı destinasyonlara seyahat eden turistler için motive edici bir faktör olarak kabul edilmektedir. Turistler farklı kültürlerden yeni yiyecekler ararken gastronomi de turist deneyiminin önemli bir parçası haline gelebilmektedir. (Kim ve Park, 2013). İlgili alanyazından da anlaşılabacağı üzere gastronomi, farklı açılardan yaklaşılarak incelenebilen bir konu olarak dikkat çekmektedir. Doğal olarak, böyle bir disiplinde hem teorik hem de uygulamalı eğitim titizlikle yaklaşılması gereken önemli bir konu haline gelmektedir. Bu kapsamda ele alınması gereken konulardan biri de staj deneyimidir.

Staj deneyimi deneyimsel öğrenmenin başlıca araçlarından biri olarak kabul edilmektedir (Green ve Farazmand, 2012; Yiu ve Law, 2012; Koç vd., 2014 Hyasat, 2022; Zopiatidis vd., 2021). Stajın önemi sadece öğrenci açısından değil, işletme ve eğitim kurumu olmak üzere genel olarak üç temel boyutta ortaya çıkmaktadır. Öğrenciler staj deneyimi sayesinde hem mesleki bilgi ve becerilerini geliştirme imkanı bulmakta, hem de kariyerleri için yol çizmektedir (Clark, 2003; Ko, 2007). Bu bağlamda yazında stajla ilgili olarak “gerçek dünyaya açılan pencere”, “kontrollü çalışma deneyimi” veya “çalışma hayatına giden köprü” gibi terimler kullanılmıştır (Chen ve Shen, 2012: 30). Diğer taraftan gastronomi ve mutfak sanatları eğitimi oldukça maliyetli bir eğitim alanıdır (Meloche, 2003; Hertzman ve Maas, 2012). Özellikle uygulama derslerinde kullanılan gıda malzemeleri, temizlik malzemeleri, ekipman, elektrik, gaz ve su gibi giderler oldukça yüksek olabilmektedir. Birçok eğitim kurumu özellikle maliyet unsuru başta olmak üzere farklı etmenler nedeniyle uygulama derslerini sınırlı tutmaktadır. Bu bağlamda staj deneyimi eğitim öğretimin bir parçası olarak değerlendirilmektedir. Bunun bir sonucu olarak birçok eğitim kurumu stajı, eğitim öğretim kapsamında zorunlu şekilde uygulamaktadır.

Stajın aynı zamanda turizm işletmelerine ve bununla birlikte turizm sektörüne de faydaları bulunmaktadır (Jack vd., 2017; Chen vd., 2018). Bilindiği üzere turizm ve ağırlama hizmetleri nitelikli ve eğitilmiş iş gücüne fazlasıyla ihtiyaç duymaktadır. Bu özelliklere sahip iş gücünün işletmeye kazandırılması ve işletmede tutulması işletme performansına olumlu yansımaktadır. İşletmelerin performansının gelişmesinin de büyük ölçekte turizm

performansına etki etmesi beklenir. Bu nedenle staj deneyimi, gastronomi ve mutfak sanatları gibi uygulama ağırlıklı alanlarda çok daha önemli bir konu haline gelmektedir.

Gastronomi, ülkemizde ve dünyada genellikle turizm ve konaklama sektörü içinde değerlendirilmektedir. Üniversite düzeyinde verilen gastronomi eğitiminin turizm fakülteleri ya da okulları içerisinde verilmesi bunun bir göstergesidir. Gastronomi ve mutfak sanatları, yemek bilimi, yemek hazırlama, beslenme ve pişirme yöntemlerinde eğitimin yanı sıra pratik bilgi ve beceri gerektiren bir disiplindir (Horng ve Lee, 2009). Bu nedenle gastronomi bölümlerinde okuyan öğrencilerin yeme içme sektörünü nasıl algıladıkları mezuniyet sonrası gelecek kariyer planları açısından büyük önem taşımaktadır. Aksi takdirde nitelikli mezunlar farklı sektörlerle geçebilir ve bu durum da yiyecek içecek sektörünü ve paydaşları olumsuz etkileyebilir. Gastronomi ve aşçılık eğitimi, teorik bilgi ve temel becerilerin öğretildiği bir programdır. Staj ise bu noktada uygulamalı bilgileri pekiştirmede tamamlayıcı bir rol oynamaktadır. Pratik uygulamalarla teorik bilgilerin birleşmesini sağlayarak öğrencilere mesleki beceriler kazandırır ve kariyer hedeflerini netleştirmelerine yardımcı olur. Bu deneyim, öğrencilerin akademik deneyimleriyle pratik deneyimleri arasındaki köprüyü kurmalarına ve gelecekteki kariyerlerine hazırlıklı bir şekilde adım atmalarına olanak tanır. Staj deneyimi ayrıca öğrencilerin öz değerlendirme becerilerini geliştirmelerine de katkıda bulunur. Stajyerler, kendi performanslarını ve güçlü yönlerini değerlendirme fırsatı bulurlar. Bu değerlendirme süreci, öğrencilerin zayıf noktalarını tanımlamalarına ve gelecekteki gelişim alanlarını belirlemelerine yardımcı olur. Bu bağlamda staj deneyiminin öğrencilerin mesleki hayatına ve tercihlerine yön veren eğitim hayatının önemli bir parçası ve dönemi olduğu düşünülmektedir.

Mevcut alanyazında staj konusunu ele alan sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır (Yiu ve Law, 2012; Zopiatis vd., 2021). Bu çalışmalarda genellikle örneklem olarak turizm ve konaklama eğitimi alan öğrenciler dikkate alınmıştır. Bununla birlikte yapılan yayınların önemli bir kısmında ya öğrencilerin staj deneyimi üzerinde etkili olan etmenler ya da staj deneyiminin sonuçları ayrı ayrı olarak incelenmiştir. Diğer taraftan ilgili çalışmalarda stajın önemi çoğunlukla öğrenci bakış açısıyla değerlendirilmiştir (Narayanan vd., 2010).

Araştırmalar staj deneyiminin değerlendirilmesinde staj memnuniyetinin önemli bir ölçüt olduğunu göstermektedir (Chen ve Shen, 2012; Chen vd., 2018; Hussien ve Lopa, 2018; Vukic vd., 2022). Mensah vd., tarafından yapılan bir çalışmada (2021) staj memnuniyeti; staj programları sırasında stajyerlerin beklentilerini ve gerçek deneyimlerini denk kıldıklarında geçirdikleri duygusal bir durum olarak tanımlanmıştır. Staj memnuniyeti, stajyerin staj sürecinden ne kadar tatmin olduğunu ve staj beklentilerinin ne kadar karşılandığını ifade

etmektedir. Bu durum stajyerin deneyiminden elde ettiği olumlu veya olumsuz duygusal, bilişsel ve davranışsal tepkilerini yansıtmaktadır. Buna bağlı olarak çalışmada temel değişken olarak öğrencilerin staj memnuniyeti dikkate alınmıştır.

Yapılan tez çalışmasının alanyazına en önemli katkısı örneklem olarak daha önce incelenmemiş olan gastronomi ve mutfak sanatları öğrencileri ile aşçılık öğrencilerini bir arada dikkate almasıdır. Bununla birlikte staj deneyimini etkileyen etmenlerle birlikte staj deneyiminin sonuçlarını kapsamlı şekilde incelemesidir. Staj deneyimi eğitim ve sektör arasında önemli bir köprü olarak görülmektedir (Collins, 2002). Çalışmada staj yapmış olan gastronomi ve aşçılık öğrencilerinin staj deneyimlerinin, farklı faktörlerden nasıl etkilendiği ve mesleki tutumlarına ne yönde etki ettiği araştırılmaktadır. Bu faktörler; staj memnuniyeti, okul desteği, yönetici desteği, öğrenme imkanları, iş yoğunluğu, işe karşı tutum, mesleki bağlılık ve sektörde kalma niyetidir. Söz konusu değişkenler daha önce yapılmış çalışmalarda gastronomi ve mutfak sanatları ve aşçılık öğrencileri örneklemine bir arada ilişkilendirilmemiştir. Bu nedenle çalışmanın temel amacı, gastronomi ve aşçılık eğitiminde stajın rolünü ve etkisini daha derinlemesine anlamak, stajın öğrencilerin mesleki gelişimi ve kariyer başarıları üzerindeki etkilerini belirlemektir. Bu araştırma, stajın öğrencilerin becerilerini geliştirmedeki rolünü, mesleki deneyim kazandırmadaki etkinliğini ve mezuniyet sonrası istihdam olanaklarını artırmadaki katkısını incelemeyi amaçlamaktadır.

Bu tez çalışması, üç ana bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde gastronomi ve turizm eğitimi hakkında genel bilgiler sunulmakta ve bu alanın önemi vurgulanmaktadır. İkinci bölümde staj deneyimi ve önemi detaylı bir şekilde açıklanmaktadır. Bu bölümde staj deneyimini etkileyen faktörler ve teorik temeller üzerinde durulmaktadır. Son bölümde ise gastronomi ve aşçılık eğitimi alan öğrenciler üzerinde yapılan araştırma süreci anlatılmaktadır. İlgili bölümde araştırmanın yöntemi, veri toplama süreci ve analiz yöntemleri detaylı bir şekilde aktarılmaktadır. Sonuç bölümünde ise araştırma bulguları özetlenmekte ve sektör temsilcileri ile eğitim kurumları için çıkarımlar yapılmaktadır. Ayrıca, gelecek çalışmalar için öneriler sunulmaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

TURİZM VE GASTRONOMİ EĞİTİMİ

1.1. Gastronominin Kavramsal ve Tarihsel Gelişimi

Gastronomi, açıklaması ve tanımlaması zor bir kavramdır. Gastronomi, beslenme biliminden sanata, sosyolojiden tarihe kadar geniş bir disiplinler arası alanı kapsayan bir konudur. Yiyeceklerin hazırlanması, sunumu, servisi ve tüketimiyle ilgilenen gastronomi (Özdemir ve Altınar, 2019), bununla birlikte yiyeceklerin beslenme değerlerini, kültürel, tarihsel ve sosyal boyutlarını da dikkate almaktadır (Samancı, 2020; Seyitoğlu, 2021; Santich, 2007).

Gastronomi kavramı temel olarak; mutfaktan keyif almak ya da "iyi yemek seçme, pişirme ve yeme sanatı veya bilimi" şeklinde tanımlanmaktadır (Santich, 2004). Farklı tanımlarla gastronomi; yemek ve kültür arasındaki ilişkinin incelenmesi, zengin ve iştah açıcı yiyecekler hazırlama ve sunma sanatı ve iyi beslenme bilimidir (Alzuhairi ve Doğan, 2021). Hegarty ve O'Mahony (2001) gastronomiyi yeme içme kültürü çerçevesinde yemeklerin hazırlanmasında kullanılan öğeleri ve tarifleri içeren bir kavram olarak açıklamaktadır. Yazında yer alan farklı gastronomi tanımları aşağıda yer alan Tablo 1.1'de sunulmaktadır.

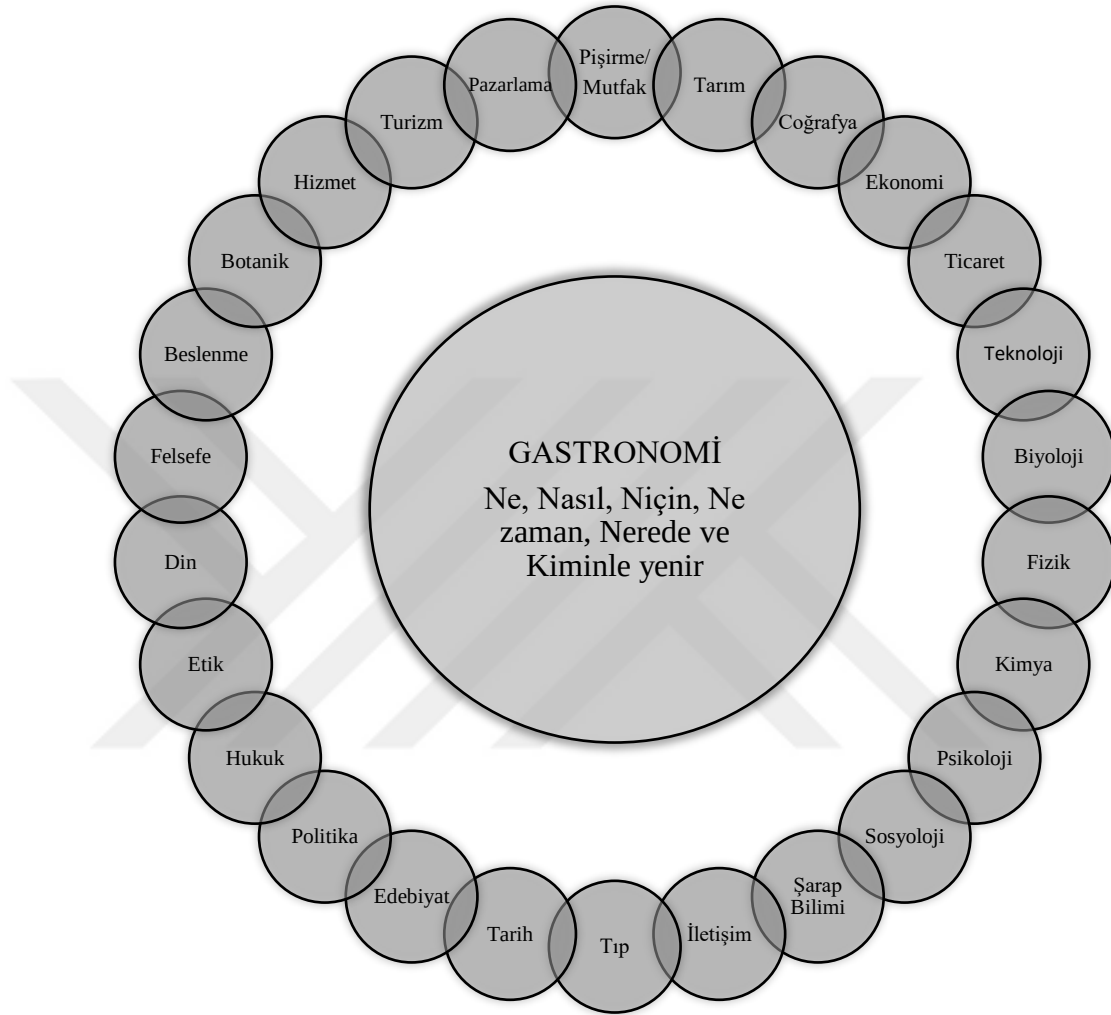
Tablo 1.1. Gastronomi Kavramına Dair Farklı Tanımlar

Tanım	Referans
Gastronomi, mutfaktan keyif alma ya da iyi yemek seçme, pişirme ve yeme sanatı veya bilimidir.	Santich (2004)
Gastronomi, yemek ve kültür arasındaki ilişkinin incelenmesi, zengin ve iştah açıcı yiyecekler hazırlama ve sunma sanatı ve iyi beslenme bilimidir.	Alzuhairi ve Doğan (2021)
Gastronomi, yeme içme kültürü çerçevesinde yemeklerin hazırlanmasında kullanılan öğeleri ve tarifleri içeren bir kavramdır.	Hegarty ve O'Mahony (2001)
Gastronomi, yemeğin üretiminden tüketimine kadar her aşamasını kapsayan bir disiplindir. Bu kavram, malzeme seçimi, yemek yapım teknikleri, sunum ve tüketim şekilleri gibi pek çok unsuru içerir.	Özdemir ve Altınar (2019)
Gastronomi, yemeğin sadece bir fiziksel ihtiyaçtan daha fazlası olduğunu kabul eden bir yaklaşımdır. Bu kavram, yemeklerin kültürel, tarihsel ve sosyal bağlamlarını da içerir.	De Miguel Molina vd., 2016
Gastronomi, lezzetli yemeklerin yanı sıra yemek kültürleri ve mutfak sanatlarının korunması, yenilenmesi ve geliştirilmesi için de bir araçtır.	De Miguel Molina vd., 2016

Gastronomi birçok kaynakta yeme içme sanatı olarak tanımlansa da, aslında kimya, edebiyat, biyoloji, jeoloji, tarih, müzik, felsefe, psikoloji, sosyoloji, tıp, beslenme ve tarım ile doğrudan ilişkisi olan, birbiriyle ilişkili bir sanat ve bilim dalıdır (Kivela ve Crotts, 2006). Konu yeme içme ile ilgili olduğu için beslenme, tat alma duyusu ve fizyolojisi, besin öğelerinin insan vücudundaki işlevleri, gıda maddelerinin seçiminde niteliklerin belirlenmesi, üretim süreçlerinin hijyene uygun olarak gerçekleştirilmesi gibi konuları da kapsamaktadır. Mümkün olan en iyi beslenme ile hayattan ve yemekten zevk almayı sağlamak; yiyecek ve içeceklerin hijyenik ortamlarda üretilmesi, damak ve görsel zevke hitap edecek şekilde tüketilmek üzere hazırlanması da gastronominin temel çalışma konuları arasındadır (Sormaz vd., 2016).

Alanyazında gastronomi alanının bilim veya sanat olduğu üzerine farklı fikirler vardır (Ekincek, 2021). Gastronomi, ustalık ve yetenek gerektirdiği için bir sanat olduğu kabul edilir; mutfaktaki işleyiş ve yapılan iş açısından bakıldığında ise bir bilimdir. Mutfaklar laboratuvarlara benzetilebilir ve gözlem ve deneye dayalı farklı bulgular elde edebilir. Yiyecek ve içeceklere ilişkin birikimli, sistemli ve düzenli bilgiler gastronominin bilimsel yönünü ortaya koymaktadır. Yiyecek ve içeceklerin insanların beş duyusuna hitap edecek şekilde estetik özelliklere göre hazırlanması ve sunulması gastronominin sanatsal yönünü ortaya koymaktadır. Akademik açıdan bakıldığında ise gastronominin çok disiplinli (kimya, edebiyat, biyoloji, coğrafya, tarih, antropoloji, müzik, felsefe ve sosyoloji) bir yaklaşım gerektiren ve birçok çalışma alanı ve bilimle ilişki içinde olan bir çalışma alanı olduğu görülmektedir (Yılmaz, 2017). Gastronomi; yeme içme deneyiminin neyle, neden, nasıl, nerede, ne zaman ve kiminle gerçekleştiğini farklı disiplinler açısından inceleyen ve değerlendiren bir araştırma alanıdır. Aşağıda yer alan Şekil 1.1'de gastronomiyle yakından ilişkili olan başlıca disiplinler gösterilmektedir (Santich, 2007: 7). Şekilde görüldüğü gibi gastronomi bilimi çeşitli disiplin alanlarıyla yakından ilişkilidir. Her bir disiplinin gastronomiye farklı bir bakış açısıyla yaklaşmaktadır. Örneğin gastronomi, yiyeceklerin tarihsel kökenlerini ve geçmişteki kullanımlarını incelerken, coğrafi bölgelerin ve kültürlerin yemek kültürlerini analiz etmektedir. Aynı zamanda ekonomiyle de bağlantılıdır, çünkü gastronomi sektörü, gıda işletmeleri, restoranlar, tarım üreticileri ve gıda dağıtım zinciri gibi birçok iş kolu üzerinde büyük bir etkiye sahiptir. Diğer taraftan gastronomi, tıp ve beslenme arasında da bir köprü görevi görmektedir. Sağlıklı yemeklerin hazırlanması, tıbbi diyetlerin tasarlanması ve beslenme üzerindeki etkilerinin incelenmesi gibi alanlarda tıp bilimine katkı sağlar. Ayrıca, gastronomi hukuku, gıda güvenliği, etik ve sertifikasyon gibi konularda da önemli bir rol oynamaktadır. Gastronomi, şekilde gösterilen bütün bu disiplinlerle arasında

bağlantılar kurarak, yiyeceklerin çeşitli yönlerini inceler ve yemek kültürlerinin derinlemesine anlaşılmasına katkıda bulunmaktadır. Bu şekilde, gastronomi geniş bir perspektiften yiyecekleri değerlendirir ve insanların yemekle olan ilişkisini kapsamlı bir şekilde ele alabilmektedir.



Şekil 1.1. Gastronomi Alanı İçin Multidisipliner Model

Gastronomi tarihi insanlık tarihi ile yakından ilgilidir. İnsanlığın başlangıcından beri var olan bir şey varsa o da beslenme ihtiyacıdır. İnsanların ataları, doğanın onlara sunduğu besin maddelerini işlemeden, doğal hallerinde toplayarak tüketmişlerdir. Daha sonra, malzemelere çeşitli karışımlar ekleyerek yemek tariflerini geliştirmişlerdir. Dünya gastronomi tarihinin günümüze kadar olan tarihi, insanların beslenme biçimlerinin tarih öncesinden günümüze kadar nasıl geliştiğine dair çok disiplinli bir vizyon sunmaktadır. Tamamen hayatta kalma eylemi olmaktan çıkıp, gastronominin birçokları için bir sanat ve bilim haline geldiği bir zamana ulaşmıştır (Hegarty ve Barry O'mahony, 2001).

Yeme içmenin tarihi insanlık kadar eskiye dayansa da modern gastronominin tohumları Avrupa'da rönesansla beraber atılmış ve günümüzde kullanılan anlamda

tanımlanması ve tanınmaya başlaması Fransız Devriminden sonraya denk gelmektedir (Bevan, 1988). Rönesans döneminde Avrupa'da büyük mutfaklar kurulmuş ve ticaret yollarının katkılarıyla zengin ve sofistike bir mutfak kültürünün doğuşu başlamıştır. Baharat Yolu olarak adlandırılan yolun açılması ise gastronomi sanatına yeni tatlar kazandırmış ve farklı kültürlerden ürünlerin birleşmesine olanak sağlamıştır (Işkın, 2022). Doğu ile en çok ticaret yapılan bölgelerden biri olan Venedik, bu alanda referans merkezlerinden biri haline gelmiş ve ticaret yolları sayesinde erişilen hardal, biber, safran, karanfil ve çeşitli baharatlar sürekli kullanılmaya başlanmıştır. Bir diğer önemli olay da Amerika'nın keşfidir. Avrupa'ya, patates, domates, biber veya fasulye gibi önemli yeni ürünler gelmesini sağlamıştır. Son Rönesans döneminde Fransa en önemli gastronomi merkezlerinden biri haline gelmiş ve bu kültürü günümüze dek korumuştur (Serdar, 2018).

Gastronomi, Fransız Devrimi ile halk arasında yaygınlaşmaya başlamıştır. Devrimden sonra üst sınıflara özgü bir şey olmaktan çıkmış ve her sosyoekonomik düzeyde genişlemiştir. Farklı sosyoekonomik düzeylerde genişlemesi, gastronominin bilinen anlamda dünya geneline yayılmasına ön ayak olmuştur. Pek çok başka alanda olduğu gibi gastronomi için de bir başka devrim sanayi devrimidir. Çok çeşitli gıdaya erişimi kolaylaştırarak konserveleşimin popülerleşmesini sağlamıştır. Sanayileşme ile artan ürün çeşitliliği ve teknik mutfak malzemeleri ile yeni yemek tarifleri ve yeni yemek pişirme teknikleri artmıştır. Artan gastronomi yayınları (kitap, dergi, gazete, eleştiri) sektörün gelişmesini hızlandırmıştır.

Gastronomide günümüze gelindiğinde ise mevcut trendler ve uygulamalar, onları diğer zamanlara kıyasla çok ayırt edilebilir kılan çeşitli özelliklere sahiptir. Bir yandan sağlıklı bir diyetle dönüşü savunan bir hareket ortaya çıkarken; obezite, gelişmiş toplumlarda bir sorun haline gelmiş ve dengeli beslenmeyi hedefleyen daha fazla ürün ortaya çıkmıştır. Öte yandan küreselleşme, birçok şehirde dünyanın herhangi bir yerindeki kültüre ait bir yiyeceğin bulunmasını ve tüketilmesini sağlamıştır. Yeni tatlar ve teknikler peşinde olan gastronomi uzmanları günümüz teknolojisini kullanarak moleküler gastronomi, nörogastromi gibi yeni akımlar yaratmaktadır. Bugün, birçok şefin sosyal medya ve reyting rekorları kıran televizyon programları ile popüler film ve müzik yıldızları seviyesine çıktığı düşünülürse günümüz için gastronominin altın çağı denilebilir (Seyitoğlu, 2021).

Tez konusu çerçevesinde incelendiğinde ise gastronomi günümüzde akademik bir perspektiften bir bilim alanı olarak görülmeye başlanmıştır. Ek olarak profesyonel bir perspektiften ise bir meslek ve endüstriyel bir alan olarak biçimsel eğitime ihtiyaç duymakta ve aynı zamanda pratik açıdan da sektörel deneyim önem kazanmaktadır. Staj deneyimi de akademik eğitim ile pratik deneyimin aracı olarak bir rol üstlenmektedir.

1.2. Gastronomi ve Turizm İlişkisi

Gastronomi, kökleri çok eskiye dayanan bir bilgi bütünüdür; ancak akademik alanda yeni bir çalışma alanıdır. Alanyazındaki çalışmalara bakıldığında gastronomi ile en yakın ilişki içinde olan bilimin turizm olduğunu ve gastronominin bu ilişki bağlamında konaklama ve turizm çerçevesinde ele alındığını söylemek mümkündür (Yılmaz, 2017; Sarıışık ve Özbay, 2015; Sormaz vd., 2016). Sektörel açıdan bakıldığında ise, günümüz dünyasında gelişen turizm sektörü, yeme-içme sektörü ile organik bir bağ geliştirmiştir. Yeme içme fizyolojik bir ihtiyaç olmaktan çıkarak sosyalleşme ve kültürlenme aktiviteleri olarak görülmeye başlanmıştır (Sormaz vd., 2016).

Turizm, günümüzde hem ekonomik açıdan önemli bir sektör olarak hem de insanların boş zamanlarını değerlendirdikleri önemli bir faaliyet olarak öne çıkmaktadır. Bu sektörün büyük bir çarpan etkisiyle ekonomiye katkı sağlaması ve doğrudan ya da dolaylı olarak birçok alt sektöre olumlu etki yapabilmesi, turizmi kalkınma açısından ideal bir araç haline getirmektedir (Serçek ve Serçek, 2015). Toplumların gelişmesinde itici bir role sahip olan turizm ve bu çerçevede insanların seyahat ederken ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik harcamaları, yerel paydaşlar için iyi bir gelir kaynağıdır. Gastronomi ise turizm çerçevesi içerisinde değerlendirildiğinde, destinasyonlar için önemli bir çekicilik unsuru olarak kabul edilmektedir (Aydoğdu ve Duman, 2017).

Yemek sadece hayatta kalmak için bir araç değil, aynı zamanda kültürel bir mirastır ve genellikle yerel kültürü anlamak için bir mercek olarak kabul edilmektedir (De Miguel Molina vd., 2016). Başka kültürlerin yemeklerinin tadına varmak onların kültürlerini deneyimlemenin bir parçasıdır. Gastronomiye güçlü bir ilgi duyan insanlar yalnızca yerel yemekleri değil, bu yemeklerle birlikte mutfak mirasını araştırmak ve öğrenmekle de ilgilenebilmektedir. Turistler, somutlaştırılmış tatil deneyimleri arayışı içinde seyahat ederler ve destinasyonların yerel mutfakları bu tür deneyimlerin önemli bir bileşenini oluşturmaktadır. Destinasyon mutfağı, tatil deneyiminin kalitesinin önemli bir belirleyicisidir. Gastronomi, aynı zamanda, turistlerin otantik kültürü deneyimleme ihtiyacına da cevap verebilmektedir (Küçükkömürler vd., 2018; Sarıışık ve Özbay, 2015). Bu bağlamda ele alındığında gastronomi olgusu turizm açısından büyük önem arz etmektedir.

Günümüz pazarlama dünyasında yoğun bir rekabet söz konusu olduğu için, destinasyonların pazarlanması oldukça karmaşık bir olgudur, zira farklı amaçlar ve beklentileri karşılamaları gerekmektedir. Turizm açısından bir destinasyonun geliştirilmesi, tanıtılması ve pazarlanması için yerel mutfaklar önemli bir kaynak teşkil etmektedir (Umedovna ve Oktyamovna, 2021). Destinasyonun gastronomi turizmiyle geliştirilmesi ve

pazarlanması, turistlerin bölgenin kültürüne her yönüyle dahil edilmesini gerektirir, zira etkileyici bir deneyim sağlamak için bu önemlidir. Bir destinasyonda gerçekleştirilebilecek gastronomi turizmi faaliyetleri, doğrudan ve dolaylı istihdam ve finansal gelir sağlamaktadır. Gastronomi turizmi, turistlerin seyahatlerini benzersiz kılabilmesi, destinasyonun parlamasına ve diğer destinasyonlar arasında iyi bir rekabet gücü kazanmasına yardımcı olabilmesi ve yiyecek içecek tüketiminin sadece fizyolojik olmanın yanı sıra sembolik anlamlar da taşıyabileceğini göstermesi açısından çok önemli kabul edilmektedir (Serçek ve Serçek, 2015). Bu bakış açısıyla gastronomi turizmi, pazarlama faaliyetleri açısından büyük öneme sahip olduğu için bütün ayrıntılara dikkat edilerek imaj oluşturma çalışmaları büyük bir özenle yapılması gereken bir faaliyet olduğu düşünülmektedir (Serçek ve Serçek, 2015; Sormaz vd., 2016).

Gastronominin, destinasyonun turizmüne doğrudan katkıları bulunsa da pek çok farklı paydaşa önemli katkılar sağlayan bir unsurdur. Turistler açısından bakıldığında; yerel kültürü keşfetmeye yardımcı olur, kendi kültürlerinde bulunmayan otantik yemekleri deneyimlemelerine olanak sağlar ve gastronomi odaklı etkinliklere katılma fırsatı sunar (Sarıışık ve Özbay, 2015). Yerel halk açısından bakıldığında; yeni iş fırsatları yaratmakta, yerel ekonomiye katkı sağlamakta ve kültürel mirasın korunmasına yardımcı olabilmektedir. Üreticiler açısından bakıldığında; yerel üreticilerin turizm endüstrisine bir paydaş olarak dahil olmasını sağlar. Tarımsal ve hayvansal üretimin ve satışın artmasına katkıda bulunur. Yerel destinasyonun gelişimine katkıda bulunur ve yerel çekiciliğin korunmasına yardımcı olur. Çevre dostu altyapının geliştirilmesine ve sürdürülebilirliğin sağlanmasına yardımcı olarak çevrenin korunmasına ve geliştirilmesine de katkıda bulunur (Sormaz, vd., 2016).

1.3. Turizm Eğitimi

Zaman içinde turizm, dünyanın en büyük ve en hızlı büyüyen ekonomik sektörlerinden biri haline gelmiştir. Turizm endüstrisi, dünya genelinde ekonomik büyüme için önemli bir faktördür. Dünya Seyahat ve Turizm Konseyi (WTTC, 2019) tarafından yapılan bir araştırmaya göre, turizm sektörü, 2019 yılında küresel ekonominin %10,4'üne katkıda bulunarak 330 milyon kişiye istihdam sağlamıştır. Aynı araştırmada, turizm sektörünün dünya genelindeki toplam ihracat gelirlerinin %7,7'sine denk gelen 1,7 trilyon dolarlık bir ekonomik değer yarattığı belirtilmektedir. Bu nedenle turizm endüstrisi, dünya genelinde birçok ülke için önemli bir gelir kaynağıdır ve ekonomik kalkınma için önemli bir araçtır. Emek yoğun doğası nedeniyle turizm sektörü önemli bir istihdam kaynağı olduğundan hizmet sektörü üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Turizm iş gücü, genellikle düşük eğitim seviyeleri ve

sınırlı girişimcilik ve yönetim becerileri ile ilişkilendirilse de sektörün büyümesi ve gelişmesi ile bu senaryo değişmektedir. Bu alanda okulların ve yükseköğretim kurumlarının sunduğu eğitim programlarının sayısında büyük bir artış olmuştur (Malihah ve Setiyorini, 2014). Ayrıca, turizm endüstrisinin çok yönlü karakteri nedeniyle, günümüzde farklı fonksiyonel alanların taleplerini karşılamak için geniş bir eğitim ve kurs programı yelpazesi bulunmaktadır. Bu nedenle, geleneksel konaklama, yiyecek ve içecek alanlarına ek olarak, rekreasyon yönetimi, turist rehberliği, gemi seyahati yönetimi gibi programların türediği görülmektedir (Daniel vd., 2017).

Turizm eğitimi, öğrencileri mesleki ve pratik becerileri kazanmada önemli bir rol oynamaktadır. Turizm endüstrisinin emek yoğun bir sektör olduğu düşünüldüğünde, teorik eğitim kadar pratik eğitimin de önemli olduğu yadsınamaz bir gerçektir. Alanyazında turizm endüstrisi için eğitim ihtiyaçları hakkında az sayıda çalışma rapor edilmiştir (Inui vd., 2006). Turizm endüstrisi geliştikçe, insan kaynakları yönetimine yönelik daha fazla bilgiye ihtiyaç doğmaya başlamıştır ve bu durum, işgücünün eğitim ve öğretimine yönelik daha detaycı ve önemseyici bir yaklaşıma neden olmaktadır. Airey ve Tribe'in, (2006) belirttiği gibi turizmde yüksek eğitim de çok önemlidir ve sektörün işgücü ihtiyacını karşılamaktan çok daha fazlasını yapmaktadır. Turizm faaliyetinin yönetimine yeni bakış açıları sağlamayı amaçlayan turizm yüksek öğretimi, kendisini sektörün geleceğine uygun hale getirme yetkinliğine sahiptir. En iyi eğitimin nasıl yapılacağına dair geliştirilmiş ve oturmuş bir sistemin hem turizmde kariyer yapmak isteyen bireylere hem de bir bütün olarak turizm endüstrisine fayda sağlaması beklenir. Ek olarak turizm eğitimi, öğrencilere kültürel zenginliklerin keşfedildiği ve farklı deneyimlerin yaşandığı bir deneyim sunar. Turizm eğitimi, öğrencilerin dünya genelinde çeşitli destinasyonlar hakkında bilgi sahibi olma ve buralara seyahat edebilme fırsatı sağlar. Bu seyahatler, öğrencilerin farklı kültürleri, gelenekleri, dil ve yemekleri deneyimlemelerini mümkün kılar. Öğrenciler, turizm eğitimi kapsamında gerçekleştirilen saha gezileri, etkinlikler ve kültürel etkileşimler sayesinde dünya çapında çeşitli kültürler hakkında bilgi edinerek yeni perspektifler kazanmasını sağlar. Yeni kültürleri keşfetmek, mesleki becerileri geliştirmek, kişisel büyüme sağlamak ve iş imkanlarını genişletmek turizm eğitiminin öğrencilere kazandırdığı önemli unsurlardır. Turizm eğitimi, öğrencilere dünya genelinde geniş bir perspektif sunar ve onları hayatta başarılı olmaları için hazırlar (Üzümcü, 2019).

Turizm eğitimi Avrupa'da teknik/mesleki okulların gelişmesiyle başlamıştır. Bu okullarda konaklama, otel yönetimi ve ilgili işletme becerileri gibi temel yetkinlikler konusunda eğitime odaklanılmıştır. (Butler, 1999). Kamu ve özel sektörden gelen ilgi ve talep, turizm çalışmalarının hızla büyümesini, teknik okullara ek olarak yükseköğretim

kurumlarında seyahat, konaklama ve turizm bölümlerinin kurulmasını ve gelişmesini hızlandırmıştır. (Butler, 1999). Dünyada Otelcilik ve Turizm İşletmeciliği Programlarına odaklanan üniversitelerin sayısı giderek artmaktadır. Üniversitelerdeki turizm programlarının eğitim içeriği hakkındaki tartışmaların, mesleki ve akademik eğitim arasında olduğu görülmektedir (Boylu, 2008). Bununla beraber yükseköğretim turizm programlarında genellikle eğitimciler endüstri için yetkin ve bilgili yönetici personel yetiştirmeye odaklanmaktadır. Bu odak, yükseköğretimdeki turizm eğitiminin nitelikli personel yetiştirilmesi açısından değerini ortaya koymaktadır.

Turizmin yükseköğretimdeki gelişimi tesadüf değildir. Airey (2006), 1960'ların ortalarından sonra turizm endüstrisinin hızla büyümesinin arkasında yatan üç faktörü ortaya koymuştur. Birincisi, turizmin yarattığı ekonomik faydanın fark edilmesi ve özellikle hükümetler tarafından giderek daha önemli bir ekonomik faaliyet olarak görülmesidir. İkincisi, eğitilmiş bir işgücü ile ekonomik kalkınma arasındaki bağlantı giderek daha fazla kabul edildiğinden, genel olarak yükseköğretimin önem kazanmasıdır. Buna bağlı olarak üçüncü faktör, yeni üniversitelerin ve programların hayata geçmesidir. Sonuç olarak, programların, öğrencilerin ve ardından turizmle ilgili araştırmaların sayısında büyük bir artış olmuştur. Bu büyüme, bazı araştırmacıların turizmin bir alan olarak olgunlaşıp olgunlaşmadığı sorusunu ele almasına yol açmıştır (Airey, 2008). Tutarlı bir teorik çerçevenin eksikliği, turizmin diğer disiplinlerden ne ölçüde faydalandığı, turizmde sınırlı miktarda kabul görmüş temel bilgi ve kuramlar hakkında devam eden tartışmalar, en azından bazı araştırmacılar için turizmin tamamen olgunlaşmadan önce hala gitmesi gereken uzun bir yol olduğunu göstermektedir. Ek olarak organik bir biçimde birbirine bağlı turizm ve gastronomi alanları akademik olarak da birlikte değerlendirilmeye itmektedir. Tarihsel çerçevede turizm eğitiminin daha erken başlamış ve gelişmiş olması ve kurumsal akademik yapılanmada daha erken yol alması bazı açılardan gastronomi eğitime rol model olmaktadır.

Airey (2008), turizm eğitiminin gelişim sürecini Tablo 1.2.'de gösterildiği gibi dört farklı evreye ayırmıştır. İlk evre olan endüstriyel evre 1960-1970 yıllarını kapsamaktadır. Sonrasında 1980-1990 yıllarını kapsayan ikinci evre olan parçalanmış evre gelmektedir. Denektaş evresi olarak adlandırılan üçüncü evreyi son olarak olgun evre izlemektedir. Her bir evrenin belirgin özellikleri ilgili tabloda ayrıca belirtilmiştir. Tabloda görüldüğü üzere akademik anlamda turizm eğitiminin başlangıcı 1960'lı yıllara dayanmaktadır.

Tablo 1.2. Turizm Eğitiminin Gelişim Sürecinin 4 Aşaması

Endüstriyel Evre (1960'lar-1970'ler)
• Yüksek oranda ekonomi ve işletme araştırmalarına dayalı bir modeldir. • Amaç ve içerik açısından son derece mesleki (derece programı) çıkarlara odaklanmıştır. • Endüstrinin uygulamasına ve işleyişine odaklı olarak tasarlanmıştır. • Programlar, öğrencileri istihdamda ne bulacakları konusunda "sürpriz" bırakacak şekilde tasarlanmıştır.
Parçalanmış Evre (1980'lar-1990'lar)
• Belirsiz müfredat hakimdi. • Eğitimciler, bir dizi başka uzmanlık alanından turizme çekildi ve onlarla çok sayıda farklı disiplin ve metodolojik yaklaşım ilgili bilgi getirildi. • Başka bir deyişle, iş ve iş odaklı olmayan turizm programları arasında bir bölünme vardı ve iş dışı programlar içinde gelişen bilgi tabanını yansıtan çeşitli yaklaşımlar bulunmaktaydı. • Müfredat üzerinde kaçınılmaz çekişmeler vardı.
Denektaş Evresi (2000'ler-2010'lar)
• 2000 yılında turizm, endüstri olmanın çok ötesine geçti ve turizmin topluluklar ve çevrelerdeki rolünü, turistlerin doğasını ve özelliklerini ve ayrıca bir çalışma alanı olarak turizmi disiplini içermeye başlamıştır. • Örneğin, “Turizmde etik konular”, “Sürdürülebilir turizm”, “Turizm ve Üçüncü Dünya Ülkeleri”, “Turizm, kültür ve toplum”, “Kültürel antropoloji ve turizm” ve “Fotoğrafçılık, seyahat ve görsel kültür” gibi konuları içeren araştırma alanları doğmuştur.
Olgun Evre (2010'lar ve sonrası)
• Müfredat hakkındaki belirsizlikler konusunda disiplin genelinde mutabık fikirler oluşmaya başlamıştır. • Daha geniş tartışmalara ve özeleştiriyeye dahil olarak ve turizm eğitiminin rolünün daha olgun bir şekilde ele alınmasıyla yeni araştırma alanları türemeye başlamıştır. • Öğrencilerin düşünme kapasitelerinin geliştirilmesine yardımcı, “entelektüel merakı uyaran”, “bilgiyi gözden geçiren ve değiştiren”, bir eğitime yönelik, turizmde yükseköğretimin amacına ilişkin daha derin bir anlayış düzeyi gelişmiştir. • Turizm çalışmaları, ekonomi ve yönetimden ayrı, sosyal ve kültürel temellerde olan ve bunları da araştıran bir disiplin olarak kendini geliştirmiştir.

Kaynak: Airey, 2008 Aktaran: Malihak ve Setiyorini, 2014: 4

Tablodan anlaşılacağı üzere, turizm eğitimi ilk başlarda sadece sektörün personel ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla tasarlanmıştır. Ancak zamanla, turizm eğitimi daha derin anlayışa sahip bilimsel bir yaklaşıma evrilen ve çeşitli araştırma alanlarını içeren bir disipline dönüşmüştür.

1.3.1. Türkiye’de Turizm Eğitimi

Türkiye’de örgün turizm eğitimi lise ve üniversitelerde verilmektedir. Lise düzeyindeki turizm eğitiminden Milli Eğitim Bakanlığı sorumludur. Liselerde turizm eğitimi, endüstrinin şef, garson, resepsiyonist vb. gibi yönetici olmayan işçi ihtiyaçları için öğrencileri eğitmeyi amaçlamaktadır. Günümüzde bu düzeyde turizmle ilgili eğitim veren 2 tür okul vardır ve eğitim süresi dört yıldır. İlk okul türü turizm ve otelcilik meslek liseleridir. Bu okullar, yiyecek ve içecek hizmetleri, konaklama hizmetleri ve seyahat yönetimi olmak üzere üç program sunmaktadır. İkinci okul türü ise Anadolu kız meslek lisesidir. Bu okullarda turizm eğitiminde iki program sunulmaktadır. Bunlar seyahat acenteliği ve konaklama işletmeciliğidir (MEB, 2023).

Aşağıda verilen Tablo 1.3’te Türkiye’de üniversite düzeyinde turizm eğitimi veren kurumlara dair sayısal veriler özetlenmiştir. Tabloda lisans düzeyinde eğitim veren kurumlara; Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi, Turizm Fakültesi, Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu dahil edilmiştir. Ön lisans düzeyinde eğitim veren kurumlara ise Turizm Meslek Yüksekokulu, Turizm ve Otelcilik Meslek Yüksekokulu çatısı altında sadece turizm eğitimi veren kurumlar dahil edilmiştir. Tabloda yer alan kurumların yanı sıra bazı İşletme Fakülteleri ve Uygulamalı Bilimler Meslek Yüksekokulları gibi kurumlarda da bölüm ve program bazında turizm eğitimi verilebilmektedir. Daha farklı kurumlarda turizm eğitimi verilse de öncelikli amacı bu alana yönelik eğitim vermek olan başlıca kurumlar bunlardır.

Tablo 1.3. Turizm Eğitimi Veren Kurumlara Dair Sayısal Veriler

Eğitim Öğretim Yılı	Ön Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Veren Kurum Sayısı	Ön Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Alan Öğrenci Sayısı	Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Veren Kurum Sayısı	Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Alan Öğrenci Sayısı
2021-2022	12	7.996	84	36.395
2020-2021	11	6.718	83	38.231
2019-2020	11	6.648	84	37.801
2016-2017	10	6.971	65	35.031
2013-2014	9	4.686	45	25.315

Kaynak: YÖKSİS, 2022

Tabloda da görüldüğü üzere son yıllarda dengeli seyretse de yıllar geçtikçe üniversite düzeyinde hem turizm eğitimi veren kurum sayısı hem de bu kurumlarda eğitim gören öğrenci sayısı artış göstermiştir. Bu verilerdeki yükseliş ve bununla birlikte turizmin hem dünya hem de Türkiye ölçeğinde potansiyeli dikkate alındığında gelecekte bu okulların sayısının ve öneminin daha da artacağı söylenebilir.

Üniversite düzeyinde turizm eğitimi üç düzeyden oluşmaktadır. Birincisi iki yıllık ön lisans programıdır. İkincisi, dört yıllık lisans derecesi programıdır. Üçüncüsü yüksek lisans ve doktora derecelerini içeren lisansüstü programlardır. İki yıllık ön lisans programları, öğrencileri endüstrinin alt ve orta yönetim pozisyonları için eğitmeyi amaçlamaktadır. Bu bölümlerde verilen program türleri arasında turizm ve otel işletmeciliği, tur rehberliği, turizm ve seyahat işletmeciliği, turizm animasyonu ve aşçılık yer almaktadır. Bazı üniversitelerde ayrıca 17:00 ile 23:00 arasında verilen akşam dersleri de bulunmaktadır. Bazıları da bir yıllık İngilizce hazırlık programlarına sahiptir ve bu nedenle bu programlardaki eğitim süresi üç yıla kadar uzayabilmektedir (Unur ve Köşker, 2015).

Dört yıllık lisans programları ise öğrencileri sektörün yönetim düzeyindeki pozisyonlar için eğitmeyi amaçlamaktadır. 1965 yılında turizm alanında dört yıllık lisans programları vermek üzere kurulan ilk okul Ankara'daki Ticaret ve Turizm Öğretmen Lisesidir. Bu okulun amacı, mesleki ticaret ve turizm ortaokullarındaki öğretmen kadrolarına öğrenci mezun etmektir. Zamanla bu okulun adı ve yapısı değiştirilerek Ticaret ve Turizm Fakültesi olmuştur. Bu girişimi takiben diğer eğitim kurumları da turizm eğitiminde dört yıllık programlar açmaya devam etmiştir. Bu okullarda verilen program türleri arasında turizm işletmeciliği ve otelcilik, tur rehberliği, rekreasyon yönetimi, gastronomi ve mutfak sanatları gibi programlar bulunmaktadır. Bazı okullarda bir yıllık İngilizce hazırlık vardır ve bu nedenle bu okullardaki programlar beş yıla kadar uzayabilmektedir. Öğrencilerin mesleki eğitimlerine devam edebilmeleri için İngilizce hazırlıkta başarılı olmaları gerekmektedir (Unur ve Köşker, 2015).

Ülkede lisans üstü seviyede turizm eğitimi olanakları da bulunmaktadır. Yüksek lisans programları öğrencilerin hem eğitim hem de sektördeki kariyerleri için sektörle ilgili bilgilerini derinlemesine geliştirmek isteyen öğrencilere ileri düzey eğitim sunmaktadır. Genel olarak, bu yüksek lisans programlarını iki tür öğrenci tercih etmektedir. Birinci grup akademik kariyerlerini üniversitelerde geliştirmek isteyenler gelmektedir. İkinci grup için amaç, oteller, seyahat acenteleri, restoran endüstrisi ve Kültür ve Turizm Bakanlığı dahil olmak üzere turizm endüstrisinin farklı bölümlerinde kariyerlerini ilerletmek için beceri, bilgi ve tecrübelerini derinlemesine geliştirmektir (Boylu, 2008). İlk yüksek lisans programı 1964 yılında Ege Üniversitesi'nde açılmıştır.

Doktora programları genellikle akademik kariyerlerini yükseköğretim kurumlarında ilerletmek isteyen öğrencilere ileri düzey dersler sunmaktadır. Ayrıca, endüstride veya devlette kariyerlerini ilerletmek üzere araştırma yeteneklerini geliştirmek için doktora

programlarına katılan öğrenciler de bulunmaktadır. İlk doktora programı 1972 yılında İstanbul Üniversitesi'nde açılmıştır (Kozak, 2009).

Örgün turizm eğitiminin yanı sıra genellikle sertifika programları şeklinde düzenlenen yaygın turizm eğitimi imkanları da bulunmaktadır. Yaygın turizm eğitimi, birkaç farklı türde devlet, yarı resmi ve özel kuruluşlar tarafından sağlanmaktadır. Bir hafta kadar kısa veya 12 ay kadar uzun olabilen farklı kurs türleri vardır. Bunlar resmi diploma programları olmasa da sertifikalandırılmıştır ve turizm veya otel işletmeciliğindeki temel programlardan ileri düzey yönetim programlarına kadar değişebilir (Demirkol ve Pelit, 2002).

Örgün eğitimin yanı sıra yaygın turizm eğitiminin verildiği kuruluşlar arasında Milli Eğitim Bakanlığı, Kültür ve Turizm Bakanlığı, üniversiteler, işe yerleştirme merkezleri, meslek kuruluşları, sosyal kuruluşlar, özel eğitim kurumları, belediyeler, halk eğitim merkezleri, işçi sendikaları ve turizm kuruluşları yer almaktadır. Bunlara ek olarak, informal turizm eğitimi veren başka ticari ve yerel kuruluşlar da bulunmaktadır (Demirkol ve Pelit, 2002).

Burada üç ana kuruluşun faaliyetleri en yaygın olanlarıdır. Birincisi Kültür ve Turizm Bakanlığıdır. Bakanlık, turizm eğitim merkezlerinde ön büro, hizmet, kat hizmetleri ve aşçılık konularında düzenli kurslar düzenlemektedir. Yedi ay süren bu kurslar, turizm sektöründe çalışmak isteyenlere gerekli bilgi ve becerileri kısa sürede kazandırmayı amaçlamaktadır (Unur ve Köşker, 2015). Kültür ve Turizm Bakanlığı turizm sektöründe çalışanlar için de 2 veya 3 haftalık işbaşı eğitim kursları düzenlemektedir. Bunlar düzenli kurslar olmayıp, turizm sektörünün ihtiyacına göre düzenlenmektedir. İkinci kuruluş ise Milli Eğitim Bakanlığıdır. 1991-1993 yılları arasında bakanlık, ortaokul mezunlarına meslek edinmeleri için bir proje başlatmıştır ve bu projenin bir kısmı turizmle ilgili düzenlenmiştir. Üçüncü kuruluş grubu ise Amerikan Otelcilik ve Konaklama Derneği ile iş birliği içinde 3 yıllık sertifika programları düzenleyen üniversitelerdir (Demirkol ve Pelit, 2002).

1.3.2. Turizm Eğitiminin Gastronomiye Etkisi

Turizm eğitimi, destinasyonların gastronomik imajlarını şekillendirmede çok önemli bir rol oynamaktadır. Turistler giderek daha fazla gastronomik deneyimler aradıkça, gastronominin turizm eğitimi müfredatına entegrasyonu önem kazanmaktadır. Turizm eğitimi, öğrencilere mutfak sanatları, yemek gelenekleri ve gastronominin turizmdeki önemi hakkında kapsamlı bir anlayış kazandırmaktadır. Konuya özgü dersler aracılığıyla öğrenciler, yiyecek ve içecek yönetimi, mutfak teknikleri, gastronomi tarihi ve yerel mutfakların kültürel bağlamı hakkında bilgi sahibi olurlar (Aslan, 2010). Bu bilgiler öğrencileri bir destinasyonun

özgünlüğünü ve benzersizliğini yansıtan gastronomik deneyimleri geliştirme ve tanıtmada donatmaktadır.

Turizm eğitimi, mutfak mirasına ve geleneklerine saygı aşilayarak kültürel mirasın devam ettirilmesini teşvik eder. Öğrenciler yerel malzemelerin, geleneksel pişirme yöntemlerinin ve yemek ritüellerinin kültürel önemine değeri vermeyi öğrenirler. Bu anlayış, geleceğın turizm profesyonellerinin kültür elçileri olarak hareket etmelerini sağlar (Çağlı, 2012). Kültürel rolünün yanı sıra gastronomi, birçok destinasyonda ekonomik kalkınma için bir katalizör rolü de üstlenmektedir (Bucak, 2013). Turizm eğitimi, öğrencileri gastronomik deneyimler yaratma, yönetme ve tanıtmada becerileriyle donatarak gastronominin ekonomik potansiyelinden yararlanmada çok önemli bir rol oynamaktadır. Öğrenciler, gastronomik ürün ve hizmetlerin değeri zincirini anlayarak yerel işletmelerin gelişimine katkıda bulunabilir, girişimciliğı teşvik edebilir ve gıda ve ağırlama sektörlerinde istihdam fırsatları yaratabilir.

Sürdürülebilirlik ilkelerinin de turizm eğitime entegrasyonu gastronomiye önemli katkılar sağlamaktadır. Öğrenciler, sorumlu kaynak kullanımının, gıda israfının en aza indirilmesinin, yerel üreticilerin desteklenmesinin ve mutfak geleneklerinin korunmasının önemini vurgulayan sürdürülebilir gastronomi kavramına aşina olmaktadır. Turizm profesyonelleri, sürdürülebilirliğı gastronomi uygulamalarına dahil ederek gastronominin uzun vadeli yaşayabilirliğine katkıda bulunabilir, doğal kaynakları koruyabilir ve yerel toplulukların refahını geliştirebilir (Pelit vd., 2015). Sonuç olarak turizm eğitimi gastronomi üzerinde önemli bir etkiye sahiptir; bilgi edinimini, kültürel beğeniyi, ekonomik kalkınmayı ve sürdürülebilirliğı etkiler. Eğitim kurumları, gastronomiyi turizm eğitimi müfredatına entegre ederek, gastronomik imaj ve bunun destinasyonlar üzerindeki potansiyel etkisi hakkında derin bir anlayışa sahip geleceğın turizm profesyonellerini yetiştirebilir. Turizm eğitiminin gastronomi üzerindeki etkisi sınıfın ötesine uzanarak bireyleri ve toplulukları mutfak geleneklerini benimsemeleri, turizm deneyimlerini geliştirmeleri ve sürdürülebilir uygulamaları teşvik etmeleri için güçlendirir.

1.4. Gastronomi Eğitimi

Tüketim, turizm davranışlarının önemli bir bölümünü oluşturmaktadır (Akmeşe vd., 2020). Turistlerin sadece fizyolojik ihtiyaçlarını karşılamasının yanı sıra yeme içme ile ilgili faaliyetlerin özel bir ilgi alanı haline gelmesi turizm paydaşlarının ilgisini çekmiştir. Bu sayede de ‘gastronomi turizmi’ olarak adlandırılan yeni bir turizm faaliyetinin önü açılmıştır. Yemek, turizm faaliyetlerinin en önemli harcama kalemlerinden biridir. Turizm faaliyetleri sırasında bütçenin önemli bir bölümü yeme-içme giderlerine ayrılmaktadır (Lopez-Guzman

ve Sanchez-Canizares, 2012). Bu açıdan yemek içme ve turizm faaliyeti yakın etkileşim içindedir.

Gastronomi ve mutfak sanatları, sadece yemek pişirme tekniklerinin öğrenildiği bir uğraşın ötesine geçen bir deneyim sunan akademik alan olarak kabul edilmektedir. Bu disiplin, öğrencilere yemek yapma becerileri kazandırmakla kalmayıp, aynı zamanda kültürel, bilimsel ve sanatsal bir perspektif sunar. Sağlıklı beslenme, yaratıcılık, kültürel farkındalık, bilimsel bir anlayış ve iletişim becerileri geliştirme gibi bir dizi faydayı bir araya getirerek öğrencilerin hayatlarını zenginleştirir. Bu nedenle, gastronomi ve mutfak sanatları eğitimi, öğrencilere kendilerini ifade etme ve dünya ile etkileşimde bulunma fırsatı sağlayarak değerli bir deneyim sunar.

Gastronomi ve gastronomi turizmi, turizmin sürdürülebilirliği ve çeşitlendirilmesi, kültürel mirasın korunması ve gelecek nesillere aktarılması bağlamında önemli birer unsurdur (Küçükkömürler vd., 2018). Turizm endüstrisinin büyümesini sağlamak ve çeşitliliğini artırmak için gastronominin çekiciliğinden yararlanılması yaygın bir uygulama haline gelmiştir. Ayrıca zamansal ve mekânsal yoğunlaşmayı önlemek, bölgesel turizmin sürdürülebilirliğini sağlamak ve 'nitelikli turist' olarak adlandırılan turist kitlesini destinasyona çekmek için gastronomi turizminin geliştirilmesi büyük önem taşımaktadır (Yıldız ve Yılmaz, 2019). Turizm endüstrisi içerisinde gastronomi, özellikle her zaman değişen, sürekli kendini yenileyen, yiyecek ve içeceklerle ilişkin multidisipliner ve kapsamlı bir disiplin olarak ele alınmaktadır (Samancı, 2020). Bu nedenle sadece sektör ve sektör temsilcilerinin değil, sektör çalışanlarının da kendilerini geliştirmeleri ve değişimlere sürekli ayak uydurmaları gerekmektedir. Gastronomi alanında faaliyet gösteren birimler turizm sektörü içerisinde hayati önem taşımaktadır. Bu durum da gastronomi alanında yetişecek olan çalışanların eğitimini çok önemli kılmaktadır (Akoğlu vd., 2017).

Bugünün gastronomlarından, gastronomi çerçevesinde uzman düzeyinde gıda bilimi, gıda teknolojisi, maliyet yönetimi, modern gastronomi uygulamaları ve endüstrinin ihtiyaç duyduğu mesleki beceriler hakkında bilgi sahibi olmaları beklenmektedir. Bunlara ek olarak, analitik ve eleştirel düşünme aranan diğer niteliklerdir (Bingöl ve Özkaya, 2020). Müfredatın ve eğitimcilerinin bu ihtiyaçlara uygun olarak geliştirilmesi ve yetiştirilmesi sektöre ve mezunlara fayda sağlayacaktır (Cankül, 2019). Gastronomi ve özellikle gastronomi eğitimi kültürel, sanatsal, pratik ve disiplinler arası boyutları ile ele alınmaktadır. Gastronomi; uygulama ağırlıklı bir disiplin olarak karşımıza çıksa da gastronomi eğitiminde öğrencilere felsefi, kültürel ve sanatsal bakış açısının kazandırılması, uygulamalı eğitimin verilmesi kadar önemli görülmektedir (Öney, 2016).

1.4.1. Gastronomi ve Mutfak Sanatları Eğitiminin Gelişimi

Aşçılık eğitiminin tarihine bakıldığında, başka aşçıları eğiten bir şef modeli görülmektedir. Aşçılık eğitimi uzunca bir süre buna benzer usta-çırak eğitim modeli şeklinde yürütülmüştür. Bu modelde eğitim alanlar genellikle şefin tüm pişirme sürecinin kendisi tarafından nasıl yapıldığını izleyerek öğrenmektedir. Modelin temel dayanağı olan sürekli gözlem ve şeflerin zaman zaman verdiği ipuçları, eğitimi alanların bu zanaatı yavaş yavaş öğrenmesine ve ustalaşmasına olanak sağlar (Brown, 2005). 19. yüzyılın sonlarına kadar büyük çoğunlukla bu tür mentor temelli eğitim faaliyetleri görülebilmektedir. Bu yıllara kadar öğrencileri aşçılık konusunda eğitmekle ilgilenen neredeyse hiç eğitim kurumu bulunmamaktaydı.

Resmi ve kurumsal bir şekilde mutfak eğitimi kavramı batı ülkelerinde ancak 20. yüzyılın başlarında ortaya çıkmaya başlamıştır (Görkem ve Sevim, 2016). Dünya çapında, pişirme metotları ve yiyecek çeşitleri hızla gelişmiştir. Tat dışında kültürel, sosyal, iklimsel ve diğer değişkenlerden kaynaklanan yemeğe bakış açısındaki değişim mutfak sanatını bilimsel anlamda “dikkatle öğrenilmesi gereken bir sanat” haline getirmiştir (Harrington vd., 2005). 20. yüzyılın ikinci yarısı, mutfağa ve yemek pişirmeye bilim olarak bakma ihtiyacının oluşması sebebiyle gastronomi olgusuna yeni bir boyut kazandırmıştır (Santich, 2004). Bir aşçının insan beslenmesindeki hem fizyolojik hem de kültürel rolü çok önemli görülmüş ve dolayısıyla eğitim kurumlarının iyi şefler yetiştirme ihtiyacı daha belirgin hale gelmiştir. Böylece aşçı adaylarını iyi şefler olmaları için resmi ve metodik olarak yetiştiren aşçılık eğitimi ve bu programları sunan eğitim kurumları ilgi odağı haline gelmiştir (Albayrak, 2022).

Aşçılık, değişen yaşam tarzları ve mesleki zorunlulukların getirdiği ihtiyaçlar nedeniyle evlerinin dışında yemek yiyen milyonlarca insana lezzetli ve besleyici yiyecekler sunmadaki rollerinden dolayı saygı gören bir meslek konumuna gelmiştir. Geçmişte yeme ihtiyacını dışarıdan karşılamak lüksken, günümüzde hem vakti verimli geçirme hem de sosyal ihtiyaçlardan ötürü olağan bir ihtiyaç olarak görülmektedir. Bu doğrultuda doğru şekilde eğitilmiş gastronomi uzmanlarına olan ihtiyaç artık zorunlu görülmektedir (Hertzman ve Maas, 2012). Gastronomi eğitimi, şeflik mesleğine odaklanmanın yanı sıra pek çok alternatif meslek yolunda uzmanlaşma fırsatı sunar. Bu meslekler arasında gastronomi yazarı veya yemek editörü olarak çalışmak yer alır. Gastronomi eğitimi alan bir kişi, yiyecek ve içeceklerle ilgili yazılar yazabilir ve yemek editörlüğü yapabilir. Ayrıca, yiyecek fotoğrafçısı olarak çalışma imkanı da vardır. Gastronomi eğitimi, yiyeceklerin nasıl en iyi şekilde görselleştirileceği konusunda bilgi ve anlayış sağlar. Bunun yanı sıra, yiyecek ürünleri geliştirme uzmanı olarak da uzmanlaşmaya fırsat sunar. Gastronomi eğitimi, yiyecek ve

içecek ürünlerinin geliştirilmesi sürecine dair bilgi ve beceriler sunar. Yiyecek turu organizatrlğ, gastronomi eğitimi alanların tercih edebileceği bir diğer meslek yoludur. Ayrıca, yemek danışmanı olarak restoranların ve otellerin yiyecek-içecek departmanlarında danışmanlık yapabilmektedirler. Son olarak, gastronomi eğitimi alanlar gıda araştırmacısı olarak çalışabilir. Bu alan, yiyeceklerin bilimsel ve kültürel yönlerini anlama becerisi gerektirir ve gıda endüstrisinde araştırmalar yapma, yiyecek trendlerini inceleme ve yeni gıda ürünleri veya sağlıklı beslenme konusunda çalışmalar yapma fırsatı sunar.

Günümüzde gastronomi eğitimine bakıldığında; ulusal ve uluslararası mutfaklardan kaliteli yiyecek ve içecek üretmek için yeterli bilgi ve becerilere sahip olmakla kalmayıp, girişimci, yenilikçi, liderlik ve yöneticilik yapabilecek nitelikli profesyoneller yetiştirmeye yönelik eğitim verildiği görülmektedir (Seyitoğlu ve alışkan, 2018). İyi bir şef, sadece iyi bir yemek yapma becerisine sahip değil, aynı zamanda mesleğe dair bilim ve beslenme alanında derinlemesine bilgiye ve iyi iletişim kurma becerisine sahip olan kişi olarak görülmektedir. Bu seviyedeki nitelikli işgücüne, ancak sistematik, resmi ve titiz bir eğitimle ulaşılabileceği düşünülmektedir.

1.4.2. Türkiye’de Gastronomi Eğitimi

Türk mutfağı özellikle kültürel zenginlik ve yeme-içme çeşitliliği açısından en önemli mutfaklardan biridir (Serçek ve Serçek, 2015). Ancak Türkiye’de gastronomi ve gastronomi eğitimi konusunda diğer ülkelerdeki nüfus oranı incelendiğinde nitelik olarak geri planda kaldığı ifade edilebilir (Sarioğlan, 2014). Gastronomi sektörünün Türkiye ekonomisinde önemli bir konuma sahip olduğu gerçeği doğrultusunda günümüzde gastronomi eğitiminde istenilen düzeye ulaşamadığı söylenebilir (Görkem ve Sevim, 2016). Gastronomi, dünyanın her yerinde olduğu gibi son 15 yıldır Türkiye’de bilinmeye başlamıştır. Türkiye’de gastronomi eğitimi genel olarak turizm eğitimi çatısı altında hem örgün hem de yaygın eğitim olarak verilmektedir. Örgün gastronomi eğitimi orta ve yüksek ğretim kurumları tarafından verilirken, yaygın eğitim özel sektör veya kamu tarafından sertifika esasına dayalı olarak verilmektedir.

Türkiye’de mutfak eğitimi 1960’lı yıllarda yaygın ve orta öğretimle başlamış, 1980’lerde ön lisans, 2000’li yıllarda ise lisans eğitiminde yükseköğretim düzeyinde devam etmiştir (Görkem ve Sevim, 2016). Üniversitelerde n lisans düzeyinde aşılılık bölümlerinin açılmasıyla aşılılık eğitimi talep görmeye başlamıştır. 2010 yılında 19 aşılılık bölümü eğitim verirken, 2022 yılında program sayısı önemli ölçüde artarak 97’ye ulaşmıştır. Bu

programlarda verilen gastronomi eğitiminin amacı, Türk ve dünya mutfaklarına hakim, yabancı dil bilen nitelikli aşçılar yetiştirmek olmuştur.

Türkiye’de başlarda az sayıda Yiyecek İçecek İşletmeciliği programları olsa da Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümü ile lisans düzeyinde gastronomi eğitimi yaygınlaşmıştır. 2003 yılında bir vakıf kurumu olan Yeditepe Üniversitesi, bir devlet kurumu olan Gazi Üniversitesi ve 2010 yılında Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi’nde açılan programlar, sonraki yıllarda giderek artmıştır (Görkem ve Sevim, 2016). 2022 yılı itibariyle 120 adet lisans düzeyinde gastronomi ve mutfak sanatları programı bulunmaktadır (YÖKSİS, 2022). Bu programlar, üniversitelerin fakülte ve yüksekokullarında okutulan, sekiz yarıyıldan oluşan yükseköğretim programlarıdır. Türkiye’de lisans düzeyinde gastronomi eğitimi turizm fakültelerinde, güzel sanatlar fakültelerinde ve turizm işletmeciliği ve otelcilik yüksekokullarında verilmektedir.

Gastronomi ve Mutfak Sanatları lisans programları, yiyecek içecek sektöründe ulusal ve uluslararası mutfaklardan yemekler hazırlayabilen, mutfak şefi ve yönetici olmaya aday şefler yetiştirme fırsatı sunmaktadır. Ayrıca bu programlar, nitelikli eleman sıkıntısı yaşayan konaklama ve yeme içme sektörlerinde nitelikli eleman sayısının artırılmasına katkı sağlamaktadır (Çarbuğa vd., 2018). Türkiye’de Gastronomi ve Mutfak Sanatları Lisans eğitimi, üniversitelerin fakülte ve yüksekokullarında okutulan, sekiz yarıyıldan oluşan bir yükseköğretim programıdır.

Lisansüstü eğitim için Gastronomi ve Mutfak Sanatları alanında yüksek lisans (tezsiz dahil) ve doktora programları bulunmaktadır. Yüksek Lisans programları "Gastronomi ve Mutfak Sanatları", "Gastronomi" ve "Gastronomi ve Mutfak Kültürü" olmak üzere üç farklı programdan oluşurken, doktora programları "Gastronomi" ve "Gastronomi ve Mutfak Sanatları" olmak üzere iki programdan oluşmaktadır. Gastronomi alanında lisansüstü eğitimin amacı, gastronomi alanına özgü bilimsel çalışmaların niteliğini ve sayısını artırmak, akademik personel ihtiyacını karşılamak ve sektöre başarılı yöneticiler yetiştirmektir.

Türkiye’de henüz yirmi yıldır bilinen ve gerekli önem verilmeyen gastronomi eğitiminin en büyük sorunlarından biri, gastronomi alanında yetişen öğretim üyesi sayısının oldukça az olması ve alana özgü bilimsel çalışmaların yetersizliğidir. Bu nedenle üniversitelerin gastronomi bölümlerinde halen yürütülen eğitimde pratik anlamda uzmanlaşmış öğretim üyeleri açısından önemli sıkıntılar yaşanmaktadır (Seyitoğlu, 2021). Öğretim üyelerinin gastronomi bölümlerinde eğitimcilik yapabilmeleri için hangi alanlarda uzmanlaşmaları gerektiği halen tartışmalı olan önemli bir konudur. Bu eksikliği gidermek adına gastronomi alanındaki lisans üstü eğitim programları kritik rol oynamaktadır.

Gastronomi eğitiminin önemli yönlerinden biri de hem alanın hem de eğitim içeriğinin uygulama ağırlıklı olmasıdır (Hüseyin, 2016). Türkiye'de yürütülen gastronomi eğitiminin içeriği değerlendirildiğinde önemli bir bölümünün uygulamaya dayalı olduğu görülmektedir. Ayrıca edinilen teorik bilgilerin uygulamayı kolaylaştırdığı şüphesizdir.

1.4.3. Gastronomi Eğitiminde Karşılaşılan Sorunlar

Türkiye, coğrafi konumu ve tarihsel geçmişi gibi faktörlerin etkisiyle gastronomi kültürü açısından oldukça gelişmiş bir ülkedir. Türkiye geniş bir gastronomik potansiyele sahip olmasına rağmen gastronomi eğitiminde farklı konularda pek çok problem yaşanabilmektedir. Aşağıda sunulmuş olan Tablo 1.4'te gastronomi eğitiminde karşılaşılan sorunlar alt başlıklar çerçevesinde özetlenmiştir (Görkem ve Sevim, 2016; Serdar, 2018; Sarıoğlu 2014; Çağlayan, 2019; Traud, 2017; Öney 2016). Tabloda gastronomi eğitiminde karşılaşılan sorunlara ve bu sorunlara ilişkin açıklamalara yer verilmektedir. Her başlık altında, o konuya özgü sorunlar ve zorluklar yer almaktadır. Bu sorunlar her eğitim kurumunda farklılık gösterebileceği gibi genel bir bakış sunmaktadır. Bu problemler öğrencilerin mesleki anlamda gerekli yeterlilikleri kazanmasına engel olabilir. Eğitimde akademik unsurların yetersiz kalması öğrencilerin teorik eğitimini yeteri seviyede alamamasına neden olabilir. Ek olarak yetersiz fiziksel altyapı ve ekipman, öğrencilerin ihtiyaç duyacağı pratik becerileri kazanmasına engel olabilir. Bu problemler öğrencilerin eğitim sürecinde olumsuz bir deneyim oluşturabilir ve öğrencilerin motivasyonları kırılabilir.

Sarıoğlu'na (2014) göre Türkiye'deki gastronomi eğitiminin gelişmesinin önünde engel durumlardan bazıları şu şekildedir: Türk aile yapısına sahip bireylerin tutucu eğitimi; Türk eğitim politikasında gastronomi eğitiminin istenilen düzeyde yer almaması; Türkiye'de gastronomi eğitime yönelik aktif niceliksel ve niteliksel araştırma ve geliştirme yatırımlarının yapılmaması. Son dönemdeki popülerliği ile niceliksel olarak hızla artış gösteren gastronomi programlarının niteliksel gelişiminin aynı hızda olup olmadığı soru işaretidir. Bu programların sayısının kontrolsüz bir şekilde hızla artış göstermesi fiziksel altyapılar ve gerekli niteliklere sahip akademisyen sayısının yetersiz kalması gibi pek çok problemi de beraberinde getirmektedir. Aşağıda yer alan Tablo 1.4'te gastronomi eğitiminde karşılaşılan başlıca sorunlar özetlenmiştir.

Tablo 1.4. Gastronomi Eğitiminde Karşılaşılan Sorunlar

Sorun Türü	Sorunun İçeriği
Program ile ilgili sorunlar	- Müfredat içeriğinin yetersiz olması - Yetersiz akademisyen ve uzman kadrosu - Güncel trendlerin takip edilmemesi - Mesleki gelişim fırsatlarının az olması - Yaratıcı ve yenilikçi yaklaşımların eksikliği
İstihdam ile ilgili sorunlar	- Mezunların uygun iş bulma konusunda zorluklar yaşaması - İşverenlerin eğitim kalitesinden emin olamaması - İş deneyimi ve staj imkanlarının yeterli ve uygun olmaması - İşgücü piyasasındaki taleplerin takip edilmemesi - Maaş düşüklüğü ve sosyal hakların eksikliği
Uygulama ile ilgili sorunlar	- Mutfak ve laboratuvar altyapısının yetersiz olması - Ekipman ve malzemelerin yetersizliği veya kalitesiz olması - Uygulamalı ders saatlerinin az olması - Uygulamada kullanılacak hammaddelerin tedarikinde yaşanan sorunlar - Hijyen standartlarına uygunluk eksikliği - İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin yetersiz olması
Yasal sorunlar	- Hijyen ve gıda güvenliği yasalarına uyum eksikliği - Lisans ve sertifikasyon gereksinimlerinin belirsizliği - Gıda atıklarının yönetimi ile ilgili sorunlar - Gıda tüketimine ilişkin etiketleme ve bilgilendirme eksiklikleri
Yapısal sorunlar	- Fiziksel alanların yetersizliği ve dar olması - Mutfak düzenlemesi ve ergonomi eksiklikleri - Öğrenci kapasitesinin fazla olması - Ulaşım imkanlarının yetersizliği - Öğrenci konaklama olanaklarının yetersiz olması

Kaynak: Araştırmacı tarafından farklı kaynaklardan yararlanılarak oluşturulmuştur.

Gastronomi ve Mutfak Sanatları uygulama ağırlıklı bir bölüm olmasından dolayı eğitim sürecinde, eğitim kurumunda belli başlı altyapı ve ekipmanların bulunması gerekmektedir. Bu uygulama alanlarının oluşturulması ve gerekli ekipmanların sağlanması noktasında birçok eğitim kurumunun yetersiz kaldığı görülmektedir. Nitekim yapılan çalışmalarda bazı üniversitelerde bir uygulama mutfağının bulunmadığı belirtilmiştir (Görkem ve Sevim, 2016). Gastronomi eğitimi ile ilgili eksiklerden en önemlilerinden bir tanesi olarak uygulama alanı ve ekipman yetersizliği görülmektedir. Yeterli fon kaynaklarının olmaması, uygulama derslerinin azaltılması ve bu derslerin teorik olarak işlenmesi vb. politikalar eğitimin kalitesini düşürmektedir (Serdar, 2018).

Eğitim kurumlarında yeterli uygulama alanı ve ekipman bulunsa bile gastronomi eğitiminin gerekliliklerine uygun donanıma sahip akademik kadronun eksikliği de başlıca sorunlardan bir tanesidir. Yeni bir alan olmasından dolayı bu bölümden mezun akademisyen

sayısı bir hayli düşüktür. Buna bağlı olarak mevcut programlardaki çalışan akademisyenlerin çoğunlukla ilgili alandan eğitim almamış ve yeterli yetkinliklere sahip olmaması problemi ortaya çıkmaktadır (Çağlayan, 2019).

Bununla birlikte, eleştirilen yönlerden bir tanesi ise müfredat içeriğidir. Müfredat, bir eğitim kurumunun misyonunu, amaçlarını ve hedeflerini yansıtır. Müfredat, öğrencilerin öğrenme süreçlerinde aktif rol alabilecekleri, esnek öğrenmeye açık, öğrenci ihtiyaçlarını/beklentilerini karşılayabilen, öğrencilerden gelen geri bildirimlerle şekillenen ve uluslararası akreditasyonlarla uyumlu olmalıdır (Dalton, 2020). Gastronomi ve mutfak sanatları eğitimi müfredatı incelendiğinde; müfredatın sanat, kültür, yemek pişirme ve beslenmeyi multidisipliner bir şekilde içerdiği görülmektedir (Serdar, 2018).

Öğrencilerin hem eğitim hem de mesleki yaşamlarında ihtiyaç duyacakları becerileri kazanmaları için bu programlarda aldıkları eğitim önemli yer tutmaktadır. Gastronomi ve Mutfak Sanatları bölümlerinde verilen eğitimin sektör ihtiyaçlarını karşılamada yetersiz kaldığına dair eleştiriler de bulunmaktadır (Traud, 2017). Bu durumun da yine alana hakim olan akademisyen sayısının yetersiz olmasından doğduğu düşünülmektedir. Kurumlar, öğretim üyelerinin işe alınması ve geliştirilmesi sürecinde şeffaf ve adil davranılması önerilmektedir. Gastronomi; gıda bilimi, yemek hazırlama, beslenme ve pişirme yöntemlerinin yanı sıra estetik bilgi ve beceri gerektiren bir disiplindir. Bu nedenle derslerin mesleğin gereklerine uygun, deneyimli öğretim üyeleri tarafından verilmesi gerekmektedir. Öte yandan Türkiye'de gastronomi bölümlerinde verilen eğitimin kalitesine yönelik yapılan çalışmalarda (Cankül, 2019; Görkem ve Sevim, 2016; Öney, 2016; Seyitoğlu, 2021) gastronomi alanındaki öğretim elemanlarının deneyim ve eğitim açısından yetersiz olduğu bildirilmektedir.

Gastronomi eğitiminde staj uygulamalarında bir kalite standardının sağlanamaması da karşılaşılan önemli problemlerdendir. Öney (2016), öğrencilerin sektörel entegrasyonu için staj ve iş yeri eğitimlerine ilişkin sorunların çözülmesi gerektiğini belirtmiştir. Sektör ile eğitim kurumları arasındaki mesafeyi kısaltmak için ayrıyeten; işbaşı eğitim, ulusal ve uluslararası yarışmalar, araştırma projeleri, endüstri danışmanlığı, seminer tarzı kurslar, danışma panelleri gibi uygulamalarla sosyalleşme ve iş birliği çabaları geliştirilebilir.

1.4.4. Gastronomi Alanında Kariyer Olanakları

Günümüzde gastronomi alanında oldukça fazla kariyer seçeneği bulunmaktadır. Bu seçenekler zaman, işletme özellikleri, iş hayatındaki gelişmeler ve genel ekonomik koşullar gibi birtakım etmenlere göre değişebildiği unutmamak gerekir. Örneğin gelişmiş ülkelerde ya

da lüks restoran işletmelerinde daha fazla ve daha farklı seçeneklerin olması beklenirken, küçük ölçekli işletmelerde daha az imkan söz konusu olabilmektedir. Bununla birlikte gastronomi alanındaki başlıca kariyer seçeneklerin Tablo 1.5.'teki gibi örneklendirilmesi mümkündür.

Tablo 1.5. Gastronomi Alanında Kariyer Olanakları

Meslek / Unvan	Görev / İş olanağı Açıklaması
Şef	Aşçılık, televizyon şovları, sosyal medya ve tüketicinin yemeğe olan ilgisi (ve bilgisi) sayesinde her zamankinden daha ön planda ve daha görünür bir konumdadır. Gastronomi sektörünün çok revaçta olduğu günümüzün şefleri, çok çeşitli ortamlarda ve pozisyonlarda çalışabilmektedir. Aşçılık başlı başına kendi içerisinde onlarca uzmanlık alanı barındıran çok geniş bir meslek grubudur.
Restoran yöneticisi	Restoran yöneticileri, restoran organizasyonlarının beyni konumundadır. Restoran yöneticileri, çalışanları planlama, eğitime ve işe alma, menüü ve envanteri organize etme gibi yönetsel işlerden sorumludur. Ek olarak restoranın nasıl performans gösterdiğini, iyileştirme için neler yapılabileceğini görmek adına verileri araştırmaktan da sorumludur.
İçecek uzmanı	İçecek uzmanı çatısı altında sommelier, şarap üreticisi, bira üreticisi, barista gibi kariyer seçenekleri bulunmaktadır. İçecek uzmanları, müşteriye dönük rollerde (sommelier veya barista gibi) çalışabilmekte veya üretim sürecinde (şarap yapımı, bira yapımı, kahve üretimi) rol alabilmektedirler.
Eleştirmenlik, gastronomi yazarlığı	Gastronomi yazarlığı çerçevesinde restoranları incelemek, mutfak tarihi kitapları yazmak, yemek kitabı yazmak veya bir gastronomi blogu oluşturmak gibi pek çok kariyer seçeneği bulunmaktadır. Yiyecek ve içecek alanında yazma işi, uygulamalı becerileri, araştırma becerilerini ve yazma becerilerini birlikte gerektiren bir alandır.
Yiyecek içecek eğitmeni	Bir yiyecek içecek eğitmeni için aranan tipik nitelik, öğretmek istenilen alanda uygulamalı deneyimin yeterli olması gerekliliğidir. Bir eğitmen kariyerinde, belirli zincir restoranlarda yeni işe alınanları eğitebilmekte, bir mutfak sanatları akademisinde çalışabilmekte, yemek kursları ve atölyeler aracılığıyla meslekten olmayan bir kitleye ders verebilmektedir.
Yemek stilisti, yemek fotoğrafçısı	Yemek stilisti ve yemek fotoğrafçılığı sektörde hızla yaygınlaşmaya devam eden yeni rollerdendir. Bu kariyer seçeneğinde dergiler, web siteleri, televizyon şovları ve daha fazla medya kuruluşu için yiyecekler sahnelenmekte, hikayeler yaratılmakta ve fotoğraflanmaktadır. Sektörde bu roller tanıtım ve pazarlama açısından çok önemli görülmektedir. Bu alanda çalışacak olan bireyler için temel sanat eğitimi önemli yer tutmaktadır.
Menü mühendisliği	Menü mühendisleri, temel olarak, bir işletme için çeşitli yiyecek ve içecek seçeneklerini birleştirerek dengeli, çekici ve karlı menüler oluşturmaktan sorumludurlar. Menü mühendisleri, restoran, otel veya yiyecek içecek hizmeti sunan diğer işletmelerde mevcut menülerin analizini gerçekleştirmektedirler. Talep, popülerlik ve karlılık gibi faktörleri göz önünde bulundurarak yeni menüler oluşturmakta veya mevcut menülerde iyileştirme yapmaktadırlar.
Gurme	Gurmeler, yiyecek ve içeceklerle ilgilenen, lezzetleri ve yemek kültürünü derinlemesine anlayan, deneyimli ve uzmanlaşmış kişilerdir. Gurmeler, genellikle büyük bir gastronomi bilgisine, deneyime ve geniş bir tadım becerisine sahiptirler. Lezzet değerlendirmesi, restoran incelemeleri, yemek kültürü ve trendlerinin araştırılması, gastronomi danışmanlığı gibi faaliyetlerde etkin olabilmektedirler.
Akademisyen	Üniversite gibi yükseköğrenim kurumlarında gastronomi ve mutfak sanatları eğitimini gerçekleştiren, araştırma yapan ve özgün çalışmalarıyla gastronomi alanına katkı sağlayan meslek grubudur.

Kaynak: Zuberbuehler (2020)

Tabloda görüldüğü üzere gastronomi alanında pek çok farklı alanlarda uzman olmak mümkündür. Bu bağlamda gastronomi eğitimi almak kariyer olanakları açısından birçok avantajlıdır. İnsanların seyahatleri içerisinde yiyecek ve içeceklerin önemli bir harcama kalemini oluşturması, turizm işletmelerinin gastronomi alanına önem vermelerine zemin hazırlamıştır. Hem turizm sektörü hem de yeme içme sektörü hızla büyüyen bir ivmeye sahiptir. Bu dinamik sektörde ilk bakışta görünenin aksine çok çeşitli rollerde istihdam imkanı bulunmaktadır. Sektörün hızla genişlemesiyle birlikte çok daha çeşitli rolde personele ihtiyaç duyulacağı düşünülmektedir (Akın vd., 2018).

Yeme içme endüstrisi, çalışma koşulları zorlu olsa da sektör içinde hızlı ilerleme fırsatları sunan bir alandır. Örneğin, tanınmış restoranların birçok üst düzey şefi ve hatta yönetici şefi, kariyerlerine giriş seviyesi komi olarak başlamıştır. Restoran yöneticileri ve sahiplerinin çoğu da kariyerlerine en alt düzeyde başlamıştır. Bu doğrultuda yiyecek içecek sektörü, heyecan verici ve geliri yüksek kariyer fırsatları sunabilmektedir. Sürekli ilerleme kaydeden bu yiyecek içecek endüstrisinin her zaman için yeni alanlarda nitelikli personele ihtiyacı olacağı düşünülmektedir.

İKİNCİ BÖLÜM

EĞİTİMDE STAJ DENEYİMİ VE ÖNEMİ

2.1. Staj Uygulaması ve Amacı

Staj, en temel tanımıyla herhangi bir meslek edinecek olan kimsenin aldığı eğitim içerisinde geçirdiği uygulamalı öğrenme dönemi ve bu kimsenin, mesleki bilgisini artırmak için bir kurumun bir veya birçok bölümünde çalışarak geçirdiği dönemdir (Narayanan vd., 2010). Eğitim ve staj arasındaki ilişki geniş çapta tartışılmıştır. Birçok öğrencinin mesleki kariyerlerinin başlangıcında üniversite ortamından işyerine geçiş sürecinde zorlandığı bilinmektedir (Narayanan vd., 2010). Bu nedenle, staj programları, eğitim hayatında öğrenilen teorik bilgi ile pratik gerçeklik arasında oluşabilen boşluğu kapatmak için önemli bir fırsat sunmakta ve öğrencilere yapacakları işle ilgili deneyim sağlamaktadır. Bireyler duyarak, görerek ve yaparak farklı şekillerde öğrenirler ve aktif katılım yoluyla daha etkili bir şekilde öğrendikleri için, staj programları öğrencileri mesleki anlamda geliştirmenin etkili bir yolu olarak görülmektedir. Stajlardaki teori ve pratiği birbirine bağlama potansiyeli, öğrencilere daha anlamlı ve kalıcı öğrenme çıktıları sağlamaktadır (D'abate vd., 2009).

Staj programları dünya genelinde eğitim programları arasında yaygın bir şekilde kullanılan eğitim tekniği haline gelmiştir. Bologna Reformu'nun bir parçası olarak uygulanan politika değişikliklerinin ardından, mezunların istihdam edilebilirliği, Avrupa'dan yayılarak dünya genelinde yüksek öğretimin temel amaçlarından biri haline gelmiştir (Margaryan vd., 2022). Sonuç olarak, bu motivasyon doğrultusunda birçok üniversite, stajı müfredatın ayrılmaz bir parçası haline getirmiştir.

Stajların öğrencilerin eğitimini aldığı meslek ile ilgili temel becerileri geliştirmelerine, gelecekteki meslekleri hakkında detaylı bilgi edinmelerine, daha net bir benlik kavramı geliştirmelerine ve bireysel kariyer hedeflerini oluşturmalarına veya yönlendirmelerine yardımcı olduğu düşünülmektedir (Petrillose ve Montgomery, 1997). Staj sırasında edinilen becerilerin çoğu geneldir ve kolay aktarılabilir. Öğrenciler, staj programları yardımıyla ilgi ve tercihleri hakkında daha fazla fikir edinebilir ve bu ilgi alanlarını tatmin eden dersleri seçerek eğitim hayatlarını daha verimli bir şekilde organize edebilirler. Bu nitelikler öğrencilerin, daha sonra işgücü piyasasına geçiş ve kariyerlerinin başlarındaki mesleki başarıları için çeşitli olumlu sonuçlara dönüşebilir. Bu olumlu sonuçlara; kısa iş arama süresi, daha düşük işsiz kalma olasılığı, daha yüksek pozisyonlar, daha iyi iş uyumu ve daha yüksek kazanç örnek verilebilir. Bununla birlikte, stajlar düşük gelir karşılığında yüksek zaman ve çaba yatırımı nedeniyle eleştirilebilmektedir. Stajyerler eğitimin bir parçası olan bu fırsatın

getirileri ile götürülerine de katlanmak zorundadır. Staj yapanlar, yapmayanlara göre iş gücü piyasasına daha geç girebilirler. Stajların çoğunun düşük ücretle veya ücretsiz yapıldığı göz önüne alındığında, stajların olası olumsuz etkileri hakkında tartışmaların olması şaşırtıcı değildir. Bu duruma bağlı olarak; insan sermayesi teorisinde (Lei ve Yin, 2019.; Weible ve McClure, 2011), stajyer olarak harcanan zamanda biriken ek bilgi, beceri ve yeterliliklerin daha sonrasında daha yüksek ücretle sonuçlanacağı öngörülür. Bu nedenle öğrencilerin çoğunlukla bu tür olumsuz koşullara rağmen stajlarını yaptığı görülmektedir. Bir diğer argüman, firmaların yüksek vasıflı öğrencileri ucuz işçi olarak sömürmesi durumudur. Stajların bireysel işgücü piyasası sonuçları üzerindeki genel etkisi belirsizdir ve sağlam sonuçlara temel oluşturmak için daha fazla akademik araştırmalara ihtiyaç vardır (Sides ve Mrvica, 2017). Staj uygulamaları pek çok farklı paydaş açısından çeşitli amaçlara hizmet edebilmektedir. Bunun yanı sıra staj, potansiyel olarak öğrenciye, istihdam eden firmaya, ilgili eğitim kurumuna ve daha genel olarak ulusal işgücünün hazırlığına fayda sağlar. Staj uygulamalarının farklı paydaşlar açısından amaçlarını ve faydalarını özetleyen Tablo 2.1. aşağıda sunulmuştur.

Tablo 2.1. Staj Uygulamalarının Amaçları ve Faydaları

Paydaş	Amaç	Faydaları
Öğrenci	- Deneyim kazanmak - Kariyer hedeflerini belirlemek - Özgeçmişi güçlendirmek - Meslek ve sektör ile tanışmak	- Öğrenme fırsatları - Sosyal becerilerin gelişimi - Değerli yeterliliklerin teşhis edilmesi - Potansiyel işverenle temas - Teorik bilginin kavramsallaştırılması - Özgüven ve motivasyon geliştirme
İş yeri	- Marka bilinirliğini artırmak - Üretkenliği geliştirmek - İşgücü maliyetlerini düşürmek - Bakış açısını genişletmek	- Potansiyel nitelikli personel istihdam etme fırsatı - Uzun süreli bir personel değerlendirme, eğitime ve seçme olanağı - Yenilikçi fikirler, genç ve dinamik çalışanlar
Eğitim kurumu	- Sektör ile olan bağları güçlendirmek - Güncel mesleki ihtiyaçları daha iyi teşhis etmek - Daha donanımlı öğrenciler yetiştirmek	- Mezunlar ile ilgili geri bildirim - Sektör ile dirsek teması - Potansiyel iş birlikleri - İşverenlerin ve mezunların iş birliği, işe yerleşme oranlarını artırma

Yukarıdaki tablo, staj uygulamalarının farklı paydaşlar açısından amaçları ve sunduğu faydaları özetlemektedir. Öğrenciler, eğitim kurumları ve işyerleri, staj programlarının sunduğu avantajları değerlendirerek karşılıklı fayda sağlayabilirler.

2.2. Staj Uygulamasının Teorik Altyapısı

Staj, bireylerin mesleki hayatlarına yön verebilen çok yönlü bir deneyimdir. Bu deneyim öğrencilerin yaşamında önemli bir dönem olarak değerlendirilebilir. Staj, bir deneyim olması nedeniyle bilişsel, psikolojik, sosyolojik ve hatta finansal bileşenlerden oluşur. Bu deneyim kalite/değer, risk, güven vb algılamalar açısından olumlu veya olumsuz çıktılar oluşturabilir. Bu deneyimi ve bahsedilen bileşenlerini açıklayabilmek adına bazı teorilerden faydalanılabilir. Bu teoriler, stajın deneyimlenme şeklini ve bireylerin yaşamları üzerindeki etkisini anlamamıza yardımcı olur.

2.2.1. Deneyimsel Öğrenme Teorisi

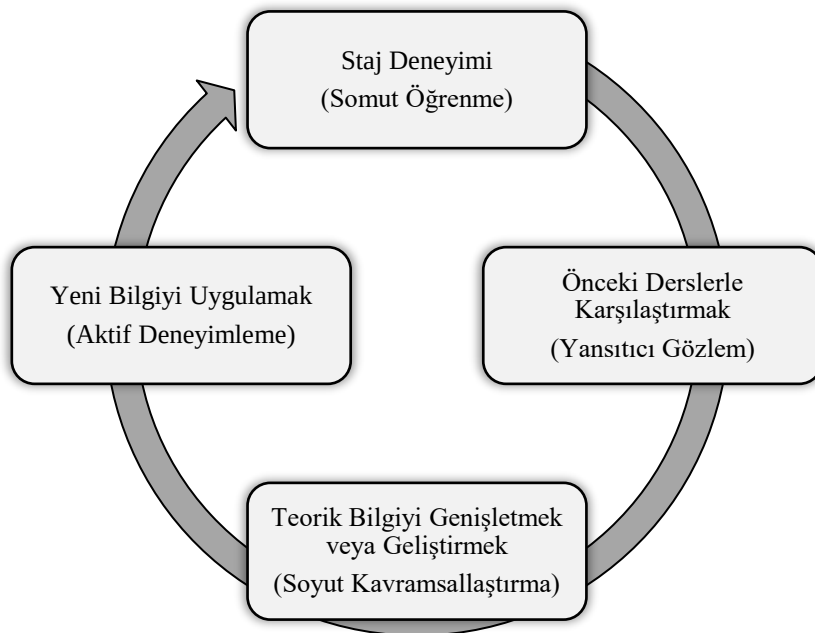
Yaparak öğrenme deneyimsel öğrenme teorisinin temelidir. Deneyimsel öğrenme, bir şeyleri öğrenmenin en iyi yolunun gerçek deneyimler yaşamak olduğu fikrine odaklanmaktadır. Teoriye göre bu deneyimler daha sonra zihinde daha kalıcı hale gelir ve bilgilerin korunmasına yardımcı olur (Sharlanova, 2004). Eğitimciler için, öğrencilerin öğrendikleri şeylere dayalı deneyimler yaşamaları için fırsatlar yaratmak çok önemlidir. Ek olarak, farklı öğrencilerin nasıl öğrendiğini anlamak ve farklı öğrenme teorilerinin eğitimi nasıl etkilediğini anlamak da eğitimin niteliği açısından önemlidir. Öğrenme teorilerini anlayan uzmanlar, sınıflarını daha iyi optimize edebilir ve daha fazla öğrencinin kendilerine uygun yollarla öğrenmesine yardımcı olabilir (Chan, 2012). Deneyimsel öğrenme teorisine göre birey, çevresindeki olayları algılar, bu deneyimleri düşünce süreçlerine dahil eder, yeni bilgileri mevcut bilgileriyle ilişkilendirir ve anlamlar çıkarır. Bilişsel deneyimler, bireyin bellek oluşturmalarını, problem çözme yeteneklerini geliştirmesini ve gelecekteki durumlara rehberlik etmesini sağlar. Staj, bireyin aktif katılımını teşvik eder, yeni bilgi ve becerilerin pratikte kullanılmasını sağlar ve bu süreç bireyin bilişsel gelişimine katkıda bulunur.

David Kolb, John Dewey, Kurt Lewin ve Jean Piaget gibi diğer büyük teorisyenlerden etkilenerek Deneyimsel Öğrenme Modelini 1984 yılında yayınlamıştır. Deneyimsel öğrenme teorisi dört aşamaya dayanır: somut öğrenme, yansıtıcı gözlem, soyut kavramsallaştırma ve aktif deneyimleme. Döngünün ilk iki aşaması bir deneyimi kavramayı içerir, ikinci ikisi ise bir deneyimi bilgiye dönüştürmeye odaklanır. Kolb, etkili öğrenmenin öğrencinin döngüden geçerken görüldüğünü ve döngüye her an girebileceğini savunur.

Somit öğrenme, öğrencinin yeni bir deneyim kazanması veya geçmiş bir deneyimi yeni bir şekilde yorumlamasıdır. Daha sonra, öğrencinin deneyimleri üzerine önceden öğrendiği teorik bilgilerini yansıttığı yansıtıcı gözlem gelir. Soyut kavramsallaştırma, öğrenen kişi yeni fikirler oluşturduğunda veya düşüncelerini yaşadığı deneyime ve bu konuda edindiği tecrübelerine göre ayarladıkça gerçekleşir (Mccarthy, 2010). Aktif deneyimleme ise

öğrencinin yapılacak herhangi bir değişiklik olup olmadığını görmek için yeni fikirleri uyguladığı aşamadır. Bu süreç kısa bir süre içinde veya uzun bir süre boyunca gerçekleşebilir (Kolb vd., 2014).

Deneyimsel öğrenme döngüsü, her kişinin belirli bir tür öğrenme eğilimine sahip olduğu ve dolayısıyla deneyimsel öğrenmenin belirli aşamalarında bu eğilimlerin daha baskın geldiği fikrine dayanır. Örneğin, bazı öğrenciler somut öğrenmede ve yansıtıcı gözlemde daha baskın olurken, diğerleri soyut kavramsallaştırmada ve aktif deneyimlemede baskın olacaktır (Yardley vd., 2012). Kolb'a göre bireyler öğrenmeyi en verimli şekilde kendi deneyimleriyle gerçekleştirirler. Kolb, öğrenmeyi "bilginin deneyimler yoluyla oluşması süreci" olarak tanımlamaktadır. Deneyimsel öğrenme kuramına göre, deneyimler öğrenme sürecini yönlendiren temel değişkendir (Kolb vd., 2014). Bireyler bu deneyimleri ya öğretim süreci dışındaki geçmiş ve şimdiki yaşantılardan ya da öğretim süreci içerisinde öğretmen rehberliğinde katıldıkları aktivitelerden elde etmektedirler. Deneyimsel öğrenme kuramı, başka bir bakış açısıyla, bireylerin önceki deneyimleri ışığında yeni deneyimlerini anlamlandırmak ve yönetmek amacıyla eylemlerini düşünerek analiz etmesi, değerlendirmesi ve yeniden yapılandırmasıdır (Gencel, 2007). Bu açıdan bakıldığında Kolb'un deneyimsel öğrenme teorisi, gastronomi ve mutfak sanatları gibi uygulamanın ön planda olduğu disiplinlerde stajın önemini destekler niteliktedir. Şekilde 2.1'de, deneyimsel öğrenme teorisine ait öğrenme döngüsü ile staj deneyimi arasındaki ilişkiyi gösteren bir şema sunulmuştur.



Şekil 2.1. Kolb'un Modeline Dayalı Stajın Deneyimsel Öğrenme Şeması

Kaynak: Barber, 2015: 4

Şekilde görüldüğü üzere staj deneyimi ile deneyimsel öğrenme döngüsü arasında bir ilişki bulunmaktadır. Staj deneyimi, somut öğrenme aşamasını temsil etmektedir. Öğrenciler, staj sürecinde teorik bilgilerini gerçek hayatta uygulama fırsatı bulurlar. Bu deneyimleri, öğrencilerin daha önce aldıkları derslerle karşılaştırmalarına olanak tanır, böylece yansıtıcı gözlem aşamasına geçerler. Yansıtıcı gözlem aşamasında, öğrenciler staj deneyimini değerlendirir ve öğrenme süreçlerini analiz ederler. Sonraki aşama, teorik bilgiyi genişletme veya geliştirme sürecidir. Öğrenciler, staj deneyiminden elde ettikleri bilgileri teorik bağlamlarla ilişkilendirerek soyut kavramsallaştırma aşamasına geçerler. Bu aşamada, staj deneyiminden elde edilen pratik bilgiyi genel prensipler ve kavramlarla ilişkilendirme fırsatı bulurlar. Son olarak, öğrenciler yeni bilgiyi uygulama aşamasına geçerler. Staj deneyiminden kazandıkları teorik bilgi ve soyut kavramsallaştırmaları kullanarak yeni durumlara ve sorunlara aktif bir şekilde deneyimleyerek yanıt verirler. Bu aşama, öğrencilerin öğrenme sürecini tamamlamalarını ve yeni bilgiyi pratiğe dökmelerini sağlar. Deneyimsel öğrenmenin eğitimciler ve öğrenciler için pek çok faydası vardır. Hedin'e (2010) göre bu faydalar şu şekilde sıralanabilir:

Bilgiyi hemen uygulama fırsatı: Deneyimsel öğrenme, öğrencilerin öğrendikleri şeyleri gerçek dünya deneyimlerine anında uygulamalarına izin verir. Bu, bilgileri zihinlerinde daha iyi tutmalarına yardımcı olur.

Takım çalışmasının teşvik edilmesi: Profesyonel hayatta meslekler genellikle bir takımda çalışmayı gerektirir. Bu nedenle bu ortamda öğrenme, öğrencilerin takım çalışması yapmasına olanak tanır.

Motivasyonun geliştirilmesi: Öğrenciler deneyimsel ortamlarda öğrenme konusunda daha çok motive olmakta ve heyecanlanmaktadır. Deneyimler, öğrenciler için heyecan verici ve eğlencelidir ve öğrenme konusunda tutkulu olacaklardır.

Gerçek çalışma ortamına alışma: Deneyimsel öğrenme, öğrencilerin öğrenmelerine yardımcı olmak için gerçek durumları kullanmaya odaklanır. Böylece öğrencileri gelecekteki için gerçek çalışma ortamına daha iyi hazırlar.

2.2.2. Sosyal Öğrenme Teorisi

Sosyal öğrenme teorisi, insanların çevrelerindeki diğer insanların davranışlarını gözlemleyerek, taklit ederek ve onlarla etkileşimde bulunarak öğrendiğini öne süren bir psikoloji teorisidir (Maisto vd., 1999). Bu teori, Albert Bandura tarafından geliştirilmiş ve insan davranışlarını açıklamak ve öğrenme süreçlerini anlamak için önemli bir çerçeve sunmaktadır. Sosyal öğrenme teorisine göre, bireyler, başkalarının davranışlarını ve

sonuçlarını dikkatlice gözlemleyerek öğrenme sürecini gerçekleştirirler (Hill vd., 2009). Model alma veya taklit etme, bu sürecin temel bir bileşenidir. İnsanlar, çevrelerindeki modellerin davranışlarını taklit ederek, yeni bilgi ve becerileri öğrenme ve davranışlarını geliştirme fırsatı bulurlar. Örneğin, bir çocuk, ebeveyninin davranışlarını gözlemleyerek dil becerilerini geliştirebilir veya bir sporcu, antrenörünün tekniklerini taklit ederek performansını artırabilir. Sosyal öğrenme teorisi, sadece gözlemlemek ve taklit etmekle kalmaz, aynı zamanda etkileşim ve geri bildirim alma süreçlerini de içerir. İnsanlar, başkalarıyla etkileşimde bulunarak geribildirim alır ve bu geribildirimleri kullanarak davranışlarını şekillendirirler. Örneğin, bir öğrenci, öğretmenin geribildirimleriyle çalışmalarını düzeltebilir ve daha iyi bir sonuç elde edebilir (Demirbaş ve Yağbasan, 2006). Sosyal öğrenme teorisi bireylerin sosyal çevrelerindeki diğer insanların davranışlarını gözlemleyerek ve model alarak öğrenme sürecine girmesini vurgular. Sosyal öğrenme teorisi, staj deneyiminin sosyal etkileşimler ve gözlemleme yoluyla stajyerlerin öğrenmelerini ve gelişmelerini etkilediğini açıklar. Stajyerlerin çalışma ortamında diğer çalışanları gözlemlemesi, rol modellerinden ilham alması ve sosyal etkileşimler içinde yer alması, staj deneyiminin sosyolojik boyutunu oluşturur. Bu sosyal etkileşimler, stajyerlerin iş yerindeki sosyal becerilerini geliştirmelerini, profesyonel ağlarını genişletmelerini ve mesleki kimliklerini inşa etmelerini sağlar. Stajyerler, staj yaptıkları organizasyonun sosyal yapısına dahil olurlar. İş arkadaşlarıyla etkileşimde bulunurlar, bir ekip içinde çalışırlar ve profesyonel ilişkiler kurarlar. Bu sosyal etkileşimler, stajyerin sosyal becerilerini, iletişim yeteneklerini ve iş yerinde uyum sağlama kabiliyetini geliştirmesine katkıda bulunur. Aynı zamanda, iş arkadaşlarının ve mentörlerin deneyimlerini paylaşmaları, stajyerin mesleki bilgi ve anlayışını artırır.

Günümüz eğitim sisteminde, öğrencilere teorik bilginin yanı sıra pratik deneyimler kazandırmak da önemli görülmektedir. Bu noktada, sosyal öğrenme teorisi ve staj uygulaması arasında güçlü bir ilişki kurulabilmektedir. Sosyal öğrenme teorisi, insanların çevrelerindeki diğer insanları gözlemleyerek, taklit ederek ve etkileşimde bulunarak öğrendiğini öne süren bir teoridir. Staj uygulaması, öğrencilere gerçek iş ortamlarında çalışma deneyimi kazandırmak amacıyla yapılan bir uygulamadır. Staj uygulaması, sosyal öğrenme teorisini uygulamanın bir yolu olarak kabul edilebilir. Öğrenciler, staj yaptıkları ortamda çalışan profesyonelleri gözlemleyerek ve taklit ederek mesleki becerilerini geliştirirler. Örneğin, bir stajyer öğrenci, bir şirkette çalışan deneyimli bir profesyoneli izleyerek iş etiğini, iletişim becerilerini ve problem çözme stratejilerini öğrenebilir. Aynı zamanda, stajyer öğrenci, staj

yaptığı ortamda gerçek projelerde yer alarak bu becerileri uygulama şansına sahip olur. Bu şekilde, staj uygulaması sosyal öğrenme teorisine uygun bir öğrenme sürecini destekler.

Staj uygulaması, öğrencilere sadece mesleki beceriler kazandırmakla kalmaz, aynı zamanda kişisel ve sosyal becerilerini de geliştirme fırsatı sunar. Öğrenciler, staj yaptıkları ortamda diğer çalışanlarla etkileşimde bulunarak sosyal becerilerini geliştirme fırsatı bulurlar. Staj uygulaması, öğrencilere işyeri ortamında takım çalışması, liderlik becerileri, problem çözme yetenekleri ve iş birliği gibi sosyal becerileri kazanma imkanı sağlar. Bu süreçte, öğrenciler mesleki ağlarını genişletir, iş ilişkileri kurar ve işyerindeki sosyal normları öğrenirler. Sosyal öğrenme teorisi ve staj uygulaması arasındaki ilişki, öğrencilerin gerçek hayatta karşılaşacakları mesleki zorluklara hazırlanmalarını sağlar. Staj uygulaması, öğrencilere teorik bilginin pratiğe döküldüğü bir ortam sunarak, mesleki becerilerini geliştirme ve uygulama fırsatı verir. Bu deneyimler, öğrencilerin iş dünyasında başarılı olmalarını sağlamak için gerekli olan işyeri becerilerini kazanmalarına yardımcı olur.

2.2.3. Öz Belirleme Teorisi

Öz belirleme teorisi, insanların içsel ve dışsal motivasyon arasındaki farkları ve bunların insan davranışları üzerindeki etkilerini açıklamaya çalışan bir teoridir (Ryan ve Deci 2022). İçsel motivasyon kişinin içsel değerlere dayanan, kendi ilgi ve zevkleriyle uyumlu olan bir etkinliği yapma isteğidir. Dışsal motivasyon ise dışsal ödüller veya cezalar gibi dış faktörlerin etkisiyle gerçekleştirilen bir etkinliği içermektedir. Öz belirleme teorisi, insanların davranışlarını üç temel psikolojik ihtiyaçlarını karşılamak için yönlendirdiğini öne sürmektedir (Adams vd., 2017; Ryan ve Deci, 2022). Bu ihtiyaçlar:

Yeterlilik İhtiyacı: İnsanlar yeteneklerini kullanma, başarı elde etme ve kendilerini etkili hissetme ihtiyacı duyarlar.

İlişki İhtiyacı: İnsanlar başkalarıyla bağlantı kurma, ilişkiler geliştirme ve sosyal kabulü deneyimleme ihtiyacı duyarlar.

Özerklik İhtiyacı: İnsanlar kendi seçimlerini yapma, kendilerini yönetme ve davranışlarını kontrol etme ihtiyacı duyarlar.

Öz belirleme teorisi, bu üç ihtiyacın tatmin edilmesiyle bireylerin içsel motivasyonlarını artırabileceğini ve daha yüksek düzeyde performans sergileyebileceğini öne sürer ve motivasyonun üç farklı tipte olabileceğini iddia etmektedir (Gagne ve Deci, 2005). Bu motivasyon tipleri:

İçsel Motivasyon: İçsel motivasyon, insanların kendi ilgi, zevk ve değerlerine dayanan etkinliklere yönelmeleridir. İçsel motivasyon, bireye özgüdür ve bireylerin kendilerini

geliştirmek, yenilikçi düşünmek ve derinlemesine öğrenmek gibi özgün yeteneklerini ortaya çıkarabilir. İçsel motivasyonla hareket eden insanlar etkinliklere bağımlı olmadan, kendi içsel tatminlerini ve doyumlarını elde ederler. Bu nedenle içsel motivasyon, insanların uzun vadeli hedeflere odaklanmalarını sağlayabilir ve sürdürülebilir bir motivasyon kaynağı olabilir.

Dışsal Motivasyon: Dışsal motivasyon, bireylerin dışsal ödüller veya cezalar aracılığıyla gerçekleştirdikleri etkinlikleri içerir. Birisi dışsal motivasyonla hareket ettiğinde, etkinliği yapma nedeni dışarıdan gelen bir teşvik veya zorunluluktur. Örneğin, para kazanmak veya başkalarının takdirini kazanmak gibi dışsal faktörler dışsal motivasyonu etkileyebilir. Ancak dışsal motivasyon tek başına uzun vadeli bir motivasyon kaynağı olmayabilir ve bağımlılık yaratabilir.

Amotivasyon: Amotivasyon, bireylerin hiçbir içsel veya dışsal motivasyona sahip olmadığı durumu ifade eder. Bu durumda, bireylerin bir etkinliği gerçekleştirme isteği veya enerjisi yoktur ve motivasyon eksiktir. Amotivasyon genellikle kişinin ilgisizlik, umutsuzluk veya başarısızlık hissiyle ilişkilendirilir.

Staj deneyimi bağlamında, stajyerin öz belirleme ihtiyacı, stajın psikolojik bileşenini açıklamada önemli bir faktördür. Staj deneyimi, stajyerin öz-etki ve öz-yeterlik algısını da etkileyebilir. Öz belirleme teorisi, insanların kendi davranışlarını kontrol etme yeteneklerini artırmalarının önemli olduğunu öne sürer. Stajyer, staj sürecinde farklı sorumluluklar üstlenerek, projeler üzerinde çalışarak veya yeni beceriler edinerek öz-yeterlik algısını geliştirebilir. Bu, stajyerin kendi yeteneklerine olan inancını artırır ve daha fazla motivasyon sağlar. Ayrıca, staj deneyimi stajyerin kendini gerçekleştirme ihtiyacını da etkileyebilir. Öz belirleme teorisi, insanların kendi potansiyellerini gerçekleştirmeye yönelik içsel motivasyonlarının olduğunu söyler. Staj deneyimi, stajyerin kendi yeteneklerini keşfetmesine, yeni beceriler edinmesine ve kendini mesleki olarak geliştirmesine fırsat tanır. Stajyerin bu şekilde kendini gerçekleştirmesi, psikolojik iyi oluşunu artırır ve staj deneyiminden daha olumlu bir şekilde yararlanmasını sağlar. Staj deneyimi, öz belirleme teorisi çerçevesinde, bireyin kendi değerlerini, hedeflerini ve motivasyonunu belirleme özgürlüğünü teşvik eder. Staj, bireyin özerklik ihtiyacını tatmin eder, iç motivasyonunu artırır ve bu süreç bireyin psikolojik gelişimine katkıda bulunur. Staj uygulaması öğrencilere yeterlilik, ilişki ve özerklik ihtiyaçlarını tatmin etme fırsatı sunar. İşyerinde aktif olarak görev almak, yeni beceriler öğrenmek ve görevleri başarıyla tamamlamak, öğrencilerin yeterlilik ihtiyaçlarını karşılayabilir. Aynı zamanda, staj uygulaması, öğrencilerin işyerinde diğer çalışanlarla etkileşimde bulunmalarını sağlayarak ilişki ihtiyaçlarını karşılayabilir. İşyerindeki mentorluk ve iş arkadaşlığı ilişkileri, öğrencilerin sosyal bağlantılar kurmasına olanak sağlar. Staj

uygulamasının öz belirleme teorisiyle ilişkisi, öğrencilere özerklik ihtiyacını karşılama fırsatı sunmasıyla da ortaya çıkmaktadır. Stajyerler, belirli projeler üzerinde çalışma özgürlüğüne sahip olabilir, kendi kararlarını verebilir ve sorumluluklarını yönetebilirler. Bu, öğrencilerin kendi seçimlerini yapma ve davranışlarını kontrol etme yeteneğini geliştirmelerine yardımcı olur.

Staj uygulamasının öz belirleme teorisiyle uyumu, öğrencilerin içsel motivasyonlarını artırabilir. İçsel motivasyonla hareket eden stajyerler, işlerine daha fazla ilgi gösterebilir, daha yaratıcı çözümler üretebilir ve daha yüksek bir performans sergileyebilirler. Ayrıca, staj uygulaması sayesinde öğrenciler, kendi yeteneklerini keşfedebilir ve mesleki gelişimlerini destekleyebilirler. Ancak, staj uygulamasının motivasyon üzerinde olumsuz etkileri de olabilir. Örneğin, aşırı denetim altında olan veya sınırlı sorumlulukları olan stajyerler, dışsal motivasyona bağlı hale gelebilirler. Ayrıca, stajyerlerin yaşadığı olumsuz deneyimler veya başarısızlıklar, motivasyonlarını azaltabilir ve ters bir etkiye yol açabilir.

2.2.4. Kariyer Gelişimi Teorisi

Kariyer gelişimi, bireylerin mesleki hedeflerini belirleme, yeteneklerini geliştirme ve iş hayatında ilerleme sürecidir. Kariyer gelişimi teorisi, bu sürecin anlaşılmasına ve yönetilmesine yardımcı olur. Donald E. Super'in (1973) kariyer gelişimi teorisi, bireylerin yaşam boyu kariyer gelişimini ele alır. Bu teoriye göre, bireylerin kariyerlerindeki tercihlerini ve davranışlarını belirleyen rol kimliği, kişilik, ilgi alanları ve yetenekler gibi faktörler önemlidir. Super'e göre kariyer gelişimi aşamaları vardır ve bireyler sürekli olarak bu aşamalardan geçerek kariyerlerini şekillendirirler (Chen, 2003). Staj ise öğrencilerin teorik bilgilerini uygulamaya dökerek iş deneyimi kazandıkları bir eğitim yöntemidir. Bu teori, staj programlarının öğrencilerin kariyer gelişimlerini desteklediğini vurgular. Stajlar, öğrencilere mesleki ağlar oluşturma, iş yerindeki gerçek dünya deneyimlerini yaşama ve kariyer hedeflerini belirleme fırsatı sunabilmektedir. Aynı zamanda staj, iş deneyimi ve yeteneklerin geliştirilmesiyle gelecekteki iş fırsatlarını ve potansiyel geliri artırarak bireyin kariyerinde finansal olarak ilerlemesine yardımcı olur. Aynı zamanda kariyer gelişimi teorisi, bireylerin kariyer yollarını planlamada ve mesleki hedeflerine ulaşmada finansal faktörlerin önemini vurgular. Staj deneyimi, stajyerin kariyer gelişimine katkıda bulunurken aynı zamanda finansal açıdan da etkilerini gösterir. Staj, öğrencilere kariyer gelişimlerine katkıda bulunan birçok fayda sağlar. Kariyer gelişimi teorisi, staj deneyiminin finansal bileşenini açıklamada önemli bir araçtır. Stajyerin staj sürecinde mesleki becerilerini geliştirmesi, kariyer hedeflerini belirlemesi ve mesleki ağını genişletmesi, finansal olarak daha iyi fırsatlar elde etme

potansiyelini artırır. Staj deneyimi, stajyerin gelecekteki maddi başarıya ulaşması ve kariyerinde finansal olarak ilerlemesi için bir temel oluşturabilir. Stajın kariyer gelişimi açısından önemli faydalarından bazıları aşağıda sunulmuştur.

Pratik Deneyim: Staj, öğrencilere teorik bilgilerini pratikte uygulama fırsatı sunar. Öğrenciler, staj sürecinde işyerinde gerçek projelerde çalışarak iş deneyimi kazanır. Bu deneyim, öğrencilerin mesleki becerilerini geliştirmelerine ve iş hayatının pratik yönlerini öğrenmelerine yardımcı olur.

Mesleği Keşfetme: Staj, öğrencilere bir mesleği yakından tanıma ve keşfetme fırsatı sağlar. Öğrenciler, staj yaptıkları şirket veya kuruluştaki çalışan profesyonellerle etkileşimde bulunarak mesleğin gerekliliklerini, sorumluluklarını ve beklentilerini öğrenir. Bu sayede, stajyerler gelecekteki kariyer seçimleri konusunda daha bilinçli kararlar verebilirler.

Ağ Oluşturma: Staj, öğrencilere profesyonel bir ağ oluşturma fırsatı sunar. Stajyerler, staj yaptıkları şirket veya kuruluş içindeki çalışanlarla ilişki kurarak iş dünyasındaki bağlantılarını genişletebilirler. Bu bağlantılar, gelecekte iş arama sürecinde veya kariyer ilerlemesinde önemli bir rol oynayabilir.

Özgüven ve Özsaygı: Staj, öğrencilerin özgüven ve özsaygılarını geliştirir. Pratik deneyim kazanmak, öğrencilere kendi becerilerine olan güvenlerini artırır. Staj sürecinde başarılı olmak, öğrencilere başarı hissi verir ve gelecekteki kariyer hedeflerine olan inançlarını güçlendirir.

2.2.5. Diğer Teoriler

Staj, öğrenme, çalışma, gelişim, sosyal ve kişisel düzeyde yaygın etkilere sahip olan bir deneyimdir. Bu önemli faaliyeti açıklamak için, yukarıda bahsedilen teorilerin yanı sıra başka teoriler de bulunmaktadır. Staj deneyimine ilişkin farklı açıklamalar durumsal öğrenme teorisi, pratik yaklaşım ve bilgi teorisi gibi teorilerle yapılabilir.

Durumsal öğrenme, bir bireyin çevresini gözlemleyerek yeni bilgileri ve becerileri edindiği süreci ifade eder (Down, 2001). Staj sürecindeki bir çalışan, işletmenin kültürüne, süreçlerine ve uygulamalarına hızlı bir şekilde uyum sağlama fırsatına sahiptir. Bu uyum, stajyerin işletme içindeki etkileşimlerini ve bilgi birikimini artırarak öğrenme düzeyini yükseltebilir. Bilgi teorisi, stajyerin işletme hakkında edindiği teorik ve pratik bilgileri vurgular (Macdonald, 1993). Staj, öğrencilerin sahip oldukları akademik bilgiyi gerçek dünyada uygulama fırsatı sağlar. Staj sürecindeki bir çalışanın bilgi düzeyi, işletmedeki görevlerini daha etkin bir şekilde yerine getirmesine yardımcı olur. Pratik yaklaşım, bilginin uygulanması ve deneyime dönüştürülmesi sürecini vurgular. Staj sürecindeki bir çalışan,

teorik bilgiyi pratik ortamda kullanarak işletme içindeki görevlerini yerine getirir. Bu süreçte, stajyerler pratik becerilerini geliştirir ve işletmenin ihtiyaçlarına uygun olarak uygulama yeteneklerini artırır.

Örgütsel bağlılık, staj programlarının öğrencilerin örgütsel bağlılığını artırdığını savunur. Stajyerler, bir şirketin içinde çalışma deneyimi yaşadıkça, şirkete olan bağlılıkları ve sadakatleri artar. Bu durum, staj programlarının işverenler için potansiyel uzun vadeli çalışanları çekmek ve tutmak açısından önemli olduğunu göstermektedir. Ayrıca sosyal bilişsel teori, planlı davranış teorisi ve öz yeterlilik teorisi gibi diğer teoriler de staj deneyiminin önemli yönlerini açıklayabilir (Maddux ve Stanley, 1986). Bu teoriler, stajyerin sosyal etkileşimleri, planlı bir şekilde davranma yeteneği, öz yeterlilik algısı ve beklentileri üzerindeki etkilerini vurgulayabilir. Tüm bu teoriler, stajın öğrenme, çalışma ve gelişme sürecindeki rolünü ve stajyerlerin sosyal ve kişisel düzeydeki deneyimlerini açıklamada önemli bir rol oynar.

2.3. Türkiye’de Staj Uygulamaları

Ülkemizde staj, Yüksek Öğretim Kanunları çerçevesinde zorunlu tutulmamış olsa da pek çok üniversitenin bünyesinde bulunan bölümler, müfredatı içerisinde iş başı eğitimi etkin olarak kullanmaktadır. Burada kurumların temel amacı programda öğrenilen bilgilerin kalıcılığını artırmak ve sektörle yakın ilişkiler kurarak eğitimin güncelliğini ve sürekliliğini sağlamaktır. Uygulamalı eğitim ve staj uygulamaları çeşitli bilim dallarına göre büyük farklılıklar arz etmektedir. Üniversite bünyesinde bulunan lisans programlarının her birinde bu farklılıklar; yapıldığı zaman, periyot, süre, işyeri, danışmalık durumu, değerlendirme gibi açılardan oluşabilmektedir. Bunula birlikte Türkiye’de bulunan lisans programlarının staj ile alakalı mevcut durumu incelendiğinde, ortak uygulama prensipleri olduğu gözlenmektedir. Bunlardan bazılarının aşağıdaki gibi sıralanması mümkündür (Atalı vd., 2016):

- Eğitim öğretimin yapılmadığı aylarda gerçekleştirilir.
- 20 ila 90 iş günü arası uygulanmaktadır.
- Haftada 1 ila 6 iş günü arasında uygulanmaktadır.
- Bir veya birkaç periyotta yapılabilir.
- Aynı veya farklı işletmelerde yapılabilir.
- Zorunlu veya isteğe bağlı olarak yapılmaktadır.
- Bir veya birkaç dönem olarak uygulanmaktadır.
- Seçmeli veya zorunlu ders olarak uygulanmaktadır.
- Denetimli veya denetimsiz uygulanmaktadır.

2.3.1. Turizm ve Gastronomi Eğitiminde Staj

Gastronomi ve aşçılık alanında bir stajyer, genel olarak restoran veya otel mutfağında mevcut personele yardımcı olsa da Ar-Ge şefi, bar, servis, şarap garsonluğu veya gastronomi eğitmenliği ve danışmanlığı gibi alanlarda da stajlarını gerçekleştirebilmektedirler. Bu alanda stajyere biçilen roller, yiyecek servisinin ölçeğine bağlı olarak farklılık gösterebilir (Bayram ve Şıttak, 2019). Staj süresince gerçekleştirilen faaliyetler, öğrencilerin yeteneklerine bağlı olarak bazı durumlarda az ya da çok karmaşık olabilir. Gastronomi stajyerinin görevleri arasında, yiyecekleri almak, saklamak, soymak, temizlemek, yemeklerin hazırlanmasına yardımcı olmak, mutfağı düzenli tutmak, hazırlanan yemeklerin sunumunu mükemmelleştirmek ve bunlara benzer pek çok basit mutfak görevlerini yerine getirmek yer alır. Farklı rollerde ise şarap mahzenlerini düzenli utmak, danışmanlık hizmeti vermek veya basit kokteyl tarifler hazırlamak gibi görevler yapabilmektedirler.

Gastronomi, pratik bilgi, deneyim ve yetenek gerektiren uygulama ağırlıklı bir eğitim alanıdır. Gastronomi eğitimi verilen bölümlerin ders programlarına bakıldığında uygulamanın önemini görmek mümkündür (Görkem ve Sevim, 2016). Gastronomi ve mutfak sanatları bölümünde üniversitelerin program süresince öğrencilere temel mutfak teknikleri, Türk mutfağı, dünya mutfakları, soğuk mutfak, sıcak mutfak, temel yemek pişirme gibi pek çok uygulamalı ve teorik dersler vermektedir. Bu doğrultuda gastronomi eğitiminde en önemli unsurlardan biri, pratik ve teorik eğitimin bir arada verilmesidir. Aynı zamanda öğrenciler, eğitim süresi içinde staj yapmaktadırlar. Bu noktada okulda temeli atılan pratik bilginin desteklenebilmesi ve daha ileri düzeye taşınabilmesi için staj uygulamaları değerli görülmektedir (Özata ve Yazıcıoğlu, 2017; Akoğlu vd., 2017). Staj uygulaması ile kendilerini geliştirme fırsatı bulan gastronomi ve aşçılık öğrencileri, bu sayede ileride çalışacakları mesleklerini, çalışma ortamını ve şartlarını görme şansını yakalayabilmektedir (Akın, 2018).

2.4. Gastronomi Alanında Staj ve Kariyer İlişkisi

İstihdam edilebilirliği artırmak için olası deneyimsel öğrenme etkinliklerinin en yararlılarından birisi staj programlarıdır. Gastronomi stajyerlerinin gelecekteki kariyerlerinin temeli olan eğitim ve sektör ihtiyaçları arasındaki boşluğu kapatmak için etkili bir yaklaşım olmuştur (Sarıoğlu, 2014). Çalışmalar, stajların öğrencilerin gelecekteki kariyeri planlamada önemli faydalar sağladığını göstermiştir (Seyitoğlu, 2019). Turizm sektörü genellikle önceden staj veya iş deneyimi olan mezunları tercih etmektedir. Buna bağlı olarak da staj programını tamamlayan öğrenciler, alanıyla ilgili bir iş bulma fırsatına sahip olmaktadır. Stajda kazanılan deneyim, öğrencilerin iş ortamına aşına olmalarını sağlamakta ve otel organizasyonun

işlemede verimliliği artırmaktadır (Akın, 2018). Böylece staj programları, öğrenciler iş hayatına atıldıklarında maaş seviyelerinin ve iş tatmininin artmasına yardımcı olmaktadır. Ring vd., (2009) araştırmalarında, staj programlarının öğrencinin gelecekteki kariyerine en büyük katkıyı sağladığını ve mezunların işe girme şanslarını artırmak için yetkinlikleri geliştirme açısından öne çıkan bir eğitim yöntemi olduğunu belirtmişlerdir. Ancak turizm ve konaklama alanındaki staj programlarının homojen ve tek düze olması, öğrencilerin esnekliğini, yenilikçiliğini ve yaratıcılığını engelleyebileceğini de belirtmişlerdir. Benzer şekilde araştırmalar, kötü yönetilen staj programlarının öğrencilerin sektörde devam etme niyetlerini ve istihdam edilebilirliklerini olumsuz yönde etkileyebileceğini göstermektedir (Farmaki, 2018). Gerçekten de öğrencilerin staj deneyimine ilişkin algıları ve bu deneyimden duydukları memnuniyet staj sonuçlarını güçlü bir şekilde etkileyebilir.

Araştırmalar, mezunların pratik eğitim alırken edindikleri olumlu deneyimin, eğitimlerini bitirdiklerinde bu sektörü kariyer olarak seçmelerine destek olacağını göstermektedir (Chen vd., 2018; Narayanan vd., 2010). Kim ve Park (2013) öğrencilerin uygulamalı eğitim sürecinde gerçekleşen sosyal deneyimin sonucunda öğrencide olumlu değişikliklere yol açabileceğini bulmuştur. Gerçekçi bir bakış açısıyla, bireyler hangi kariyerin kendilerine uygun olduğuna karar verdiklerinde ve kariyer hedeflerine nasıl ulaşacaklarına dair gerçekçi bir anlayışa sahip olduklarında kariyerlerini daha iyi yönlendirebilirler. Bunların yanı sıra Chen ve Shen (2012) araştırmalarında kariyer hakkındaki kararların aile, okul, toplum ve sosyal faktörler gibi çeşitli faktörlerden de etkilenebildiğini belirtmiştir.

Öğrencilerin çoğu, kariyer karar verme süreçlerinde daha etkin olabilmek için akranlarını, turizm paydaşlarını ve sektör ağlarını tercih etmektedir. Tsai, Hsu ve Yang'a (2017) göre milenyumdaki öğrenciler karar verme sürecinde onlara yardımcı olacak yararlı bilgileri internet aracılığıyla çok daha kolay elde etmektedir. İnternet ve sosyal medya, iş arayanlar ve şirketler arasındaki iletişimi kolaylaştıran bir ortamdır. Sosyal medyayı kullanan şirketler ve insan kaynağı uzmanları, bu tarz platformların kullanıcılar tarafından sık kullanılması nedeniyle hedefledikleri şekilde daha fazla potansiyel adaya ulaşmak için geniş bir ağ erişimine sahiptir. Aynı zamanda, çevrimiçi siteler, bireylerin iş kararları hakkında akran tavsiyesi ve görüş almaları için bir fırsatta sunmaktadır (Jack vd., 2017).

2.5. Staj Uygulamalarında Karşılaşılan Problemler

Gastronomi alanında staj yapmak öğrencilerin teorik bilgilerini pratik deneyimlerle birleştirebilmeleri için önemli bir adımdır. Ancak staj uygulamalarında çeşitli zorluklarla karşılaşmak mümkündür. Aşağıda sunulmuş olan Tablo 2.2’de gastronomi öğrencilerinin staj sürecinde sıklıkla karşılaştığı problemler özet bir şekilde ele alınmaktadır. Stajyerlerin staj yeri bulma zorluklarından işyeri hijyen standartlarına, öğrenci gözetimi ve eğitiminden iletişim ve iş birliğine kadar çeşitli konuları kapsamaktadır. Ancak, bu sorunlar her stajyerlik deneyiminde farklılık gösterebilir. Staj programları ve işyerleri arasındaki farklılıklar nedeniyle bazı sorunlar daha yaygın olabilirken, diğerleri daha az karşılaşılabılır. Bu tablo, genel olarak gastronomi alanında staj uygulamaları sırasında ortaya çıkabilen problemleri anlamak için bir başlangıç noktası olarak görülmektedir.

Tablo 2.2. Staj Uygulamalarında Karşılaşılan Problemler

Sorun Türü	Açıklama
Staj Yeri Bulma Zorlukları	• Uygun stajyerlik pozisyonlarının sınırlı olması • Rekabetin yoğun olması ve başvuruların fazlalığı • Stajyerlik imkanlarının sınırlı olması veya taleplerin karşılanamaması
İşyeri Hijyen Standartları	• Hijyen ve gıda güvenliği standartlarının eksik veya yetersiz olması • Temizlik ve sanitasyon uygulamalarının zayıf olması • Gıda saklama ve işleme koşullarının yetersizliği
Öğrenci Gözetimi ve Eğitimi	• Stajyerlerin eğitim programına uygun görevlerde çalışmaması • Öğrenci performansının değerlendirilmesinde tutarsızlık veya ölçütlerin belirsizliği • Stajyerlerin görevlendirilmesi ve yönlendirilmesi konusunda yetersizlik • Stajyerlerin yeterli geribildirim alamaması ve gelişimlerinin izlenmemesi • Eğitimcilerin stajyerlere yeterli zaman ve kaynak ayıramaması
İletişim ve İş birliği	• Stajyerlerle iletişim eksikliği veya anlaşmazlıklar • Eğitimci ve stajyer arasındaki koordinasyon problemleri • İşyeri personelinin stajyerlere yeterli zaman ve kaynak ayıramaması
Ekipman ve Malzeme Eksiklikleri	• Yetersiz veya kalitesiz ekipman ve mutfak gereçler • İşyerinde kullanılan teknolojinin yetersiz veya güncel olmaması • Gelişmiş mutfak ekipmanlarının veya otomasyon sistemlerinin eksikliği
Çalışma Süresi ve Esneklik	• Staj süresinin kısalığı ve yetersizliği • Stajyerlerin çalışma saatlerinin fazla veya düzensiz olması • Stajın yoğun dönemlere denk gelmesi ve öğrencilerin dengeli bir deneyim elde edememesi
Ödeme ve Yan Haklar	• Stajyerlere maddi destek veya ücret ödenmemesi • Sosyal hakların eksikliği veya sınırlı olması • Yemek, yol ve konaklama gibi yan hakların yetersiz olması veya sağlanmaması

Kaynak: Araştırmacı tarafından farklı kaynaklardan yararlanılarak oluşturulmuştur.

Mutfaktaki uzun saatler, yüksek enerji ve dayanıklılık gerektiren çalışma koşulları, en motive olmuş kişide bile tükenmişliğe neden olabilir (Cizrelioğulları ve Altun, 2019). Buna ek olarak, stajyer pozisyonlarındaki görev tanımları nitelik gerektirmeyen can sıkıcı işlerden oluşabilmektedir. Bu nedenle staj uygulamaları her zaman öğrencilere olumlu ve benzer faydalar sağlamaz, bu da eşit olmayan koşullara yol açabilir (Akoğlu vd., 2017). Bu durum gerçek iş deneyimi içerisinde değerlendirilebilir olsa da olumsuz bir deneyime yol açmaktadır. Genellikle öğrenciler, iş yüklerinin fazla olması ve başlarda verilen görevlerle baş edememeleri nedeniyle işverenin beklentilerini karşılayamamaktadırlar. Bazı durumlarda öğrencilerin ağır iş yükünün altında ezildiklerini ve işi halletme konusundaki deneyimsizliklerini hissettikleri için problem çözmede kendini geliştiremediklerini ve zayıf kaldıkları durumlar oluşmaktadır. Bu durumu destekleyen diğer bir durum ise öğrencilerin meslektaşları ile iletişim kuramaması ve iyi ilişkiler geliştirememesidir (Seyitoğlu ve Yirik, 2015).

İşverenlerin stajların amaçları konusunda bilgili olmadığı ve stajyerleri yanlış bir şekilde kendi amaçları için kullanabilecekleri durumlar da oluşabilmektedir. Birçok şirket stajın amacına aykırı bir şekilde staj programları yoluyla potansiyel çalışanları yetiştirmeye çalışmamaktadır. Bunun yerine stajyerleri temel olarak kar etme hedeflerinde veya maliyet tasarrufunda bulunabilmek için bir araç olarak kullanabilmektedirler. Sonuç olarak pek çok iş yeri sağlam bir staj sürecine sahip değildir. Bu hedefteki kuruluşlar öğrencilerin gelecekteki kariyer yolları ile ilgili ihtiyaçlarını ve onları nasıl eğiteceklerini anlayamamakta ve sağlıklı bir staj süreci uygulayamamaktadırlar (Zhao ve Liden, 2011).

Akademik kurumlar akademik personelin akademik iş yükleri ile staj düzenlemelerini dengeleme konusunda zorluklarla karşılaşabilmektedir. Akademisyen olağan akademik görevlerinin yanı sıra öğrencilere yönelik staj programlarını bilgilendirme, yayma ve düzenleme işlerinin de yükünü taşımaktadırlar. Bu durum, staj programlarından kaynaklanan iş yükü nedeniyle temel olarak tükenmişliğe ve akademisyenin öğretim kalitesinden ödün verilmesine yol açabilir.

Bir dizi çalışma, olumsuz staj deneyimlerinin öğrencilerin turizm sektöründe kalma isteklerini azaltabileceğini göstermiştir (Lee ve Chao, 2013; Seyitoğlu, 2019; Seyitoğlu ve Yirik, 2015; Tsai vd., 2017). Ayrıca, öğrencilerin beklentilerini karşılamayan bir staj programının öğrencilerin mezun olduktan sonra turizm sektörüne girme cesaretini kıracağı bulgusu da yaygındır. Benzer şekilde, olumsuz staj deneyimleri ve ilk iş deneyimi nedeniyle birçok turizm öğrencisinin, ilk kariyer tercihleri olarak turizmi seçmeye önemli ölçüde daha az ilgi gösterdiği de dikkat çekmektedir (Robinson vd., 2016). Mevcut alanyazın turizm

bölümlerinden mezun olan birçok kişinin karşılanmayan beklentiler nedeniyle sektörden ayrıldığı sonucuna varılmıştır. Staj programlarıyla ilgili birçok olumsuz görüşe rağmen, bazı araştırmacılar iyi bir staj programının daha fazla öğrenciyi elde tutacağını, motivasyonlarını güçlendireceğini ve gelecekle ilgili kaygılarını azaltacağını ortaya koymaktadır (Robinson vd., 2016). Staj programında danışmanlar da önemli yer tutmaktadır. Ortaya çıkan sorunları çözmek için öğrenciler, okullar ve işverenler arasında bir köprü görevi görürken stajyer öğrencilere rehberlik ederler.

2.6. Staj Deneyimi

Gerçek bir iş ortamında uygulamalı öğrenme süreci, gastronomi ve aşçılık öğrencileri için öğrenmenin ve deneyim kazanılmasının en etkili yollarından biridir. Sektörde bir şef, somelye, barmen, danışman, garson vb. olarak çalışmak, öğrencilere gerçek çalışma ortamını ve sektöre daha sonra girdiklerinde sorumlu olacakları görevleri içselleştirme ve tahmin etme olanağı sağlar. Gastronomi öğrencilerinin bu uygulamalı eğitimleri sırasında sektördeki güncel eğilimlerin ve ihtiyaçların farkına varmaları ve bunları uygulamaları gerekmektedir (Mashuri vd, 2020). Uygulamalı eğitim, öğrencilerin dahil oldukları alanlarda bilgi, beceri ve uzmanlıklarını geliştirmeleri için önemli bir platformdur. Stajlar sırasındaki deneyim, öğrencilerin öğrenme çıktılarını ve gelecekteki kariyerlerine yönelik tutumlarını etkiler (Chen vd., 2018). Oteller veya restoranlar, öğrencilere sınıfta öğrendikleri teorik bilgileri uygulama ve gerçek iş yaşamı ortamında becerilerini ve deneyimlerini geliştirme fırsatı verir. Bu uygulamalı eğitim, ihtiyaç duyulan becerileri öğrencilere sağladığı ve gerçek işte karşılaşabilecekleri zorlukları gösterdiği için gastronomi mezunları için önemlidir (Vukic vd., 2022).

Staj deneyimi, bireysel ve öznel bir yaşam deneyimi olarak da ele alınabilir çünkü her öğrenci için farklı anlamlar, öğrenme fırsatları ve kişisel gelişim potansiyeli sunmaktadır. Staj deneyiminin teorik altyapısında da değinildiği üzere staj bilişsel, sosyal, fiziksel, finansal, psikolojik bileşenleri olan çok yönlü bir deneyimdir. Ek olarak staj, öğrencilerin kişisel hedefleri, beklentileri ve öncelikleri doğrultusunda değerlendirilmesi gereken bir öznel deneyimdir. Her öğrencinin stajı farklı şekillerde yaşaması ve yorumlaması mümkündür. Öğrencilerin stajda karşılaştıkları zorluklar, başarılar ve hayal kırıklıkları, deneyimin öznel boyutunu oluşturmaktadır. Staj deneyimi pek çok farklı etmen tarafından etkilenebilir. Öğrenciler, staj sırasında karşılaştıkları durumları analiz ederek, öz farkındalık geliştirme ve kendilerini değerlendirme imkanı bulurlar (Schambach ve Dirks, 2002). Staj deneyimini derinlemesine düşünmek, öğrencilere güçlü yönlerini tanımlama ve geliştirme fırsatı sunar.

Staj, bireysel ve öznel bir yaşam deneyimi olarak ele alındığında, öğrencilerin kariyer gelişimi, kişisel büyüme ve öz farkındalık oluşturma sürecinde önemli bir rol oynamaktadır. Stajın bireysel gelişim üzerinde olumlu etkileri vardır ve her öğrencinin deneyimi birbirinden farklıdır. Stajın öznel boyutu, öğrencilerin deneyimlerini kişisel hedefleri ve beklentileri doğrultusunda değerlendirmelerini sağlar. Staj, öğrencilere öğrenme fırsatları sunar ve kendilerini daha iyi anlamalarını sağlar. Bu nedenle, staj programlarının tasarımında ve akademik olarak incelenmesinde öğrencilerin bireysel ve öznel deneyimlerini dikkate almak önemli görülmektedir (Neapolitan, 1992).

Bu çalışmada staj deneyimini açıklayabilmek, farklı değişkenler ile arasındaki ilişkiyi çözümleyebilmek adına staj memnuniyeti değişkeni ele alınmıştır. Staj deneyimi çok yönlü ve kapsamlı bir kavram olsa da bu kavramın bütüncül olarak incelenbilmesinin zorluğu nedeniyle konu staj memnuniyeti değişkeni ekseninde temellendirilmiştir. Memnuniyet, bireyin beklentileri ile deneyimlediği durum arasındaki uyumun olumlu veya olumsuz değerlendirilmesiyle ortaya çıkan duygusal bir tepkidir (Jones ve Mills, 2019). Bu kavram, birçok disiplinde incelenmiş ve farklı teorik temellere dayandırılmıştır. Memnuniyet kavramını açıklayan önemli teorilerden biri olan kognitif uyum teorisi, memnuniyetin bireyin beklentileriyle gerçekleşen deneyimleri arasındaki uyumun bir sonucu olduğunu öne sürmektedir. Birey, deneyimini kendi önceden oluşturduğu beklentilerle karşılaştırır ve bu uyumu değerlendirir. Beklentiler karşılandığında, birey memnuniyet duyar. Beklentilerin altında kalması durumunda ise memnuniyetsizlik yaşanabilir (Jones ve Mills, 2019). Bu çalışmada ise memnuniyet kavramı staj deneyimi kapsamında incelenmiştir.

Staj memnuniyeti, öğrencilerin staj deneyimlerinden duydukları tatmin düzeyini ifade eden önemli bir kavramdır. Bu kavram, staj programlarının etkili bir şekilde yönetilmesi ve geliştirilmesi için önemli bir gösterge olarak kullanılmaktadır. Bu memnuniyet, staj programının öğrencinin beklentilerini karşılaması, olumlu bir öğrenme ortamının sağlanması ve stajın başarıyla tamamlanması gibi unsurlarla ilişkilidir (Qu vd., 2021). Staj memnuniyeti, öğrencilerin staj programının değerlendirilmesinde ve geliştirilmesinde önemli bir ölçüt olarak kullanılmaktadır. Staj memnuniyeti, araştırmacılar tarafından kullanılan çeşitli ölçeklerle ölçülmektedir. Bu ölçekler, öğrencilerin staj deneyiminden duydukları memnuniyeti değerlendirmek için kullanılan standardize edilmiş sorular içermektedir. Ölçeklerde stajın farklı yönlerini araştıran çeşitli alt boyutlara da yer verilebilmektedir.

Staj programı, öğrencinin sektördeki kariyeri için gerekli olan iletişim, takım çalışması, problem çözme ve disiplin gibi alanlarda gelişimini kolaylaştırır. Bu doğrultuda, kendilerini staj programına dahil ederek, gerekli beceri setlerine ve yetkinliklerine göre

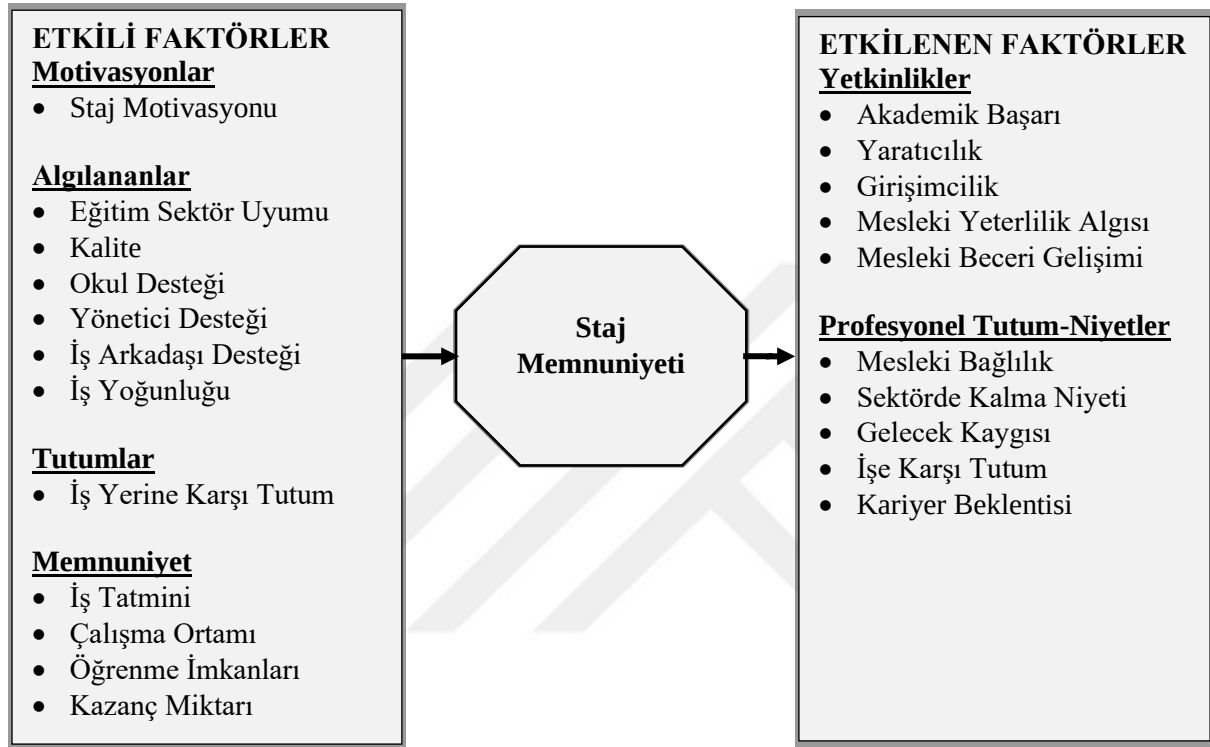
kariyerlerini akıllıca yönlendirmeleri daha kolay olacaktır (Cullen, 2010). Gastronomi ve aşçılık öğrencileri, staj sırasında becerilerini gösterme fırsatı bulduklarında daha iyi motive olacak ve bu sayede alanlarında çalışma niyetleri artacaktır (Seyitoğlu, 2019). Staj programı boyunca gastronomi öğrencileri, kariyer hedefi, etkili çalışma, aidiyet duygusu, öğrenci üretkenliği, öğrenme ve becerilerin gelişimi yoluyla deneyimlerini sergileyebileceklerdir. Ek olarak, Lynch vd., (2011) bu programların eğitimciler ve karar vericilerin sektörün gereksinimlerini belirlemedeki ilişkisi için yararlı olduğunu ve turizm sektörüne uygun mezunlar yetiştirmedeki için mevcut ekip çalışmasını vurguladığını belirtmiştir.

2.6.1. Staj Deneyimini Etkileyen Faktörler

Gastronomi pratik beceri ve deneyim gerektiren bir alandır ve gastronomi eğitimi tipik olarak öğrencilerin yeme içme endüstrisinde uygulamalı deneyim kazanmaları için staj fırsatları içerir. Stajlar, öğrencilere deneyimli şeflerden ve diğer alanlardaki profesyonellerden öğrenme, mesleki becerilerini geliştirme ve farklı çalışma ortamlarıyla tanışma fırsatı sunar. Ancak staj deneyiminin kalitesi öğrenme fırsatları, iş yükü, staj programının kalitesi, kurum ve ev sahibi firmadan destek düzeyi, yönetici desteği, stajyerin kişisel özellikleri gibi birçok faktöre bağlı olarak değişebilmektedir. Staj programının kalitesi gastronomi alanında staj deneyimini etkileyen kritik bir faktördür. Staj programı, öğrencilere yeni beceriler öğrenmeleri, farklı türde projeler üzerinde çalışmaları ve farklı çalışma ortamlarıyla tanışmaları için fırsatlar sağlamalıdır. Program ayrıca staj deneyimi için net beklentiler ve hedefler ile iyi yapılandırılmış ve organize edilmiş olmalıdır. Ayrıca staj programı, öğrencilere çalışmaları hakkında hem şeften hem de akranlarından geri bildirim alma fırsatları sağlamalıdır. Alanyazında staj memnuniyetini etkileyebilen ve staj memnuniyetinin etkilediği çeşitli faktörler rapor edilmiştir. Bu faktörlere ilişkin bilgiler Şekil 2.2.'de sunulmuştur.

Araştırma kapsamında bu değişkenlerden okul desteği, yönetici desteği, öğrenme imkanları ve iş yoğunluğu incelenmiştir. Staj deneyimi kapsamında okul desteği, bir okulun veya akademik kurumun öğrencilere staj programı boyunca kaynak olma, rehberlik ve destek sağlama derecesi ve öğrencinin bunu nasıl algıladığı olarak tanımlanabilir. Staj öncesi hazırlığın kalitesi, okul ve staj yeri sahibi kuruluş arasındaki iletişim ve iş birliği düzeyi, uygunluk gibi öğrencilerin staj deneyimlerini kolaylaştırmada okulun rolünün çeşitli yönlerini kapsayan çok boyutlu bir yapıdır. Gözetim ve geri bildirimin etkinliği ve okulun staj sırasında öğrencilerin endişelerine ve ihtiyaçlarına yanıt vermesi gibi etkinlikleri kapsamaktadır. Staj deneyiminde okul desteği, öğrencilerin öğrenme kalitesini ve amaçlanan sonuçlara ulaşmada staj programlarının etkinliğini etkileyebilecek önemli bir faktördür (Chen, Shen ve Gosling,

2018). Yönetici desteği ise, bir stajyerin amirinin staj programı boyunca kaynak, rehberlik ve destek sağlama derecesi ve öğrencinin bunu nasıl algıladığı olarak tanımlanabilir. İletişim ve geri bildirimin kalitesi ve sıklığı, görevler ve ödevler için sağlanan destek ve rehberlik düzeyi, özgürlük alanı gibi, stajyerin öğrenmesini ve gelişimini kolaylaştırmada yöneticinin rolünün çeşitli yönlerini kapsayan çok boyutlu bir yapıdır. Stajyere tanınan bağımsızlık ve amirin staj süresince stajyerin endişelerine ve ihtiyaçlarına yanıt vermesi gibi unsurları da kapsamaktadır.



Şekil 2.2. Staj Deneyimini Etkileyen ve Staj Deneyiminin Etkilediği Faktörler

Kaynak: Araştırmacı tarafından farklı çalışmalardan derlenmiştir.

Staj deneyiminde yönetici desteği, stajyerin staj programı boyunca öğrenme, katılım ve iş performansının kalitesini ve ayrıca deneyimden genel memnuniyetlerini etkileyebilecek önemli bir faktördür (D'abate, Youndt ve Wenzel, 2009). Staj deneyimi kapsamında öğrenme imkanları ise, bir staj programının stajyerlere çalışma alanları veya kariyer hedefleriyle ilgili bilgi, beceri ve yeterlilikleri edinmeleri ve uygulamaları için fırsatlar sağlama derecesi olarak tanımlanabilir. Görevlerin ve ödevlerin çeşitliliği ve karmaşıklığı, stajyere verilen görevlerdeki zorluk ve sorumluluk seviyesi, eğitimin mevcudiyeti ve kalitesi gibi staj programının çeşitli yönlerini kapsayan ve stajyerin öğrenmesine katkıda bulunan çok boyutlu bir yapıdır. Bir staj deneyimindeki öğrenme imkanları, stajyerin değerli pratik deneyim kazanma ve seçtikleri alanda başarı için gerekli yeterlilik ve becerileri geliştirme derecesini etkileyebilecek önemli bir faktördür (D'abate, Youndt ve Wenzel, 2009). Yine staj çerçevesinde iş yoğunluğu, staj programı sırasında bir stajyere atanan görev ve

sorumlulukların miktarı, türü ve karmaşıklığı olarak tanımlanabilir. Stajyerin iş yükünün, görevlerin hacmi ve yoğunluğu, zorluk derecesi, sorumluluk düzeyi, görev ve projelerin çeşitliliği ve aralığı gibi çeşitli yönlerini kapsayan çok boyutlu bir yapıdır. Bir staj deneyimindeki iş yoğunluğu, stajyerin staj programı boyunca öğrenmesini, katılımını ve iş performansını ve ayrıca deneyimden genel memnuniyetini etkileyebilecek önemli bir faktördür (Mensah vd., 2021).

D'Abate vd., (2009) staj tatminini etkileyen faktörleri araştırmıştır. US Business College, turizm öğrencileri odağında yapılan çalışmada yönetici desteği, görev tanımı, öğrenme fırsatları ve geri bildirim gibi iş özelliklerinin ve iş ortamının staj tatminini en çok etkileyen faktörlerden bazıları olduğu tespit edilmiştir. Yoo ve Morris (2015), öğrencilerin amir desteği ve stajla ilgili algılarının staj tatminini etkilediğini ve bunun da işverenlerin stajyer istihdam etme niyetini olumlu yönde etkilediğini belirtmiştir. Jaradat (2017), 60 öğrenciden oluşan küçük bir örneklem kullanarak, zorlu, ilgi çekici ve iyi tanımlanmış sorumluluklara ve iş beklentilerine sahip olmak gibi faktörlerin staj memnuniyetiyle güçlü ve anlamlı bir şekilde ilişkili olduğunu bildirmiştir. Lam ve Ching (2007), turizm işletmeciliği öğrencileri ile yaptıkları çalışmada yönetici desteği ve takım ruhunun staj memnuniyetinin temel belirleyicileri olduğu bulmuştur.

Turizm alanında staj yapan stajyerlerin staj deneyimlerinden duydukları memnuniyeti etkileyen bazı özel faktörler bulunmaktadır ve bu faktörler ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir (Kong, Wang ve Fu, 2015; Yiu ve Law, 2012). Genel olarak, staj memnuniyetini şekillendirmede rol oynayan temel üç paydaş akademik kurumlar, turizm işletmeleri ve öğrencilerin kendileridir (Chen vd., 2018; Chen & Shen, 2012; Chao, 2013). Alanyazında araştırmacılar her bir paydaş için çeşitli faktörleri araştırmışlardır. Akademik kurumun bakış açısından staj planlaması, akademik hazırlık, akademik danışman, okul desteği, performans değerlendirmesi ve stajların müfredat tasarımına uygunluğu, öğrencilerin staj deneyiminden genel memnuniyetlerini etkileyen faktörler olarak incelenmiştir (Chen ve ark., 2018; Chen ve Shen, 2012; Hussien ve La Lopa, 2018; Ko, 2008; Tse, 2010). Turizm işletmesinin bakış açısından ise araştırmacılar, çalışma koşulları ve ortamı, iş yoğunluğu, öğrenme imkanları, sosyal etkileşim, meslektaşların ve amirlerin desteği, beceri eğitimi ve öğrenme deneyimleri gibi faktörleri araştırmışlardır (Chen vd., 2018; Hussien ve Lopa, 2018; Ko, 2008; Lam ve Ching, 2007; Marinakou ve Giousmpasoglou, 2013; Singh ve Dutta, 2010; Tse, 2010). Son olarak, öğrenci perspektifinden, öğrencilerin staj memnuniyetinin belirleyicileri olarak inisiyatif alma, özveri, özgürlük, kişisel gelişim ve takdir ve geri bildirim

incelenmiştir (Chen ve Shen, 2012; Hussien ve La Lopa, 2018; Lam ve Ching, 2007; Singh ve Dutta, 2010; Tse, 2010).

Zhou vd., (2022), stajyer öğrencinin kişilik özelliklerinin staj memnuniyetini etkilediğini raporlamıştır. Bu özellikler akademik hazırlık, olumlu tutum ve inisiyatif alma gibi değişkenleri içermektedir. Bulgulara bakıldığında genel olarak staja hazırlıklı olan stajyerler, staja karşı olumlu tutum sergileyen ve inisiyatif sahibi olan stajyerlerin, staj deneyimini daha tatmin edici bulma eğiliminde olduğu görülmektedir. Bir üniversite danışmanı ile bir stajyer arasındaki destekleyici ilişki, her bir stajyerin performansı ve tatmini için kritik öneme sahiptir. D'Abate, Youndt ve Wenzel (2009) iş özelliklerini, bir çalışanın iş sırasında ne yaptığına ilişkin bir dizi değişken olarak tanımlamıştır. Birkaç araştırmacı (Reiner & Zhao, 1999), stajyerlerin becerileri ile ilgili iş özellikleri arasındaki uyum ne kadar yakınsa, stajyerin deneyimi tatmin edici bulma olasılığının o kadar yüksek olduğunu bulmuştur.

Staj memnuniyetini etkileyen faktörlerden biri olan çalışma ortamı olarak da bilinen örgütsel ortam yönetici desteği, iş arkadaşı desteği, görev netliği, öğrenme fırsatları, kariyer geliştirme fırsatları, ağ oluşturma fırsatları ve organizasyon memnuniyeti gibi değişkenleri kapsamaktadır (D'Abate vd., 2009). Bu bağlamda, pek çok araştırmacı örgütsel çevre özelliklerinin staj memnuniyetini anlamlı ve önemli bir seviyede etkilediğini bulmuşlardır (D'Abate vd., 2009; Nelson, 1994).

D'Abate vd., (2009), stajyerler için geçerli olan ve staj tatminlerini etkileyebilecek birkaç bağlamsal alt boyut daha belirlemiştir. Bu faktörler ücret, çalışma saatleri, konum ve işe gidip gelme kolaylığı gibi değişkenleri içermektedir. Bu bağlamda Rothman (2003), yüksek ücret ve esnek çalışma saatlerinin staj memnuniyetine katkıda bulunduğunu, işe gitmek için uzak mesafeler katetme ihtiyacının ise memnuniyetsizliğe yol açtığını saptamıştır.

2.6.2. Staj Deneyiminin Etkilediği Faktörler

Staj deneyimini etkileyen pek çok faktör olduğu gibi bu deneyim öğrencilerin, farklı tutum, davranış ve niyetlerini de etkileyebilmektedir. Çalışma çerçevesinde staj memnuniyeti ile mesleki bağlılık ve işe karşı tutum arasındaki ilişki değerlendirilmiştir. Mesleki bağlılık bir kişinin seçtiği mesleğine karşı duyduğu sadakat, sorumluluk, bağlılık duygusu ve özdeşleşme derecesi olarak tanımlanabilir. Mesleki bağlılık konusu, farklı disiplinlerde ve araştırma alanlarında incelenmiştir. Bazı araştırmacılar, mesleki bağlılığı iş ve organizasyon perspektifinden ele alırken, diğerleri işletme, sosyoloji veya iletişim gibi farklı disiplinlerden yaklaşımlar kullanmışlardır. Bu araştırmalar, mesleki bağlılığı etkileyen faktörleri,

bağlantıları ve sonuçları anlamak için farklı metodolojik yaklaşımları kullanmıştır. Mesleki bağlılık, bireyin iş performansını, kariyer başarısını ve genel refahını etkileyebilecek önemli bir faktördür. Bireysel özellikler, işle ilgili deneyimler, örgütsel kültür, değerler ve daha geniş sosyal ve ekonomik koşullar dahil olmak üzere çeşitli faktörler tarafından etkilenebilir (Cihangiroğlu vd., 2015). İşe karşı tutum ise, bireylerin belirli bir meslek veya işle ilgili olarak sahip oldukları düşünceler, inançlar, değerler ve görüşlerdir. Bu tutumlar, kişinin mesleği, meslektaşları, işyeri ve genel olarak çalışma deneyimiyle ilgili olumlu veya olumsuz değerlendirmelerini içerebilir. Ek olarak motivasyon ve bağlılık düzeyleri, memnuniyet dereceleri, işlerine yükledikleri amaç ve anlam duyguları ve genel duygusal yaklaşımları gibi bir kişinin işe karşı tutumunun çeşitli yönlerini kapsayan çok boyutlu bir kavramdır (Chen, Shen ve Gosling, 2018). İşe karşı tutum bireyin meslek seçimini, iş tatmini düzeyini, iş performansını, kariyer tercihlerini, sektörde kalma niyetini vb. etkileyebilir. Aynı zamanda bireyin işe karşı tutumu, çeşitli faktörlerden etkilenebilir. Bunlar arasında kişisel deneyimler, iş ve staj deneyimi, eğitim ve öğrenim, sosyal çevre, medya etkisi ve toplumsal algılar yer alır. Örneğin, kişi bir mesleği seçerken, o mesleği ilginç, değerli, prestijli veya maddi açıdan kazançlı bulabilir. Meslektaşlarının deneyimleri ve geri bildirimleri, kişinin işe karşı tutumunu da şekillendirebilir. Çalışma kapsamında öğrencilerin sektörde kalma niyeti de incelenmiştir. Sektörde kalma niyeti, bir çalışanın mevcut sektörde çalışma niyetini ifade eder. Bu niyet, çalışanın mevcut sektörde kalmaya istekli olup olmadığını ve alternatif kariyer seçeneklerini değerlendirip değerlendirmediyi yansıtır. Sektörde kalma niyeti, çalışanın işyeri, iş koşulları, iş tatmini, kariyer fırsatları, maaş, yan haklar, çalışma koşulları, işyeri desteği, bireysel özellikler, mesleki bağlılık, işe karşı tutum ve diğer faktörlerle ilgili algılarına bağlı olarak şekillenebilir (Pervin ve Khan, 2022). Alanyazın incelendiğinde çalışma kapsamı dışında kalan çeşitli değişkenlere ilişkin de pek çok araştırmanın yapıldığı görülmektedir.

Turizm ve gastronomi programlarından mezun olan birçok mezun beklentilerinin sektör tarafından karşılanmaması nedeniyle sektörden uzaklaşmaktadırlar. Jenkins, (2001), turizm öğrencilerinin kötü bir staj deneyimi geçirdikten sonra kendi sektörlerinde kariyer seçimi yapmaya yönelmediklerini belirtmiştir. Stajda yaşanan kötü deneyimler, öğrencilerin kuruma ve sektöre bakış açılarını olumsuz yönde etkileyebilmekte ve mezun olduktan sonra sektörde kalma kararlarında öğrencilerin cesaretini kırabilmektedir (Busby ve Gibson, 2010). Cho'ya (2013) göre öğrencilerin staj dönemi öncesindeki beklentileri, staj dönemindeki memnuniyetlerine göre oldukça farklılık göstermiştir. Yu ve Pang, (2007), çalışmada turizm öğrencilerinin fiilen çalışmaya başlamadan önceki deneyim algıları ile gerçek deneyim

algıları arasındaki farkı vurgulamıştır. Çalışma, bu farklılıkların mezun olduktan sonra kariyer tercihlerine olumsuz yansiyabileceğini göstermektedir.

Yeme içme sektörü istihdam koşulları, uzun çalışma saatleri, düşük ücretler, diğer sektörlerle göre daha uzun vardiyalar ve bunun sonucunda oluşan yüksek personel devir hızı nedeniyle eleştirilmektedir. Üstlerin olumsuz tutumları veya dayanılmaz çalışma ortamı gibi olumsuzluklar stajyer öğrencilerin sektörde kalma motivasyonlarını zedeleyebilmektedir (Robinson vd., 2016). Stajyer öğrenciler yeni fikirler üretebilir ve sektöre taze ve objektif bakış açıları sağlayabilir. Ayrıca, stajyer öğrenciler genellikle öğrenmeye daha heveslidir. Stajyer öğrencilerin istihdamı, kadrolu çalışanları motive ederken aynı zamanda işten ayrılma oranını da düşürebilir. Turizm işletmeleri kendilerine uygun buldukları stajyer öğrencileri mezun olduktan sonra kadrolu pozisyonlarda çalışmak üzere seçebilirler. Bu da istihdam maliyetlerinde tasarruf sağlayabilir ve potansiyel istihdam risklerini azaltabilir (Seyitoğlu ve Yirik, 2015).

Pek çok çalışma, iş deneyimlerinin, bireylerin sonraki kariyer seçimleri üzerindeki etkisini incelerken, sadece çok az çalışma staj deneyiminin bu tür seçimleri nasıl etkileyebileceğini incelemiştir (Chen ve Shen, 2012; Kim ve Park, 2013). Turizm sektörünün kaliteli ve eğitimli çalışanları sektöre çekmek ve elde tutmakla ilgili sorunu göz önüne alındığında (Lee ve Chao, 2013), yüksek öğrenim stajının turizm öğrencilerinin kariyer niyetlerini ve tutumlarını nasıl etkilediğini anlamak çok önemlidir. Çeşitli iş deneyimlerinin etkilerini araştıran çalışma sonuçları bu tür deneyimlerin katılımcının turizm tabanlı bir eğitim programından mezun olduktan sonra sektörde çalışmaya devam edip etmeyeceği üzerinde belirli bir düzeyde etkiye sahip olacağını göstermektedir. Genel olarak bu araştırmalar, bir öğrencinin olumlu bir deneyime sahip olması durumunda turizm endüstrisinde çalışmaya devam etme motivasyonunun arttığı konusunda hem fikirdir. Aynı şekilde olumsuz deneyimler ve beklentiler, bireylerin sektörde çalışmaya devam etme kararlarını olumsuz etkilemektedir (Akoğlu vd., 2017; Jenkins, 2001; Lee ve Chao, 2013; Paulins, 2008; Seyitoğlu, 2019). Bununla birlikte, endüstri için daha da kötü olan durum öğrencilerin iş deneyimi yoluyla sektöre girdikten sonra ilk kariyer tercihi olarak turizmi seçmeye önemli ölçüde daha az ilgi göstermeleridir (Lee ve Chao, 2013; Robinson vd., 2016).

Bir staj programına katılan öğrencilerin elde ettiği öğrenme çıktıları araştırmacılar tarafından çok ilgi görürken, bu tür bir katılımın öğrencilerin sonraki kariyer hedefleri ve tutumları üzerindeki etkisi çok daha az dikkat çekmiştir. Daha da önemlisi konuyu araştıran çalışmalardan elde edilen bulgular bir hayli karışıktır. Örneğin (Kim ve Park, 2013), staj yaptıktan sonra öğrencilerin genellikle gelecekteki işleri hakkında oldukça karamsar

olduklarını tespit etmişlerdir. Yine de sosyal deneyimlerin olumsuz algıları azaltabilecek ve sektörde çalışmaya olan ilgiyi artırabilecek ılımlı bir faktör olarak rol oynadığını da belirtmişlerdir (Kim ve Park, 2013). Bu nedenle yazarlar lisans öğrencilerinin turizm endüstrisindeki kariyer yollarına ilişkin algılarının stajlar sırasında oluşan ilk izlenimlerden büyük ölçüde etkilendiğini ve endüstrinin itibarını artıran veya zedeleyen algıların bu izlenimler doğrultusunda şekillendiğini belirtmişlerdir. Bununla birlikte öğrencilerin algıladıkları staj başarısı ile gelecekteki kariyer seçimleri arasında pozitif bir ilişki bulmuşlardır ve başarılı bir staj deneyiminin öğrencilerin turizm alanında kariyer yapma niyetlerini olumlu yönde etkileyebileceği sonucuna varmışlardır.

İş tükenmişliğine dair bir çalışmada (Tsai vd., 2017), stajyerlik sırasında iş tükenmişliğinin öğrencilerin turizm endüstrisinde kariyer yapmalarını engellediğini gösteren hiçbir doğrudan kanıt bulunamamıştır. Bir staj programına katılımın etkisine ilişkin bulgular, öğrencilerin kariyer algıları ve istekleri üzerinde etkili olabilir. Kim ve Park (2013) ve Zopatis ve Theocharous, (2013) haklı olarak, eğitimin bu önemli unsurunu araştıran nispeten az ampirik araştırma olması gerçeğinin bir sonucu olarak, daha çok sayıda bilim insanının stajyerlik uygulamalarının etkililiği konusunda daha fazla araştırma yapılması gerektiğini vurgulamaktadır.

Paulins (2008), staj deneyimleri tatmin edici olan öğrencilerin seçtikleri iş ve kurumuna karşı olumlu duygular besleyeceğini önermektedir. Stajlar ayrıca kariyer gelişimi için mesleki yeterlilik algısını geliştirir ve stajı tamamlayan öğrenciler sektör hakkında daha çok fikir edinir. Tüm bunların yanı sıra düşük ücret, sıkı ve uzun çalışma saatleri nedeniyle mezunlar sektörü terk etme eğilimi gösterebilmektedir (Seyitoğlu ve Yirik, 2015) veya bu sorunlar nedeniyle sektörü geçici bir iş fırsatı olarak değerlendirebilmektedirler. Bu durum, sektör için nitelikli çalışan sıkıntısına neden olabilir (Lam ve Ching, 2007). Çok uzun çalışma saatleri, kariyerine sektörde devam etmek isteyen biri için bile isteksizliğe neden olabilmektedir (Abdullah vd., 2015). Staj esnasında, öğrencilerin gelişimleri için önemli olan ve sektöre olan isteklerini artıran olumlu ve esnek bir iş ortamının sağlanması daha pozitif bir deneyimin ortaya çıkmasına destek olmaktadır. Yiyecek ve içecek endüstrisinin geleceği için genç, yüksek nitelikli insanlar gerekli görülmektedir. Bu nedenle, endüstri hevesli ve iyi eğitilmiş çalışanlara ihtiyaç duymaktadır. Ancak, kötü çalışma koşullarından kaynaklanan kötü bir staj deneyimi başlangıçta bu sektörde kariyer yapmak isteyen bir genci, sektörde çalışmaktan caydırabilir (Seyitoğlu, 2019). Bu sorun, öğrencilerin yeme içme sektörüne girme konusundaki çekincelerinin fazla olmasının nedeni olarak görülebilir. Sektör temsilcilerinin,

öğrencilerin sektöre yönelik tutumlarını daha iyi anlaması önemlidir. Bu durum daha iyi ve istekli bir işgücünün geliştirilmesinde iç görüler sağlayacaktır (Seyitoğlu ve Yirik, 2015).

Staj memnuniyetinin öğrencinin gelecekteki kariyer gelişimine olan güvenini önemli ölçüde etkilemektedir (Gürdoğan ve Atabey, 2015). Robinson vd. (2016), bazı öğrencilerin gelecekteki kariyerlerine açılan bir pencere olarak stajlara güvendiklerini ve staj deneyimine dayanarak konaklama endüstrisine girmeye karar verebileceklerini öne sürmüştür.

2.7. Turizm ve Gastronomi Yazınında Staj

Turizm ve yeme içme sektörü, dünya genelinde ekonomik büyümeye katkıda bulunan ve istihdam sağlayan önemli sektörlerdendir. Bu sektörde faaliyet gösteren işletmeler temelde nitelikli çalışanlara ihtiyaç duymaktadır. Bu nedenle turizm eğitimi alan öğrenciler için staj deneyimi büyük önem taşıyan bir konudur.

Turizm ve yeme içme sektöründe staj, öğrenciler ve yeni mezunlar için kritik bir deneyim ve öğrenme fırsatı sunan önemli bir aşamadır. Birçok akademik çalışma, turizm stajının değerini ve katkısını vurgulamıştır (Akın 2018; Demir ve Demir, 2014; Emir vd., 2008; Jack vd., 2017). Staj, öğrencilere teorik bilgileri pratik uygulamalarla birleştirme ve sektördeki işleyişi deneyimleme imkanı sağlamaktadır. Turizm stajları, genellikle oteller, seyahat acenteleri, tur operatörleri, hava yolları ve konaklama tesisleri gibi turizmle ilgili işletmelerde gerçekleştirilmektedir. Stajyerler, bu işletmelerin farklı departmanlarında çalışarak, misafir ilişkileri, satış ve pazarlama, rezervasyon işlemleri, etkinlik yönetimi gibi çeşitli alanlarda pratik deneyim kazanır. Bu deneyim, öğrencilere sektördeki gerçek iş ortamını deneyimleme ve iş süreçlerini yakından gözlemleme fırsatı sunmaktadır.

Turizm alanında stajla ilgili yapılan araştırmalar genellikle stajyerlerin deneyimleri, memnuniyet düzeyleri, staj programlarının etkinliği, stajyerlerin beklentileri ve kazanımları gibi konulara odaklanmaktadır (Cizrelioğulları ve Altun, 2019; Çokal vd., 2019; Akın, 2018; Erdem vd., 2018; Emir vd., 2008; Mensah vd., 2021; Nghia ve Duyen, 2018; Felicen vd., 2014). Ayrıca, stajın stajyerlerin kariyer hedeflerine ulaşmalarında nasıl bir rol oynadığı ve mezun olduktan sonra iş bulma sürecindeki etkileri de araştırılmaktadır. Bu çalışmalar, turizm stajının stajyerlerin iş bulma oranlarını artırdığını, kariyer hedeflerine daha hızlı ulaşmalarını sağladığını ve mezun olduktan sonra daha iyi iş pozisyonları elde etmelerine yardımcı olduğunu göstermektedir (Emir vd., 2008; Robinson vd., 2016).

Uluslararası turizm yazınında staj konusunun popüler bir araştırma konusu olduğunu söylemek mümkündür. Birçok ülkede turizm eğitimi alan öğrencilerin staj yapması teşvik edilmekte ve bu bağlamda bilimsel araştırmalar yapılmaktadır. İlgili yazında yer alan başlıca

araştırmalar aşağıda ulusal ve uluslararası turizm yazınında staj başlığı altında iki farklı boyutta ele alınmıştır.

2.7.1. Ulusal Turizm Yazınında Staj

Aşağıda yer alan Tablo 2.3'te ulusal turizm yazınında yer alan staj konulu çalışmalar kapsam ve sonuç bakımından özetlenmektedir. Bu tablo çalışmanın staj deneyimine odaklanması itibarıyla ilgili ulusal literatürü özetlemesi ve konuya bütüncül bir bakış sağlaması açısından önemli görülmektedir. Ayrıca turizm sektöründe staj programlarının çeşitli yönlerini anlamak isteyen araştırmacılar, eğitimciler ve öğrenciler için bir kaynak teşkil edebilir. Tabloda yer alan araştırmaların bulguları, staj programlarının etkilerini değerlendirmek ve staj programlarını iyileştirmek, gelecekteki araştırmalar için staj konusunda değinilmeyen ve açıkta kalan yönlerin keşfedilmesi açısından rehberlik sağlayabilir. Yazının genel gidişatına bakıldığında daha çok öğrencilerin staj deneyimine odaklanıldığı görülmektedir. Az sayıda çalışmada staj konusu, eğitim kurumları ve ev sahibi işletmeler açısından ele alınmıştır. Son yıllara gelindiğinde ise günümüzde turizm alanında staj konusunun araştırmacılar tarafından çok fazla ele alınmadığı ve eski popülerliğini yitirdiği görülmektedir. Bu durum çoğu eğitim kurumunda staj uygulamasının artık zorunlu tutulmamasıyla ve daha az öğrencinin staj uygulamalarına katılmasıyla ilişkilendirilebilir.

Tablo 2.3. Ulusal Turizm Yazınında Stajla İlgili Başlıca Çalışmalar

Kaynak	Amaç/Kapsam	Temel Bulgular
Seyitoğlu (2019)	Staj deneyiminin değerlendirilmesi ve kariyer algılaması ilişkisi	Staj deneyiminin olumlu/olumsuz olması ve iyimserlik/karamsarlık haline göre kariyer niyetleri farklılık gösterir
Bayram ve Şıttak (2019)	Öğrencilerin staj deneyimlerinin kariyer seçimlerine olan etkisini belirlenmesi	Staj motivasyonu, iş ortamı, eğitim ve sektöre uyum değişkenleri ile kariyer seçimi arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.
Cizrelioğulları ve Altun, (2019)	Öğrencilerin staj deneyimlerine yönelik memnuniyet algılarının incelenmesi	Öğrencilerin staj memnuniyetlerinin cinsiyet, yaş, bölüm ve staj alanı tarafından etkilenmemektedir. Staj yerinin öğrencilerin yaşadıkları şehre yakın olması ve staj döneminde aldıkları ücret ile çalışma ortamı, memnuniyetleri etkileyen faktörlerdir.
Çokal, Yılmaz, Büyükkuru, (2019)	Türkiye'de turizm rehberliği lisans eğitimi veren üniversitelerin staj politikalarını incelenmesi	Fakülte ve yükseköğretim kurumlarının bağlı olduğu üniversitelere göre staj yönetmeliklerinde farklılıklar olduğu belirlenmiştir.

Akın, (2018)	Gastronomi eğitimi alan üçüncü ve dördüncü sınıf öğrencilerinin staj sürecinde ve stajın ardından elde ettikleri kazanımların belirlenmesi	Staj sürecinde katılımcılar mutfak araç gereçlerini tanıma ve hızlı, doğru bir şekilde kullanma, yiyecek ve içecekleri standart reçeteye göre rahatlıkla ve hızlı bir şekilde hazırlama, farklı kültürlerle ait yiyecek ve içecekleri yapabilme becerileri kazanmıştır.
Erdem, Akgöz ve Gündoğdu, (2018)	Konaklama işletmelerindeki staj deneyimlerine yönelik memnuniyet algıları	Staj memnuniyeti genel olarak yüksektir. En yüksek memnuniyet oranı 'ücret ve çalışma saatleri' boyutunda, en düşük memnuniyet ise 'sosyal olanaklar' boyutunda gözlemlenmiştir.
Akay, Uslu, Sancar, (2018)	Staj sürecinde karşılaşılan sorunlar ve çözüm önerileri	Staj öncesi bilgilendirme, staj sürecindeki uyum sorunları, hizmet içi eğitim eksikliği, rotasyon sonucu departman değişiklikleri, barınma imkanları, haftalık izinler, çalışanlar arası ilişkiler ve okulda verilen eğitimin uygulanması gibi sorunlar tespit edilmiştir.
Olçay, Yıldırım ve Sürme, (2015)	Öğrencilerin staj uygulamasına ilişkin görüşleri	Öğrencilerin staj eğitimine ilişkin görüşlerinin genel olarak kararsız olduğu gözlemlenmiştir. Öğrencilerin staj eğitimine yönelik görüşleri ile cinsiyetleri ve staj gördükleri işletme türü arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanamamıştır.
Demir ve Demir, (2014)	Yöneticilerin stajyerler hakkındaki düşünceleri, staj uygulamasına dair sorunlar ve çözümler	Yöneticilerinin büyük bir çoğunluğu turizm sektöründe mesleki stajın ve stajyerlerin önemini vurgulamaktadır. Turizm sektöründe mesleki stajlarla ilgili yeni yasal düzenlemelere ihtiyaç olduğunu belirtmektedir.
(Emir, Pelit ve Arslan, 2010)	Öğrencilerin staj öncesi ve staj sonrası görüşleri karşılaştırılmıştır.	Öğrencilerin staj öncesi ve sonrası görüşleri arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Sonuçlar, öğrencilerin staja ilişkin görüşlerinin stajdan sonra olumsuzlaştığını göstermektedir.
(Emir vd., 2008)	Staj uygulamasının öğrenciler tarafından ne kadar verimli bulunduğu değerlendirilmiştir ve çözüm önerileri sunulmuştur.	Öğrencilerin 60%'ı stajdan sonra okuduğu bölüme ilgisinin arttığını belirtmiştir. 75%'ten fazlası ise stajdan sonra mesleki açıdan kendine daha fazla güvenmeye başlamıştır. Öğrencilerin 60%'a yakını stajın, mezun olduktan sonra bu sektörde çalışma isteğine olumlu katkı sağladığını belirtmiştir.

Staj konusunu araştıran bu çalışmaların çoğunun turizm otelciliğe odaklandığı görülmektedir. Turizm endüstrisi gastronomi ile yakından bağlantılı olsa da gelecekteki araştırmaların gastronomiye yönelik daha kapsamlı bir şekilde ele alması gerekmekte. Bu açıdan bakıldığında bu tez araştırmasının ulusal alanyazına önemli katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

2.7.2.Uluslararası Turizm Yazınında Staj

Aşağıda yer alan Tablo 2.4.'te uluslararası turizm yazınında yer alan staj konulu çalışmalar kapsam ve sonuç bakımından özetlenmektedir. Bu tablo da çalışmanın staj deneyimine odaklanması itibariyle ilgili uluslararası literatürü özetlemesi ve konuya bütüncül bir bakış sağlaması açısından önemli görülmektedir. Uluslararası yazına bakıldığında ulusal yazının tersine staj konusunun turizm çerçevesinde hala popülerliğini koruduğu ve araştırmalara sıkça konu olduğu görülmektedir. Ulusal yazına benzer bir şekilde çalışmaların genellikle öğrencilerin staj deneyimine odaklandığı göze çarpmaktadır.

Tablo 2.4. Uluslararası Turizm Yazınında Stajla İlgili Başlıca Çalışmalar

Kaynak	Amaç/Kapsam	Temel Bulgular
Vo vd., 2022	Staj esnasında sıkça karşılaşılan problemler.	Ana problemler iletişim ve davranış, çalışma saatleri, problem çözme becerileri, özgüven, denetim, çalışma ortamı ve fiziksel gerekliliklerdir.
Ferreras vd., 2022	Staj aracılığıyla elde edilen yetkinliklerin öğrenci öğrenme süreci sonuçları üzerindeki etkisi	Sonuçlar, özellikle başarıya yönelik tutum, girişimcilik ve yenilikçilik gibi kişisel yetkinliklerin, öğrenme sonuçlarını olumlu yönde etkilediğini göstermektedir.
Mensah vd., 2021	İşyeri stresi ve bu stresin staj memnuniyeti ve istifa niyeti üzerindeki etkileri	En çok öne çıkan iş stres kaynakları "ücret alamama", "tekrarlayan işler", "ulaşım zorlukları", "farklı denetleyici gereksinimleri" ve uzun çalışma saatleridir. Stresin staj memnuniyetini düşürdüğü ve bu öğrenciler arasında istifa niyetinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.
Pusiran vd., 2020	Mevcut staj uygulamaları ve öğrencilerin staj deneyimleriyle ilgili algıları hakkında bilgi sunmaktır.	Staj programlarının öğrencilerin kariyer gelişimi ve öğrenme süreçleri üzerinde olumlu etkileri vardır. Staj tasarımı ve yönetimi bu kapsamda çok önemlidir.
Ferreras vd., 2020	Öğrencilerin aldıkları akademik eğitimin iş piyasasının talepleriyle ne ölçüde uyumlu olduğunu incelemek.	Staj yapan öğrencilerin yetkinlikleri gelişmiştir. Öğrencilerin hangi departmanda staj yaptığı, başarı düzeylerini etkilememektedir.
Nghia ve Duyen, 2018	Stajla ilişkili öğrenme çıktılarının boyutlarını belirlemek ve bu öğrenme sonuçlarını etkileyen faktörleri tespit etmek.	Öğrencilerin bakış açısına göre, stajların öğrencilerin mevcut bilgi ve becerilerini pekiştirmelerine, ilgili mesleki becerilerini daha da geliştirmelerine, kariyer yollarını şekillendirmelerine ve öğrenme tutumlarını ve davranışlarını değiştirmelerine yardımcı olmuştur. Öğrencilerin staj sırasındaki görevlere katılımının stajdan kazandıkları öğrenme çıktılarına etkileyebileceğini göstermiştir.
Jack vd., 2017	İşbirlikçi eğitim deneyimlerinin öğrenci öğrenimini ne ölçüde tamamladığını belirlemek.	Çalışma, öğrencilerin staj öncesi aldıkları eğitimin deneyimlerine hazırlayıcı bir etkisi olduğunu göstermektedir. Sınıfta tartışılan teoriler öğrenme sürecinde önemlidir ve pratik deneyimler sırasında belirgin şekilde ortaya çıkmaktadır. Öğrenciler stajlarının bir sonucu olarak, teorik eğitimlerinin, stajlar sırasında edindikleri yeni beceri ve yeteneklerin ek olarak öğrenilmesinin temelini oluşturduğunu hissetmişlerdir.

Robinson vd., 2016	Staja katılımın öğrencilerin kariyer seçimleri ve hedefleri üzerindeki etkisini araştırmak.	Ankete katılanların çoğunluğu, stajdan sonra kariyer hedeflerini değiştirmiş olsalar da bu değişiklikler çoğunlukla sektöre girişte bir değişikliği değil, sektör içinde bir değişimi yansıtmıştır.
Koç vd., 2014	Öğrencilerinin katıldıkları yaz stajı programlarına yönelik görüşlerini keşfetmek.	Staj deneyimlerinden sonra öğrencilerin 18.3%'ünün turizm ve konaklama sektöründe çalışmak istememekte, önemli bir oran ise başlangıçta niyet ettikleri turizm ve konaklama alanlarının dışında farklı alanlarda çalışmayı istemektedir.
Felicien vd., 2014	Stajyerlerin yerleştirildikleri farklı kuruluşlarda yöneticiler veya doğrudan denetçiler tarafından yapılan değerlendirme ışığında stajyerlerin performans düzeyini değerlendirmek	Stajyerler akademik performans açısından tatmin edici bir seviyeye sahiptirler. Eğitim performansı açısından ise, bilgi, beceri, tutum ve kişilik açısından çok iyi olarak değerlendirilmişlerdir. Ayrıca, akademik performans ile staj performansı arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.
Lee ve Chao, 2013	Stajyerlerin sektörde kalmaya yönelik niyetlerini etkileyen staj organizasyonu faktörlerini belirlemeyi hedeflemektedir.	Staj deneyimi olumsuz olan ve karamsar olan katılımcıların sektöre dahil olmak istemediğini ve bu yüzden öğretmenlik, akademisyenlik gibi mesleklere yöneldiğini ifade etmiştir. Staj deneyimi olumsuz fakat iyimser olan katılımcıların ise mesleki bağlılık düzeyi yüksek olduğundan bu sektörde çalışmaya niyetli olduğu ortaya koyulmuştur. Olumlu ve tatmin edici stajların ise öğrencilerin sektörde devam etme arzusunu güçlendirebildiğini ve seçtikleri gelecekteki kariyere güven duymalarına yardımcı olduğunu saptamıştır.

Yukarıdaki tabloda sunulan veriler, turizm sektöründe stajın önemine dair uluslararası literatürde yapılan çalışmaları özetlemektedir. Ulusal yazınla karşılaştırıldığında çalışmaların daha fazla değişken ile daha kapsamlı bir çerçevede yapıldığı görülmektedir. Ek olarak yazında performans düzeyi, stajda yaşanan zorluklar ve bunların sebepleri, staj uygulamasının teorik eğitimi tamamlayıcı özelliği, staj performansı ve akademik performans arasındaki ilişki gibi farklı bakış açıları da sunulmaktadır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÖĞRENCİLERİN STAJ DENEYİMLERİNİN MESLEKİ TUTUM VE DAVRANIŞLARINA ETKİSİ

Bu bölümde araştırma tasarımı, araştırmanın amacı, araştırma hipotezleri, araştırma değişkenleri, örneklem, veri toplama aracı ve veri toplama süreci, veri analizi ve bulgular sunulmaktadır.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı, gastronomi ve mutfak sanatları ve aşçılık eğitiminde stajın rolünü ve etkisini anlamak, stajın öğrencilerin mesleki gelişimi ve kariyer başarıları üzerindeki etkilerini belirlemektir. Bu araştırma, staj memnuniyetini etkileyen faktörleri, mesleği ile ilgili tutumları ve mezuniyet sonrası istihdam olanaklarını artırmadaki katkısını incelemeyi amaçlamaktadır.

Staj programlarının, öğrencilerin teorik bilgilerini pratik uygulamaya dönüştürmelerine, mesleki becerilerini geliştirmelerine ve profesyonel ağlarını genişletmelerine yardımcı olduğu görülmektedir. Ayrıca, staj programları, öğrencilerin iş yerindeki süreçleri anlamalarını, mutfak organizasyonunu deneyimlemelerini ve sektördeki en son trendleri takip etmelerini sağlayarak onları gelecekteki başarılarına hazırlamaktadır. Araştırma sonuçları, gastronomi ve aşçılık eğitimi veren okullar, öğrenciler ve işverenler için önemli bir kılavuz sağlayacaktır. Akademik çerçevede ise öğrencilerin staj deneyiminin ve etkilerinin daha iyi anlaşılmasına katkıda bulunacaktır. Okullar, staj programlarının tasarımını ve içeriğini geliştirebilir, öğrencilere daha iyi destek sağlayabilir ve mezuniyet sonrası iş bulma olanaklarını artırabilirler. Öğrenciler ise stajlarını daha iyi değerlendirebilir, kariyer hedeflerine ulaşmak için gerekli deneyimi kazanabilirler. İşverenler ise staj programları aracılığıyla yetenekli ve nitelikli aşçılara erişebilir ve gelecekteki çalışanları için daha iyi bir yetiştirme ve seçme süreci uygulayabilirler.

3.2. Araştırma Hipotezleri

Nicel bir çalışmada araştırma soruları, araştırmaya rehberlik etmesi için bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkilere odaklanır (İslamoğlu ve Alınışık, 2014). Bu çalışmada da değişkenler arasındaki ilişkiyi test etmek için hipotezler geliştirilmiştir.

Mevcut alanyazın kapsamlı bir şekilde incelendiğinde staj deneyimini etkileyen ve staj deneyiminin etkilediği çok sayıda etmen olduğu anlaşılmıştır. Araştırma amacı doğrultusunda

belirlenen etmenler dikkate alınmış ve bu kapsamda aşağıda yer alan hipotezler oluşturulmuştur.

Okul desteği, gastronomi ve aşçılık eğitimi alan öğrencilerin staj memnuniyetini olumlu yönde etkileyebilir. Öğrencilerin staj memnuniyeti, staj dönemi boyunca deneyimledikleri destek seviyesiyle doğrudan ilişkilidir. Okulların öğrencilere sağladığı destek, staj sürecindeki başarılarını ve deneyimlerini arttırabilir. Bu destek, öğrencilerin stajyer olarak çalıştıkları kuruluştaki kendilerini daha güvende hissetmelerini, öğrenme fırsatlarını daha iyi değerlendirmelerini ve staj dönemi boyunca daha olumlu bir tutum sergilemelerini sağlayabilir. Okulların staj programlarına yönelik hazırlık, rehberlik ve destek hizmetleri sunması, öğrencilerin staj sürecini daha verimli ve tatmin edici bir şekilde geçirmelerine yardımcı olabilir. Bu destekler sayesinde öğrenciler, stajyer olarak çalıştıkları kuruluşlarda başarılı olma ve daha fazla öğrenme fırsatı yakalayabilir. Ek olarak araştırmalar, okul desteğinin staj programının planlanması, uygulanması ve takibi gibi alanlarda önemli bir rol oynadığını göstermektedir (Hussien ve Lopa, 2018; Maini vd., 2021; Heng vd., 2011). Örneğin, Hussien ve Lopa (2016) tarafından yapılan bir araştırmada, okulun staj programına sağladığı desteklerin, öğrencilerin staj memnuniyetini olumlu yönde etkilediği bulunmuştur. Benzer şekilde Maini (2019) ve Heng vd., (2011) tarafından yapılan çalışmalarda da okul desteğinin staj programının yönetimi, rehberlik ve mentorluk hizmetleriyle ilişkili olduğu ve bu desteğin öğrencilerin staj memnuniyetini etkilediği ortaya konulmuştur. Bu çalışmalar doğrultusunda okul desteğinin gastronomi ve aşçılık eğitimi alan öğrencilerin staj memnuniyetini etkileyebileceği düşünülmüş ve aşağıda yer alan hipotez oluşturulmuştur.

H1: Okul desteği öğrencilerin staj memnuniyetlerini olumlu şekilde etkiler.

Yönetici desteği, gastronomi ve aşçılık eğitimi alan öğrencilerin staj memnuniyetini olumlu yönde etkileyebilir. Yöneticilerin stajyerlere sağladığı destek, staj sürecindeki deneyimlerini ve performanslarını geliştirebilir. Bu destek, stajyerlerin kendilerini değerli hissetmelerini ve motive olmalarını, staj sürecinde daha iyi bir performans sergilemelerini sağlayabilir. Mentorluk, stajyerlerin kişisel ve profesyonel gelişimlerini destekler. Yöneticiler, stajyerlere deneyimlerinden yola çıkarak rehberlik yapabilir, geri bildirim sağlayabilir ve kariyer tavsiyelerinde bulunabilir. Bu şekilde, stajyerlerin staj sürecinde öğrenme ve büyüme fırsatları artar, motivasyonları yükselir ve staj memnuniyetleri olumlu yönde etkilenebilir. Yöneticilerin stajyerlere sunduğu destek aynı zamanda stajyerlerin staj sürecinde karşılaşılabilecekleri sorunlarla başa çıkmalarına yardımcı olur. Yöneticiler, stajyerlerin sorularını cevaplayabilir, zorluklarla başa çıkmak için stratejiler sunabilir ve stajyerlerin özgüvenini artırabilir. Bu şekilde, stajyerlerin staj sürecinde daha az stres yaşamaları ve daha

iyi bir deneyim elde etmeleri sağlanır. Yöneticilerin, stajyerlerin ihtiyaçlarını dinlemek ve onlara açık bir iletişim kanalı sunmak, stajyerlerin motivasyonunu artırır ve staj memnuniyetini yükseltebilir. Ayrıca araştırmalar da yönetici desteğinin staj programının etkinliği ve staj memnuniyeti üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. Örneğin, D'Abate vd., (2009) tarafından yapılan bir araştırmada, yöneticilerin stajyerlere sağladığı desteklerin, öğrencilerin staj memnuniyetini olumlu yönde etkilediği bulunmuştur. Benzer şekilde Mensah vd., (2020) ve Heng vd., (2022) tarafından yapılan çalışmalarda da yönetici desteğinin staj memnuniyetini etkilediği ortaya koyulmuştur. Bu çalışmalar doğrultusunda yönetici desteğinin gastronomi ve aşçılık eğitimi alan öğrencilerin staj memnuniyetini etkileyebileceği düşünülmüş ve aşağıda yer alan hipotez oluşturulmuştur.

H2: Yönetici desteği öğrencilerin staj memnuniyetlerini olumlu şekilde etkiler.

Öğrencilerin staj memnuniyeti, staj dönemi boyunca sunulan öğrenme imkanlarıyla yakından ilişkilidir. Öğrenme imkanlarının fazlalığı, stajyerlerin staj sürecindeki motivasyonlarını artırır, becerilerini geliştirir ve daha tatmin edici bir deneyim yaşamalarını sağlayabilir. Öğrenme imkanlarının fazlalığı stajyerlerin öğrenme potansiyellerini artırır ve staj sürecindeki gelişimlerini destekler. Stajyerlerin, kendilerine verilen görevlerde başarılı olmaları ve yeni beceriler kazanmaları, staj memnuniyetlerini artırabilir. Öğrencilerin öğrenme imkanlarına erişimi, staj deneyimlerini zenginleştirir. Staj programlarının çeşitli projeler, görevler ve eğitimler sunması, öğrencilerin farklı yönlerini keşfetmelerine ve kendi ilgi alanlarına yönelmelerine olanak tanır. Bu da öğrencilerin stajyer olarak çalıştıkları kuruluştaki daha motive olmalarını sağlar ve staj memnuniyetini olumlu yönde etkileyebilir. Ek olarak araştırmalar da öğrenme imkanlarının staj programının etkinliği ve staj memnuniyeti üzerinde etkili olduğunu göstermektedir (D'Abate vd., 2009; Hussien ve Lopa 2018). Örneğin, D'Abate vd., (2009) tarafından yapılan bir araştırmada, öğrencilerin sahip olduğu öğrenme imkanlarının, öğrencilerin staj memnuniyetini olumlu yönde etkilediği bulunmuştur. Benzer şekilde Hussien ve Lopa (2018) tarafından yapılan çalışmada da öğrenme imkanlarının staj memnuniyetini etkilediği ortaya koyulmuştur. Bu ve benzeri çalışmalar doğrultusunda öğrenme imkanlarının gastronomi ve aşçılık eğitimi alan öğrencilerin staj memnuniyetini etkileyebileceği düşünülmüş ve aşağıda yer alan hipotez oluşturulmuştur.

H3: Öğrencilerin öğrenme imkanları, staj memnuniyetlerini olumlu şekilde etkiler.

İş yoğunluğu, gastronomi ve aşçılık eğitimi alan öğrencilerin staj memnuniyetini olumsuz yönde etkileyebilir. Staj programları, öğrencilere iş deneyimi kazanma fırsatı sunarken, bazı durumlarda öğrenciler yoğun çalışma temposuyla karşı karşıya kalabilmektedir. Bu yoğunluk, öğrencilerin staj dönemindeki deneyimlerini ve

memnuniyetlerini destekleyebilir. Stajyerler, staj süresince belirli sorumluluklar üstlenirler. Bu süreçte, iş yoğunluğu artabilir ve stajyerlerin zaman ve enerji yönetimi zorlaşabilir. Yoğun çalışma temposu, stajyerlerin stres seviyelerini yükseltebilir ve staj sürecindeki motivasyonlarını olumsuz etkileyebilir. Stajyerler, zaman yönetimini iyi yapamadıklarında veya aşırı taleplerle karşılaştıklarında, staj memnuniyetleri azalabilir. Yoğun iş temposu, stajyerlerin staj sürecinde deneyimlerini tam anlamıyla değerlendirebilmelerini engelleyebilir ve stajyerlerin öğrenme fırsatlarını sınırlandırabilir. Bununla birlikte, iş yoğunluğunun stajyerlerin staj memnuniyetini olumsuz etkilemesinin bir diğer nedeni de çalışma-yaşam dengesinin bozulmasıdır. Aşırı çalışma saatleri veya yoğun iş talepleri, stajyerlerin kişisel hayatlarına ve dinlenme zamanlarına müdahale edebilir. Bu durum, stajyerlerin staj dönemi boyunca yorgun ve stresli hissetmelerine neden olabilir, bu da staj memnuniyetini düşürebilir. Ayrıca, Mensah vd., (2021) tarafından yapılan bir araştırmada, öğrencilerin çalışma anında maruz kaldığı iş yoğunluğunun, öğrencilerin staj memnuniyetini olumsuz yönde etkilediği bulunmuştur. Ek olarak turizm öğrencilerinin iş yoğunluğuna karşı pazarlama öğrencilerine oranla daha hassas olduğu ortaya koyulmuştur. Bu çalışmalar doğrultusunda iş yoğunluğunun gastronomi ve aşçılık eğitimi alan öğrencilerin staj memnuniyetini etkileyebileceği düşünülmüş ve aşağıda yer alan hipotez oluşturulmuştur.

H4: Öğrencilerin staj iş yoğunluğu, staj memnuniyetlerini olumsuz şekilde etkiler.

Staj memnuniyeti, gastronomi ve aşçılık eğitimi alan öğrencilerin işe karşı tutumlarını etkileyebilir. Staj, öğrencilerin iş dünyasına ilk adımlarını attıkları bir dönemdir ve staj deneyimi, işe karşı tutumlarını şekillendirebilir. Staj sürecindeki olumlu deneyimler, öğrencilerin işe olan tutumunu ve motivasyonunu artırır. Staj programları, öğrencilere gerçek iş ortamında çalışma fırsatı sunar. Bu deneyim, öğrencilerin iş hayatının gerçeklerini ve beklentilerini anlamalarını sağlar. Olumlu staj deneyimleri, öğrencilerin işin değerini ve önemini kavramalarına yardımcı olur. Bu da işe karşı tutumlarını olumlu şekilde etkileyebilir. Staj sürecindeki olumlu deneyimler, öğrencilerin iş sektöründeki kariyer hedeflerini daha net belirlemelerini sağlar. Staj, öğrencilere mesleki yönelimlerini keşfetme şansı verir ve ilgi alanlarına yönelmelerine yardımcı olur. Bu da öğrencilerin işe olan tutumlarını olumlu şekilde etkileyebilir. Chen vd., (2018) tarafından yapılan bir araştırmada, turizm öğrencilerinin staj memnuniyetinin, işe karşı tutumlarını anlamlı bir şekilde etkilediği ortaya koyulmuştur. Bu çalışmalar doğrultusunda staj memnuniyetinin gastronomi ve aşçılık eğitimi alan öğrencilerin işe karşı tutumlarını etkileyebileceği düşünülmüş ve aşağıda yer alan hipotez oluşturulmuştur.

H5: Öğrencilerin staj memnuniyeti işe karşı tutumlarını olumlu şekilde etkiler.

Staj memnuniyet düzeyi, gastronomi ve aşçılık eğitimi alan öğrencilerin mesleki bağlılıklarını etkileyebilir. Staj programları, öğrencilere mesleki yönelimlerini keşfetme fırsatı sunar. Stajyerler, gerçek iş ortamında çalışarak, seçtikleri meslek hakkında daha fazla bilgi edinirler. Bu deneyimler, öğrencilerin mesleki ilgi ve tutkularını ortaya çıkarır. Olumlu staj deneyimleri, öğrencilerin mesleki alanlara olan ilgilerini artırır ve mesleki bağlılıklarını güçlendirebilir. Stajyerlerin staj sürecinde üstlendikleri görevler ve sorumluluklar, onların mesleki becerilerini geliştirir. Bu süreçte, stajyerler becerilerini geliştirme ve mesleklerinde kendilerini kanıtlama şansı bulur. Bu başarılar, öğrencilerin mesleki bağlılıklarını artırabilir ve gelecekteki kariyerlerine olan güvenlerini pekiştirebilir. Stajyerlerin staj sürecinde kurdukları iş ilişkileri de mesleki bağlılıklarını etkileyebilir. Staj, öğrencilere farklı profesyonellerle etkileşimde bulunma fırsatı sunar. İyi iş ilişkileri kurmak, stajyerlerin kendilerini iş dünyasında entegre hissetmelerini sağlar. Olumlu iş ilişkileri, stajyerlerin güçlendirebilir. Örneğin, Wang vd., (2014) tarafından yapılan bir araştırmada, turizm öğrencilerin elde ettiği staj çıktılarının, öğrencilerin mesleki bağlılıklarını etkilediği bulunmuştur. Staj çıktıları ve staj memnuniyeti aynı değişken olmasa da bu çerçevede benzer etkiler gösterebileceği düşünülmektedir. Benzer şekilde Lam vd., (1995) tarafından öğretmen stajyerler üzerine yapılan bir çalışmada da iş tatmininin mesleki bağlılığı etkilediği ortaya koyulmuştur. Bu çalışmalar doğrultusunda staj memnuniyetinin gastronomi ve aşçılık eğitimi alan öğrencilerin mesleki bağlılıklarını etkileyebileceği düşünülmüş ve aşağıda yer alan hipotez oluşturulmuştur.

H6: Öğrencilerin staj memnuniyeti mesleki bağlılıklarını olumlu şekilde etkiler.

İşe karşı tutum, gastronomi ve aşçılık eğitimi alan öğrencilerin sektörde kalma niyetlerini etkileyebilir. Olumlu bir işe karşı tutum, öğrencilerin sektörde kalmaya istekli olmalarını ve gelecekteki kariyerlerini bu alanda sürdürmeyi düşünmelerini teşvik edebilir. Öğrencilerin işe karşı tutumları, işteki performanslarını da etkiler. Pozitif bir tutum, öğrencilerin daha motive olmalarını, daha yüksek bir performans sergilemelerini ve işlerini daha iyi yapmalarını sağlar. Başarılı bir performans, öğrencilerin kendilerine olan güvenlerini artırır ve gelecekteki kariyerlerini sektörde sürdürme niyetlerini destekleyebilir. Ayrıca, işe karşı olumlu bir tutum, öğrencilerin mesleki gelişimlerini ve büyümelerini destekler. Öğrenciler, işe olan olumlu tutumlarıyla kendilerini iş ortamında sürekli olarak geliştirmeye motive olurlar. Bu, öğrencilerin sektörde kalmaya ve uzun vadeli bir kariyer inşa etmeye yönelik niyetlerini artırabilir. Örneğin, Kaya vd., (2020) tarafından yapılan bir araştırmada, turizm öğrencilerinin turizm sektörüne yönelik algılarının, öğrencilerin sektörde kalma niyetlerini etkilediği bulunmuştur. İşe karşı tutum ve sektöre yönelik algı aynı değişken

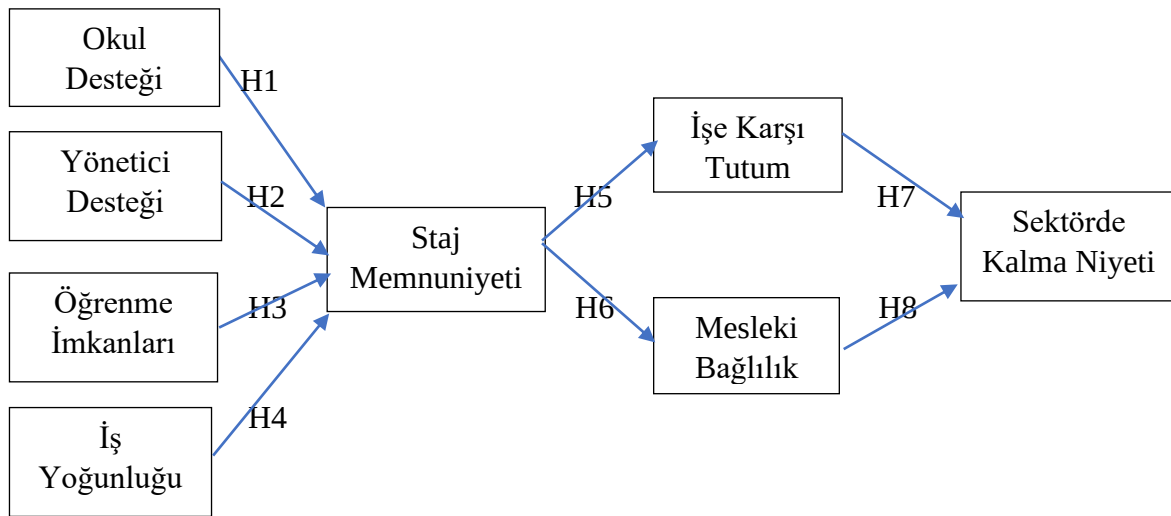
olmasa da bu çerçevede benzer etkiler gösterebileceği düşünülmektedir. Bu çalışmalar doğrultusunda işe karşı tutumlarının gastronomi ve aşçılık eğitimi alan öğrencilerin sektörde kalma niyetlerini etkileyebileceği düşünülmüş ve aşağıda yer alan hipotez oluşturulmuştur.

H7: Öğrencilerin işe karşı tutumları, sektörde kalma niyetlerini olumlu şekilde etkiler.

Mesleki bağlılık düzeyi, gastronomi ve aşçılık eğitimi alan öğrencilerin sektörde kalma niyetlerini etkileyebilir. Mesleki bağlılık, bireylerin işe olan duygusal bağlılıklarını, işe yönelik motivasyonlarını ve sadakatlerini ifade eder. Olumlu bir mesleki bağlılık, öğrencilerin sektörde kalmaya istekli olmalarını ve gelecekteki kariyerlerini bu alanda sürdürmeyi düşünmelerini teşvik edebilir. Araştırmalar, mesleki bağlılığın, sektörde kalma niyeti üzerinde etkili olduğunu göstermektedir (Carless, 2005; Chinomona ve Dhurup, 2014; Kidd ve Green, 2006). Örneğin, Carless, (2005) tarafından yapılan bir araştırmada, polis memurlarının mesleki bağlılıklarının meslekte kalma niyetini etkilediği bulunmuştur. Benzer şekilde Chimona ve Dhurup, (2014) tarafından KOBİ çalışanları üzerine yapılan bir çalışmada da mesleki bağlılığın sektörde kalma niyetini etkilediği ortaya koyulmuştur. Ek olarak Kidd ve Green (2006) araştırmacıların sektörde kalma niyetinin demografik değişkenlerinin aracı rolü ile mesleki bağlılıktan etkilendiğini bildirmiştir. Bu çalışmalar doğrultusunda mesleki bağlılıklarının gastronomi ve aşçılık eğitimi alan öğrencilerin sektörde kalma niyetlerini etkileyebileceği düşünülmüş ve aşağıda yer alan hipotez oluşturulmuştur.

H8: Öğrencilerin mesleki bağlılıkları sektörde kalma niyetini anlamlı şekilde etkiler.

Çalışmada araştırma tasarımının daha kolay anlaşılması ve hatırlanması için oluşturulmuş araştırma modeli Şekil 3.1’de gösterilmektedir.



Şekil 3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma modelinde görüldüğü üzere okul desteği, yönetici desteği, öğrenme imkanları ve iş yoğunluğu bağımsız değişken olarak tanımlanmıştır. Bununla birlikte staj memnuniyeti, işe karşı tutum ve mesleki bağlılık hem bağımlı hem de bağımsız değişken özelliği göstermektedir. Öğrencilerin sektörde kalma niyetleri ise bağımlı değişken olarak yer almaktadır.

3.3. Araştırma Evreni ve Örneklemi

Bu çalışmanın evrenini Türkiye'de lisans ve ön lisans düzeylerinde gastronomi ve mutfak sanatları ve aşçılık bölümlerinde okuyan üniversite öğrencileri oluşturmaktadır. Araştırmanın hedef kitlesi bu bölümlerde stajını tamamlamış öğrencilerdir. Bu popülasyonun seçilmesinin sebebi, gastronomi ve aşçılık alanlarında deneyime sahip olmalarıdır ve bu da onları bu alanlarla ilgili zorluklara ve fırsatlara ilişkin içgörü sağlamak için çok uygun kılmaktadır.

Gastronomi ve aşçılık bölümlerinde okuyan üniversite öğrencilerinin evrenin tamamına ulaşmanın zorluğu nedeniyle, katılımcıların seçiminde kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Olasılığa dayalı olmayan bu örnekleme tekniği, katılımcıların katılma isteklerine ve çalışma amacına uygunluklarına göre seçilmesi ile gerçekleştirilmektedir. (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004). Türkiye genelinde, bünyesinde gastronomi ve mutfak sanatları ve aşçılık programları eğitimi verilen yükseköğretim kurumlardan veri elde etmek için bu örnekleme yöntemi kullanılmıştır.

Çalışmada, gastronomi ve aşçılık bölümleri olan yükseköğretim kurumlarında görevli akademik personellere e-posta yoluyla ulaşılarak, öğrencilerin çalışmaya davet edilmesi sağlanmıştır. Çalışmaya gönüllü olarak katılmak isteyen katılımcılar dahil edilmiştir. Ayrıca, katılımcılardan diğer potansiyel katılımcıları araştırmaya dahil etmelerinin istendiği bir kartopu örnekleme yaklaşımı da kullanılmıştır (Kılıç, 2013). Bu yöntem, örneklem büyüklüğünü genişletmeye ve çeşitli bakış açıları yakalama olasılığını artırmaya yardımcı olduğu için tercih edilmiştir. Çalışmada, bulguların genellenebilirliğini artırmak için mümkün olduğu kadar çok farklı kurumdan veri toplamaya özen gösterilmiştir. Amaç, gastronomi ve aşçılık bölümlerinde stajını tamamlamış üniversite öğrencilerinin deneyimlerini ve bakış açılarını doğru bir şekilde yansıtan iyi bir temsili örneklem elde etmektir.

3.4. Araştırma Verilerinin Toplanması

3.4.1. Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi

Bu çalışmanın veri toplama aracı 8 ölçek ve 27 ifadeden oluşan bir anket formudur. Anket formunda demografik bilgilerin sorulduğu 12 adet soru da bulunmaktadır. Nispeten

kısa sürede daha geniş ve çeşitli bir katılımcı grubundan veri toplanabilmesi amacıyla çalışma için veri toplama aracı olarak anket seçilmiştir (İslamoğlu ve Alınacak, 2014). Ek olarak, anketler standartlaştırılmış veri toplanmasına ve tutarlı analizler yapılmasına olanak sağladığı için tercih edilmiştir (Creswell, 2000). Anket formunun oluşturulabilmesi için öncelikle literatür taraması yapılarak araştırmanın amacına uygun olan ölçekler anket formuna dahil edilmiştir. Anket, gastronomi ve aşçılık bölümlerinde stajını tamamlamış öğrencilerin, staj memnuniyetlerinin, farklı unsurlardan nasıl etkilendiği ve farklı mesleki unsurlar ile ilgili tutum ve davranışlarına ne yönde etki ettiğini ölçmeyi amaçlamaktadır. Anket formu, Tablo 3.1.'de görüldüğü üzere staj memnuniyetini, işe karşı tutumu, mesleki bağlılığı, sektörde kalma niyetini, okul desteğini, yönetici desteğini, öğrenme fırsatlarını ve iş yoğunluğunu ölçmek için 8 adet ölçek içermektedir. Ankette yer alan tüm ölçekler daha önceki çalışmalarda kullanılmış olup, yine tablo 3.1.'de yer verilen çalışmalarca güvenilir ve geçerli ölçekler olduğu kanıtlanmıştır.

Ankette yer alan ifadeler, söz konusu örneklem için anlaşılması kolay ve kültürel olarak uygun olacak şekilde çevrilmiş ve uyarlanmıştır. Çeviri işlemi alanda uzman akademik bir personel yardımı ile gerçekleştirilmiştir. Daha tutarlı ve analize uygun veri toplanabilmesi adına anket formunda ayırt edici ters ifadelere (R) yer verilmiştir. Uyarlama sonunda iki adet uzman görüşü ve iki adet örnekleme uygun öğrenci görüşü alınmıştır. Bu görüşlerden elde edilen eleştiriler doğrultusunda demografik sorulara bir soru eklenmiş, anket formundaki ölçeklerin sıralamasında ve iki cümle yapısında düzeltmeler yapılmıştır. Düzeltmelerin ardından anketi uygulamadan önce, ölçeklerin geçerliliğini ve güvenilirliğini test etmek için 07/03/2023 – 08/03/2023 tarihlerinde bir pilot çalışma uygulanmıştır. Pilot çalışma, çalışmanın örnekleme uygun 45 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Bu pilot çalışma sonucunda ölçeklerin güvenirlik ve geçerlik değerleri incelenmiştir. İnceleme sonucunda “iş yoğunluğu” ölçeğinde bir ifadenin faktör yükünün düşük olduğu saptanmıştır. Bu ifadede yapılan dilbilgisi yanlışları düzeltilerek anlaşılabilirliği artırılacak şekilde tekrardan düzenlenmiştir. Ek olarak anket formundaki tüm ifadelerin basıklık-çarpıklık değeri -1,5/+1,5 arasında bulunduğu için normal dağılım gösterdiği ve parametrik testler ile analiz edilebileceği saptanmıştır (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004). Anket formunda gerekli düzeltmeler yapıldıktan sonra veri toplama sürecine geçilmiştir. düzeltmeler yapıldıktan sonra ortaya çıkan anket formundaki ifadelerin son haline ve ölçeklerin kaynaklarına Tablo 3.1'de yer verilmiştir.

Tablo 3.1. Ölçeklerde Yer Alan İfadeler ve Referanslar

Staj Memnuniyeti Ölçeği	Referans
Genel olarak stajımdan memnun kaldım.	(D'abate, Youndt ve Wenzel, 2009)
Sık sık stajımı bırakmayı düşündüm. (R)	
Stajımda yaptığım işlerden genel olarak memnundum.	
Okul Desteği Ölçeği	Referans
Okulum/bölümüm staj yeri bulmamda yardımcı oldu.	(Chen, Shen ve Gosling, 2018)
Akademik danışmanım (üniversite staj sorumlusu) destekleyiciydi.	
Akademik danışmanım gerektiğinde staj yerimle iletişim kurmamda yardımcı oldu.	
Yönetici Desteği Ölçeği	Referans
Yöneticim/şefim/amirim stajımı keyifli bir deneyim haline getirmeme yardımcı oldu.	(D'abate, Youndt ve Wenzel, 2009)
Staj esnasında yöneticim/şefim/amirim bana akıl hocalığı (mentorluk) yaptı.	
Stajımı yaparken yöneticim/şefim/amirim bana yeterli desteği göstermedi. (R)	
Öğrenme İmkanları Ölçeği	Referans
Staj esnasında okulda öğrenemeyeceğim birçok şeyi öğrendim.	(D'abate, Youndt ve Wenzel, 2009)
Staj esnasında yeni/faydalı şeyler öğrenme imkanı bulamadım. (R)	
Stajımda turizm, gastronomi veya işletmecilik hakkında önemli şeyler öğrendim.	
İş Yoğunluğu Ölçeği	Referans
Stajım esnasında iş yükü fazlaydı.	(Mensah vd., 2021)
Stajımda verilen görevleri/işleri yerine getirebilmem için yeterli zamanım yoktu.	
Stajımda çalışırken genelde zamanla yarışırdım.	
Staj yaparken çok fazla sorumluluğum vardı.	
İşe Karşı Tutum Ölçeği	Referans
Staj sonrası öğrenme isteğim arttı.	(Chen, Shen ve Gosling, 2018)
Staj sonrasında değişimlere uyum sağlama yeteneğim arttı.	
Stajdan sonra işime olan bağlılığım arttı.	
Mesleki Bağlılık Ölçeği	Referans
Aynı geliri kazanabileceğim başka bir meslek bulursam bu mesleği bırakırım. (R)	(Blau, 1989)
Mesleki hayatımı gastronomi alanında sürdürmek isterim.	
Tekrar seçme şansım olsaydı bu mesleği seçmezdim. (R)	
Bu meslek yaşam boyu yapılabilecek ideal bir meslektir.	
Mesleğimi yaptığımda hayal kırıklığına uğradım. (R)	
Sektörde Kalma Niyeti Ölçeği	Referans
Bulduğum sektöre dair pozitif duygular beslerim.	(Pervin ve Khan,2022)
Bu sektörde bulunduğum için mutluyum.	
Kariyerimi bu sektörde sonlandırmak isterim.	

3.4.2. Veri Toplama Süreci

Veri toplamak için, anket formu "Google Formlar" aracılığıyla çevrimiçi olarak uygulanmıştır. Verilerin çevrimiçi olarak toplanmasının sebebi 06.02.2023 tarihli Kahramanmaraş merkezli büyük deprem felaketi nedeniyle üniversitelerin uzaktan eğitim modeline geçiş yapmasıdır. Araştırma için belirlenen örnekleme oluşturan öğrencilerden üniversite ortamında yüz yüze veri toplama imkanı ortadan kalktığı için anket çalışması çevrimiçi gerçekleştirilmiştir. Bu durum, verilerin online platformlar üzerinden toplanmasını

ve kaydedilmesini gerektirmiştir. Katılımcılar, e-postalar, sosyal medya platformları ve diğer çevrimiçi kanallar aracılığıyla anketi doldurmaya davet edilmiştir. Araştırma için Gastronomi ve Mutfak Sanatları ve Aşçılık programı bulunan bütün yükseköğretim kurumlarında görev yapan akademisyenler aracılığıyla öğrenciler çalışmaya davet edilmiştir. Çevrimiçi anket formu 27/03/2023 – 20/05/2023 tarihleri arasında açık kalmış ve aktif veri toplama süreci 55 gün boyunca devam etmiştir. Katılımcıların anketi doldurmaları için herhangi bir süre sınırlaması uygulanmamıştır. Çalışmada, herhangi bir kişisel tanımlayıcı bilgi toplanmayarak katılımcıların gizliliği ve anonimliği sağlanmıştır. Veri toplama sürecinin sonunda toplamda 726 kişiye ulaşılmıştır. Katılımcıların 315'i staj deneyimine sahip olmadığı için çalışma dışında bırakılmış ve staj deneyimine sahip olan 411 katılımcıdan elde edilen veri ile analizler gerçekleştirilmiştir.

3.5. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları

Bu çalışmanın kapsamı, Türkiye'deki gastronomi ve aşçılık bölümlerindeki öğrencilerin staj deneyimlerini içermektedir. Çalışmanın katılımcıları, farklı üniversitelerdeki gastronomi ve aşçılık programlarında öğrenim gören öğrenciler arasından seçilmiştir. Katılımcıların staj deneyimlerine yönelik görüşlerini ve tutumlarını belirlemek için anket yöntemi kullanılmıştır. Bu kapsamda çalışmanın sınırlılıkları aşağıda belirtilmektedir.

Örneklem Sınırlılığı: Çalışmanın örneklemini sadece belirli sayıda üniversitedeki gastronomi ve aşçılık bölümlerindeki öğrenciler oluşturacaktır. Bu nedenle, sonuçlar genellenmesi açısından sınırlı olabilir.

Zaman Sınırlılığı: Çalışmanın zaman çerçevesi, araştırmanın yapılacağı dönemle sınırlıdır. Bu nedenle, öğrencilerin staj deneyimlerinin farklı mevsimlerde veya yılın farklı zamanlarında nasıl değişebileceği konusu ele alınmamıştır ve staj öncesi ve staj sonrası tutumlara dair herhangi bir karşılaştırma bulunmamaktadır.

Konum Sınırlılığı: Çalışma, yalnızca Türkiye'deki gastronomi ve aşçılık bölümlerindeki öğrencileri kapsamaktadır. Farklı bölüm öğrencilerinin veya farklı ülkelerdeki benzer programlardaki öğrenciler dikkate alınmamıştır. Bu durum çalışmanın genellenebilirliğini sadece Türkiye'deki gastronomi ve aşçılık bölümlerindeki öğrencilerine indirgemektedir.

Değişkenlerin Sınırlılığı: Çalışmada, staj memnuniyeti, okul desteği, yönetici desteği, öğrenme imkanları, iş yoğunluğu, işe karşı tutum, mesleki bağlılık ve sektörde kalma niyeti gibi belirli değişkenler üzerinde durulmuştur. Bununla birlikte, diğer potansiyel etkileyen

faktörler (örneğin, öğrencinin kişisel özellikleri, aile desteği, ekonomik koşullar vb.) çalışmanın kapsamı dışında bırakılmıştır.

Yöntem Sınırlılığı: Bu çalışmada, öğrencilerin staj deneyimlerini değerlendirmek için anket yöntemini kullanılmıştır. Bununla birlikte, anketlerin öznel doğasından kaynaklanan bazı sınırlılıklar bulunabilir. Örneğin, katılımcıların yanıtlarının öznel yargılara dayanması veya hatırlama hataları yapmaları gibi durumlar oluşabilmektedir. Staj deneyiminin üzerinden çok süre geçen katılımcıların, söz konusu deneyim ve diğer faktörler hakkındaki tutum ve yargılarını çok net hatırlayamaması gibi durumlar araştırmayı veri toplama aracı çerçevesinde sınırlandırmaktadır.

İlişkisel Çıkarımlar: Bu çalışma, değişkenler arasındaki ilişkileri anlamayı amaçlamaktadır. Çalışmada sadece ilişkisel sonuçlara odaklanılmakta ve neden-sonuç ilişkileri kesin bir şekilde belirlenememektedir. Tüm bu unsurlar nedeniyle çalışmanın sonuçları dikkate alınırken, kapsam ve sınırlılıklarının bilincinde olunmalı ve genellemelerin dikkatli bir şekilde yapılması gerekmektedir.

3.6. Verilerin Analizi

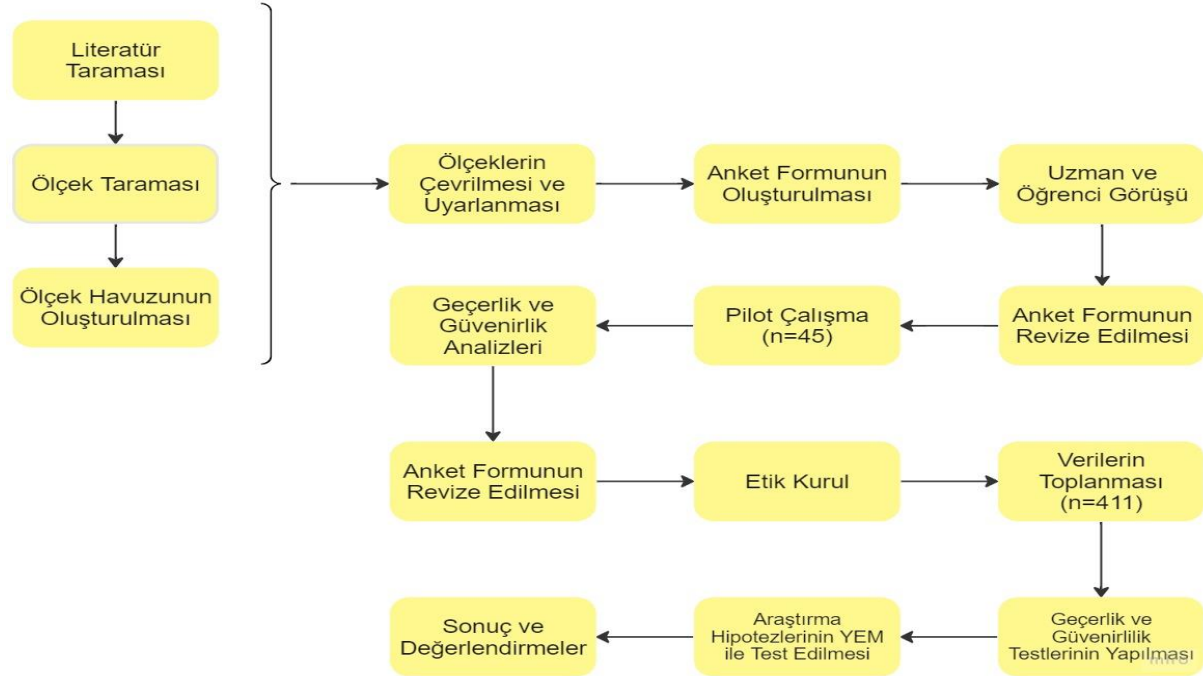
Araştırma verilerinin analizinde öncelikle normal dağılım uygunluğu açısından fikir edinmek üzere verilerin çarpıklık ve basıklık değerleri gözden geçirilmiştir. Bu aşamada ölçek maddelerinin çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmıştır. Normal dağılım testinden sonra ölçeklerin Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) ile yapı geçerlilik testi yapılmıştır. AFA sonrasında güvenirlik testi Cronbach Alfa katsayısına bakılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırma hipotezlerinin testleri LISREL paket programı ile iki aşamalı olarak gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda önce Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ile geçerlilik testi, daha sonra da Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) kullanılarak hipotezlerin testi gerçekleştirilmiştir. Veri analizlerinde sapma olmaması için anket formunda yer alan olumsuz ifadeler (R) paket programlar içerisinde de ters kodlanarak analiz edilmiştir.

3.7. Etik Hususlar

Araştırma verileri toplanmadan önce anketin bir kopyası ve diğer eklerle birlikte Akdeniz Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'na etik onayı için başvuru yapılmıştır. İlgili kurulundan 21.03.2023 tarihinde alınan etik onay yazısı EK 4'te yer almaktadır. Onayları alındıktan sonra anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Ankete katılım tamamen gönüllülük esasına dayalı olup, ankete başlamadan önce katılımcıların onayı alınmıştır. Ayrıca, tüm cevaplar anonim olarak toplanmış ve katılımcılara anketin başında

bilgi verilmiştir. Anket yanıtları gizli tutulmuş ve katılımcıların anonimliğini korumak için veriler toplu olarak raporlanmıştır.

Araştırmanın yöntem bölümünün sürecine ilişkin akış şeması aşağıdaki Şekil 3.2’de özetlenmiştir.



Şekil 3.2. Araştırma Süreci Akış Şeması

3.8. Bulgular

Araştırmada öncelikle örneklemi oluşturan katılımcı öğrencilerle ilgili tanımlayıcı bulgular özetlenmektedir. Ardından araştırma hipotezlerinin test edilmesine geçilmiştir. Bu aşamada ilk olarak Anderson ve Gerbing (1988) ve Hair vd., (2015) tarafından önerilen iki aşamalı bir yaklaşım izlenmiştir. Buna göre birinci aşamada DFA ile ölçeklerin güvenirlik ve geçerlilik testi yapılmış, ikinci aşamada ise Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) ile araştırma hipotezlerinin testi gerçekleştirilmiştir.

3.8.1. Demografik Bulgular

Araştırmaya katılan öğrenciler ile ilgili bilgiler aşağıda yer alan Tablo 3.2’de özetlenmektedir. İlgili tabloda görüldüğü üzere katılımcı öğrencilerin çoğunluğunu (58%) kadınlar oluşturmaktadır. Sınıf bazında katılımcıların büyük bir kısmı 2.sınıf öğrencilerden oluşmaktadır. Ön lisans eğitimi 2 yıllık verilmektedir ve staj eğitimi genellikle 1. sınıftan sonra başlamaktadır. Bu nedenle katılımcıların büyük kısmı 2. sınıf öğrencilerden oluşmaktadır.

Tablo 3.2. Araştırma Katılımcılarıyla İlgili Genel Bilgiler

Değişken	Seçenek	Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	238	57,9
	Erkek	173	42,1
Program	Ön Lisans	170	41,4
	Lisans	241	58,6
Sınıf	1.Sınıf	25	6,1
	2.Sınıf	180	43,8
	3.Sınıf	91	22,1
	4.Sınıf	115	28,0
Staj Deneyiminden Önce İş Deneyimi	Evet	235	57,2
	Hayır	176	42,8
Staj Deneyiminden Sonra İş Deneyimi	Evet	161	39,2
	Hayır	250	60,8
Staj Zorunluluğu	Evet	376	91,5
	Hayır	35	8,5
Staj Süresi	1 aydan az	24	5,8
	1-3 ay arası	308	74,9
	3 aydan fazla	79	19,2
Stajın Yapıldığı Zaman	Geçen yaz dönemi	313	76,2
	2 yıl önce	50	12,2
	3 yıl ve öncesi	48	11,6
Staj Yapılan İşletme Türü	5* Otel	210	51,1
	4* Otel	51	12,4
	5* Tatil Köyü	18	4,4
	1. sınıf restoran	58	14,1
	2. sınıf restoran	30	7,3
	Diğer	44	10,7
İş Rotasyonu Yapma Durumu	Evet	219	53,3
	Hayır	192	46,7
Staj Yapılan Departman	Mutfak	383	93,2
	Restoran	23	5,6
	Diğer	5	1,2

Yine staj eğitiminin genellikle 1. sınıftan sonra başlaması nedeniyle 1. sınıfta olan katılımcılar azınlıktadır (%6). Staj yapan öğrencilerin çok azı (%8,5) zorunlu olmadan bu programa katılmıştır. Buna göre stajın zorunlu olmadığı kurumlarda öğrencilerin staj yapmayı tercih etmediğini değerlendirmek mümkündür. Bununla birlikte çalışmaya katılan öğrencilerin çoğunluğu (%76'sı) stajını geçen yaz döneminde gerçekleştirmiştir. Öğrencilerin staj deneyimleri üzerinden çok fazla zaman geçmemiştir. Bu durumun elde edilen verilerin güvenilirliğini artırdığı düşünülmektedir.

İşletme türü açısından bakıldığında katılımcıların büyük bir kısmı (yaklaşık %64'ü) stajını 5 ve 4 yıldızlı otellerde gerçekleştirmiştir. Bununla birlikte katılımcıların yarısından fazlası (%53'ü) staj sürecinde iş rotasyonu yani farklı departman ve işlerde görev yapma fırsatı bulmuştur. Bu durum öğrencilerin mesleki gelişimleri açısından olumlu olarak görülmele birlikte ilgili işletmelerde iş yükünün fazla olmasına da bağlanabilir. Yine tabloda görüldüğü üzere öğrencilerin çok büyük bir bölümü (%93'ü) stajını mutfak departmanında tamamlamıştır. Araştırma kapsamı gastronomi ve aşçılık eğitimi alan öğrencilerden oluşmaktadır. Bu bağlamda ilgili sonucun söz konusu öğrencilerin eğitim aldıkları alanda staj yapma iradelerinin ne kadar yüksek olduğunun bir göstergesi olarak değerlendirilmesi de mümkündür. Diğer taraftan katılımcı öğrencilerin çok az bir kısmı (%1'i) stajını yiyecek içecek departmanları dışında önbüro ve kat hizmetleri gibi diğer departmanlarda yapmıştır.

3.8.2. Geçerlik Güvenirlğe İlişkin Bulgular

Verilerin analizinde hangi analiz tekniklerinin uygun olduğunun belirlenmesi için ilk olarak normal dağılım gösterip göstermediği incelenmiştir. Normal dağılım testi, verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek için kullanılan istatistiksel bir testtir. Bu test istatistiksel analizlerde güvenilir sonuçlar elde etmek için önemli bir adımdır. Verilerin normal dağılıma uygun olması, istatistiksel yöntemlerin geçerliliğini ve sonuçların doğruluğunu artırmaktadır. Normal dağılım testi için kullanılan farklı yöntemler bulunmaktadır. Bu çalışmadaki verilerin normal dağılım testi çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri üzerinden yapılmıştır. Çarpıklık ve basıklık, bir veri setinin dağılımının şeklini ve simetrisini tanımlayan istatistiksel ölçülerdir. Çarpıklık kavramı, veri setinin sağa veya sola doğru eğilimli olup olmadığını ifade etmektedir. Pozitif çarpıklık, veri setinin sağa doğru eğilimli olduğunu gösterirken, negatif çarpıklık veri setinin sola doğru eğilimli olduğunu gösterir. Çarpıklık değeri sıfıra yakın olduğunda, veri seti yaklaşık olarak simetrik kabul edilir. Normal dağılımın çarpıklık değeri sıfıra yakın olmalıdır. Basıklık ise bir veri setinin zirve noktasının ve kuyruklarının ne kadar keskin olduğunu gösteren bir değerdir. Pozitif basıklık, veri setinin zirvesinin daha sivri olduğunu ve kuyruklarının daha kalın olduğunu; negatif basıklık ise zirvenin daha düz olduğunu ve kuyrukların daha ince olduğunu göstermektedir. Çarpıklık değerinde olduğu gibi basıklıkta da normal dağılım için değerin sıfıra yakın olması gerekmektedir.

Alanyazında normal dağılım varsayımını sağlayan çarpıklık ve basıklık değerleri konusunda kabul edilmiş standart bir değer bulunmamaktadır. George ve Mallery (2010) çarpıklık ve basıklık değerlerinin ± 2 değerleri arasında olmasının parametrik testlerin

yapılması için yeterli bir gösterge olduğunu belirtmektedir. Bununla birlikte Curran vd. (1996), çarpıklık değeri ± 2 ve basıklık değeri ± 7 arasında kalan verilerin normal dağılım sergilediğini belirtmiştir. Kline (2011) ise normal dağılım varsayımının sağlanması için her iki değerin ± 5 arasında olması gerektiğini ileri sürmüştür.

Araştırmada kullanılan ölçek maddelerini çarpıklık ve basıklık değerleri ortalama ve standart sapma değerleriyle birlikte Tablo 3.3.'de yer almaktadır. İlgili tabloda görüldüğü üzere çarpıklık değerleri -1,152 ile 0,340, basıklık değeri ise -1,528 ile 1,040 arasında değişmektedir. Bu değerler araştırma verilerinin normal dağılım gösterdiğini ortaya koymaktadır.

Tablo 3.3. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Normallik Analizi Sonuçları

Ölçek Maddeleri	Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık
Staj memnuniyeti-1	3,832	0,992	-0,939	0,750
Staj memnuniyeti-2	3,752	1,236	-0,772	-0,395
Staj memnuniyeti-3	3,769	1,053	-0,848	0,289
Okul desteği-1	3,068	1,571	-0,094	-1,528
Okul desteği-2	3,579	1,353	-0,629	-0,805
Okul desteği-3	3,302	1,418	-0,380	-1,169
Yönetici Desteği-1	3,718	1,157	-0,790	-0,103
Yönetici Desteği-2	3,781	1,214	-0,897	-0,142
Yönetici Desteği-3	3,715	1,299	-0,788	-0,504
Öğrenme İmkanları-1	3,976	1,064	-1,039	0,585
Öğrenme İmkanları-3	3,732	1,307	-0,779	-0,588
İş Yoğunluğu-1	4,019	1,007	-1,119	0,980
İş Yoğunluğu-2	3,567	1,172	-0,377	-0,869
İş Yoğunluğu-3	2,445	1,072	0,340	-0,605
İş Yoğunluğu-4	3,506	1,196	-0,418	-0,824
İşe Karşı Tutum-1	3,363	1,192	-0,096	-1,036
İşe Karşı Tutum-2	3,922	1,070	-1,152	0,918
İşe Karşı Tutum-3	4,044	0,949	-1,069	1,040
Mesleki Bağlılık-1	3,769	1,132	-0,967	0,281
Mesleki Bağlılık-2	3,730	1,304	-0,876	-0,302
Mesleki Bağlılık-3	3,954	1,027	-1,022	0,739
Mesleki Bağlılık-4	3,788	1,242	-0,874	-0,193
Mesleki Bağlılık-5	3,489	1,204	-0,606	-0,438
Sektörde Kalma Niyeti-1	3,808	1,171	-0,886	-0,041
Sektörde Kalma Niyeti-2	3,832	1,042	-0,776	0,041
Sektörde Kalma Niyeti-3	3,815	0,997	-0,763	0,161

Normal dağılım testi sonrasında ölçeklerin geçerlilik ve güvenirlik testleri gerçekleştirilmiştir. Ölçeklerin yapı geçerliliği (AFA) incelenmiştir. Yapı geçerliliği, bir ölçme aracının ölçmek istediği kavramı doğru bir şekilde ölçüp ölçmediğini değerlendirmek için kullanılan bir kavramdır. AFA, bir veri setindeki değişkenlerin ortak varyansını açıklamak ve veri setindeki yapıyı anlamak için kullanılan bir istatistiksel yöntemdir. Bu yöntemin temel amacı, karmaşık veri setindeki ilişkileri basitleştirmek ve daha az sayıda boyuta indirgeyerek ölçme aracının geçerliliğini değerlendirmektir (George ve Mallery, 2010; Büyüköztürk, 2018).

AFA sürecinde öncelikle araştırmada kullanılan ölçeklerin analiz için uygun olup olmadığı belirlenmiştir. Bu bağlamda Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri, Barlett Küresellik Testi, anlamlılık (p) değeri ve maddelerin ortak varyans değerine bakılmıştır. Ölçeklerin faktör analizine uygun olması için KMO değerinin en az .50 ve üzerinde, Barlett Test değerinin ise anlamlı olması gerekmektedir (Hair vd., 2015). Bu kapsamda yapılan AFA sonucunda tüm ölçekler için elde edilen KMO ve Barlett Test değerinin anlamlı olduğu ($p < 0,001$) yani ilgili ölçeklerin faktör analizi için uygun olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte öğrenme imkanları ölçeğinde “Stajım esnasında yeni/faydalı şeyler öğrenme imkanı bulamadım.” (madde-2) maddesinin ortak varyans değeri ,38; iş yoğunluğu ölçeğinde “Stajımda verilen görevleri/işleri yerine getirebilmem için yeterli zamanım yoktu” (madde-2) maddesinin faktör yükü ise ,44 olarak ortaya çıkmıştır. Bu maddeler olumsuz ifadeler içerdiği için paket programda ters kodlanarak analiz edilmiştir. Buna rağmen ilgili maddeler referans değerleri olan ,50 altında kalması ölçekten çıkarılmış ve faktör analizi tekrarlanmıştır. Daha sonra faktör yapısını belirlemek amacıyla temel bileşenler analizi gerçekleştirilmiş ve Varimax döndürme yöntemi kullanılmıştır. Bu kapsamda özdeğer istatistiği 1’den büyük olan faktörler önemli faktör olarak kabul edilmiş ve faktörlerde yer alan maddelerin yük değerlerinin en az 0,50 olması tercih edilmiştir (Büyüköztürk, 2018).

Araştırmada kullanılan ölçeklerin AFA sonucu Tablo 3.4’te sunulmuştur. Tablodan anlaşıldığı üzere tüm ölçekler orijinal yapılarında olduğu gibi tek boyutta toplanmıştır. Ölçeklerde açıklanan varyans en düşük 66,665% olarak belirlenmiştir.

Aşağıda yer alan tabloda aynı zamanda ölçeklerin güvenirlik analizi sonuçları da yer almaktadır. Buna göre güvenirlik düzeyi en düşük olan ölçek 0,757 Cronbach Alpha katsayısıyla iş yoğunluğu ölçeği iken en yüksek ölçek 0,875 ile işe karşı tutum ölçeğidir. Bu değerler tüm ölçeklerin teorik açıdan yorumlanabilir, geçerli ve güvenilir olduğunu ortaya koymaktadır (George ve Mallery, 2010).

Tablo 3.4. Araştırma Ölçeklerine İlişkin AFA Sonuçları

Ölçekler	Faktör Yüğü	Özdeğer	Açıklanan Varyans	Güvenirlik (α)
Staj Memnuniyeti		2,219	73,973	0,812
Madde-1	0,903			
Madde-2	0,796			
Madde-3	0,878			
KMO Değeri: 0,680; Barlett Küresellik Testi: 489,545; Anlamlılık Düzeyi: $p<0,001$				
Okul Desteğı		2,280	75,997	0,835
Madde-1	0,796			
Madde-2	0,890			
Madde-3	0,924			
KMO Değeri: 0,664; Barlett Küresellik Testi: 584,083; Anlamlılık Düzeyi: $p<0,001$				
Yönetici Desteğı		2,275	75,834	0,837
Madde-1	0,899			
Madde-2	0,888			
Madde-3	0,824			
KMO Değeri: 0,704; Barlett Küresellik Testi: 523,421; Anlamlılık Düzeyi: $p<0,001$				
Öğrenme İmkanları		1,613	80,650	0,759
Madde-1	0,898			
Madde-3	0,898			
KMO Değeri: 0,500; Barlett Küresellik Testi: 192,494; Anlamlılık Düzeyi: $p<0,001$				
İş Yoğunluğu		2,020	67,320	0,757
Madde-1	0,819			
Madde-3	0,823			
Madde-4	0,819			
KMO Değeri: 0,695; Barlett Küresellik Testi: 295,127; Anlamlılık Düzeyi: $p<0,001$				
İşe Karşı Tutum		2,404	80,125	0,875
Madde-1	0,920			
Madde-2	0,855			
Madde-3	0,910			
KMO Değeri: 0,719; Barlett Küresellik Testi: 669,153; Anlamlılık Düzeyi: $p<0,001$				
Mesleki Bağlılık		3,333	66,665	0,874
Madde-1	0,862			
Madde-2	0,808			
Madde-3	0,829			
Madde-4	0,800			
Madde-5	0,780			
KMO Değeri: 0,852; Barlett Küresellik Testi: 996,260; Anlamlılık Düzeyi: $p<0,001$				
Sektörde Kalma Niyeti		2,339	77,957	0,851
Madde-1	0,881			
Madde-2	0,930			
Madde-3	0,834			
KMO Değeri: 0,677; Barlett Küresellik Testi: 622,424; Anlamlılık Düzeyi: $p<0,001$				

Araştırmada, AFA sonrasında DFA gerçekleştirilmiştir. Çalışmada kullanılan tüm ölçekler, uluslararası alanyazından temin edilmiştir. Bu nedenle, ölçekler yeni bir bağlamda ve incelenen örneklemin kültüründe kullanılabilir şekilde uyarlanmıştır. Bu analizlerin birlikte kullanılmasının amacı, ölçek uyarlama sürecindeki faktör yapısını doğrulamak ve ölçüm aracının geçerliliğini değerlendirmektir. Bu süreç, ölçülmek istenen değişkenlerin doğru bir şekilde ölçülmesi için güvenilir bir ölçüm aracı oluşturulması ve doğrulanması amacına hizmet etmektedir (Orçan, 2018).

Yapılan DFA sonucunda uyum indeksleri ($X^2=673,18$; $sd=247$; $RMSEA=0,065$; $GFI=0,88$; $AGFI=0,85$; $RMR=0,072$) olarak belirlenmiştir. Uyum indekslerinin ne kadar olması gerektiği konusunda farklı görüşler ve referanslar bulunmaktadır. İlgili değerlerin büyük bir kısmı kabul edilebilir uyum sınırları içindedir. Bununla birlikte uyum değerlerinin geliştirilmesi için programın önerdiği modifikasyonlar incelenmiştir. Modifikasyonlar teorik temellere dayanmalı, benzer ya da yakın anlam içermeli, mevcut veri setine ve analizin amacına uygun olmalıdır (Hair vd., 2017). Bu kapsamda mesleki bağlılığı ölçeğinde yer alan 1. ve 3. maddeleri arasında önerilen modifikasyon uygun bulunmuş ve gerçekleştirilmiştir. Modifikasyon işleminin ardından tekrarlan DFA neticesinde verilerin ölçeğin 8 boyutlu yapısına uyum sağladığı tespit edilmiştir. Ölçeklerin uyum iyiliği değerlerinin hepsi Ek-3'te yer akmaktadır. Buna göre başlıca uyum iyiliği değerleri kabul edilebilir referanslarla birlikte Tablo 3.5'te sunulmuştur.

Tablo 3.5. Araştırma Verilerine İlişkin DFA Uyum İyiliği İstatistiği Sonuçları

Uyum İyiliği İndeksleri	Referans Değerler	Referanslar	Elde Edilen Değerler
X^2 /sd	≤ 3	Kline, 2011	2,51
RMSEA	≤ 0.08	Hair vd., 2015	0.061
RMR	$\leq .1$	Hu ve Bentler, 1999	0.071
NFI	≥ 0.90	Hu ve Bentler, 1999	0.97
CFI	≥ 0.90	Hair vd., 2015	0.98
GFI	≥ 0.80	Hair vd., 2015	0.89
AGFI	≥ 0.80	Hair vd., 2015	0.86

Genel olarak uyum iyiliği istatistiklerine bakıldığında ölçüm modelinin iyi ve kabul edilebilir olduğu görülmektedir. Sonrasında yapı geçerliliğini test etmek için standartlaştırılmış faktör yükü, birleşik güvenirlik (CR) ve açıklanan ortalama varyans (AVE) olmak üzere üç veri değerlendirilmiştir. Standartlaştırılmış faktör yükü, her bir maddenin faktörle olan ilişkisini ifade ederken, birleşik güvenirlik (CR), faktör ölçeğinin güvenirliğini ölçmektedir. Açıklanan ortalama varyans (AVE) ise, faktörlerin toplam varyansın ne kadarını açıkladığını ifade etmektedir. Hair vd., (2015) her bir maddenin faktör yükü değerinin 0.50, her bir yapının (örtük değişkenin) birleşik güvenirlik değerinin ise 0,70 ve üzerinde olması gerektiğini belirtmektedir. Fornell and Larcker (1981) ise ilgili yapıların açıklanan ortalama varyans değerinin de 0,50'den büyük olması gerektiğini ileri sürmektedir. Tablo 3,6'da özetlenen DFA sonuçlarında görüldüğü gibi maddelerin faktör yükleri 0,64-0,95

arasında, birleşik güvenirlik değeri 0,753-0,882 arasında ve açıklanan ortalama varyans değeri ise 0,51-0,72 arasında yer almaktadır. Bütün bu değerler faktör yapılarının yakınsaklık geçerliliği sağlandığını yani ölçümün geçerli ve güvenilir olduğunu ortaya koymaktadır. Yakınsaklık geçerliliği (convergent validity), bir ölçüm aracının beklendiği gibi ilgili kavramları ölçmesini ve benzer ölçüm araçlarıyla tutarlı sonuçlar vermesini ifade etmektedir.

Tablo 3.6. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Faktörler/Maddeler	Standartlaştırılmış Çözüm	t- değerleri	CR	AVE
Staj Memnuniyeti			0,827	0,618
Madde-1	0,86	21,35		
Madde-2	0,64	14,10		
Madde-3	0,84	20,58		
Okul Desteği			0,854	0,666
Madde-1	0,64	13,87		
Madde-2	0,85	19,74		
Madde-3	0,93	22,83		
Yönetici Desteği			0,847	0,650
Madde-1	0,84	20,17		
Madde-2	0,86	21,01		
Madde-3	0,71	15,83		
Öğrenme İmkanları			0,764	0,619
Madde-1	0,73	15,97		
Madde-3	0,84	18,96		
İş Yoğunluğu			0,753	0,505
Madde-1	0,75	15,22		
Madde-3	0,69	13,96		
Madde-4	0,69	13,89		
İşe Karşı Tutum			0,882	0,716
Madde-1	0,88	21,93		
Madde-2	0,75	17,20		
Madde-3	0,90	22,74		
Mesleki Bağlılık			0,862	0,556
Madde-1	0,75	17,41		
Madde-2	0,81	19,21		
Madde-3	0,70	15,53		
Madde-4	0,77	17,89		
Madde-5	0,69	15,34		
Sektörde Kalma Niyeti			0,867	0,688
Madde-1	0,81	19,23		
Madde-2	0,95	24,80		
Madde-3	0,71	16,17		

Ölçüm modelinde ayırt edici geçerlilik sağlanması için her bir yapıya ait AVE değerinin karekökünün, o yapı ile diğer yapılar arasındaki korelasyondan büyük olması gerekir (Fornell & Larcker, 1981). Ayırt edici geçerlilik (discriminant validity), bir ölçüm aracının farklı kavramları birbirinden ayırt edebilme yeteneğini ifade etmektedir. Ayırt edici geçerlilik, bir ölçüm aracının güvenilir bir şekilde farklı kavramları ölçebildiğini ve bu ölçüm aracının diğer kavramlarla karışmadığını gösterir. Tablo 3.7’de ölçeklerin korelasyon ve AVE karekök değerleri birlikte sunulmuştur.

Tablo 3.7. Araştırma Değişkenlerine İlişkin Korelasyon Matrisi

Değişkenler	X	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Staj Memnuniyeti	3,7843	1							
2. Okul Desteği	3,3163	,329**	1						
3. Yönetici Desteği	3,7380	,735**	,362**	1					
4. Öğrenme İmkanları	3,9976	,605**	,171**	,606**	1				
5. İş Yoğunluğu	3,4785	-,393**	-,198**	-,348**	-0,073	1			
6. İşe Karşı Tutum	3,9116	,713**	,303**	,659**	,606**	-,258**	1		
7. Mesleki Bağlılık	3,7538	,537**	,344**	,452**	,272**	-,331**	,595**	1	
8. Sektörde Kalma Niyeti	3,7161	,473**	,345**	,415**	,312**	-,235**	,548**	,683**	1
AVE karekökü		0,786	0,816	0,806	0,787	0,711	0,846	0,746	0,829

Yukarıda yer alan tabloda görüldüğü üzere AVE’nin karekökü tüm yapılar arasındaki korelasyon katsayılarından daha büyüktür. Dolayısıyla ölçüm modelinin ayırt edici geçerliliği sağlanmıştır. Çalışmanın geçerlik ve güvenilirliğinin sağlanması ve doğrulanması için özen gösterilmiş ve farklı analizler aracılığıyla ortaya koyulmuştur. Ortak yöntem yanlılığı, bir araştırma çalışmasında kullanılan ölçüm araçlarının veya değerlendirme yöntemlerinin, elde edilen sonuçları etkileyecek şekilde sistemli bir şekilde yanlılık oluşturmaması durumudur. Bu yanlılık, katılımcıların verdiği yanıtlarda veya değerlendirmelerde ortaya çıkar ve sonuçların gerçek durumu yansıtmamasına neden olabilir. Çalışmada da bu durumu önlemek adına katılımcıların yanıtları anonim bir şekilde toplanmıştır. Bu uygulama sosyal normlara uyum sağlama veya olumsuz tepkileri gizleme eğilimini azaltabilir. Bu durumun, çalışma için daha dürüst ve gerçekçi yanıtların elde edilmesini sağladığı düşünülmektedir. Analiz aşamasında ise, açıklayıcı faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi yöntemleri kullanılmıştır. Açıklayıcı faktör analizi ile, ölçüm aracındaki farklı boyutların doğru bir şekilde ölçülüp ölçülmediği değerlendirilmiştir. Bu, analiz aracılığıyla ölçüm aracının yapısal olarak tutarlı olduğu doğrulanmıştır. Sonrasında doğrulayıcı faktör analizi ile, daha önceden belirlenmiş olan çalışma modeli test edilmiş ve verilerin bu modele ne kadar iyi uyduğu değerlendirilmiştir. Bu

analizle, ölçüm aracının güvenilirliği ve geçerliliği teyit edilmiştir. Aynı zamanda, faktörler arasındaki ilişkilerin doğrulanmasıyla teorik temellere dayanan modelin ilgili ölçüm aracı ile objektif bir şekilde ölçülebileceği ortaya koyulmuştur.

3.8.3. Yapısal Eşitlik Modeli ve Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular

Ölçüm modelinin güvenilirliği ve geçerliliği doğrulandıktan sonra araştırma hipotezlerinin testi, yapısal eşitlik modeli kullanılarak değerlendirilmiştir. Yapısal eşitlik modeli (YEM), çoğunlukla sosyal bilimlerde ve davranışsal araştırmalarda kullanılan istatistiksel bir analiz yöntemidir. YEM, incelenen değişkenler arasındaki ilişkileri modellemek, test etmek ve açıklamak için kullanılmaktadır. Ayrıca, teorik model ve gerçek gözlem arasındaki uyumu değerlendirmek amacıyla kullanılan bir analiz yöntemidir. Bu özelliği YEM'in araştırma hipotezlerini test etmek için etkili bir araç olarak tercih edilmesini sağlamaktadır (Sümer, 2000).

Analiz sürecinin tutarlılığı ve elde edilen sonuçların karşılaştırılabilir olması için YEM'de DFA sürecinde yapılan modifikasyon (mesleki bağlılık ölçeği 1. ve 3. maddeler) tekrarlanmıştır. Analiz sonucunda elde edilen değerler EK-2'de yer almaktadır. Tablo 3.8'de gösterildiği gibi genel model uyum indeksi dahil olmak üzere diğer uyum iyiliği indeksleri, daha önce de belirtilen ilgili referansa göre kavramsal modelin iyi ve kabul edilebilir düzeyde uyuma sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

Tablo 3.8. Araştırma Verilerine İlişkin YEM Uyum İyiliği İstatistiği Sonuçları

Uyum İyiliği İndeksleri	Referans Değerler	Referanslar	Elde Edilen Değerler
X^2 /sd	≤ 3	Kline, 2011	2,75
RMSEA	≤ 0.08	Hair vd., 2015	0.066
RMR	≤ 1	Hu ve Bentler, 1999	0.092
NFI	≥ 0.90	Hu ve Bentler, 1999	0.96
CFI	≥ 0.90	Hair vd., 2015	0.98
GFI	≥ 0.80	Hair vd., 2015	0.88
AGFI	≥ 0.80	Hair vd., 2015	0.84

Kavramsal modelin iyi ve kabul edilebilir düzeyde uyuma sahip olduğu belirlendikten sonra yapısal eşitlik modeli çerçevesinde verilerin standartlaştırılmış çözüm ve t-değerleri incelenmiştir. Aşağıda yer alan Tablo 3.9'da görüldüğü gibi verilerin standartlaştırılmış çözüm değerleri 0,64 – 0,93 ve t-değerleri ise 13,80 – 23,84 arasında yer almaktadır. Bu durum da maddelerin değişkenleri yordama yeteneğinin yeterli seviyede olduğunu ortaya koymaktadır. (Hair vd., 2015)

Tablo 3.9. Yapısal Eşitlik Modeli Sonuçları

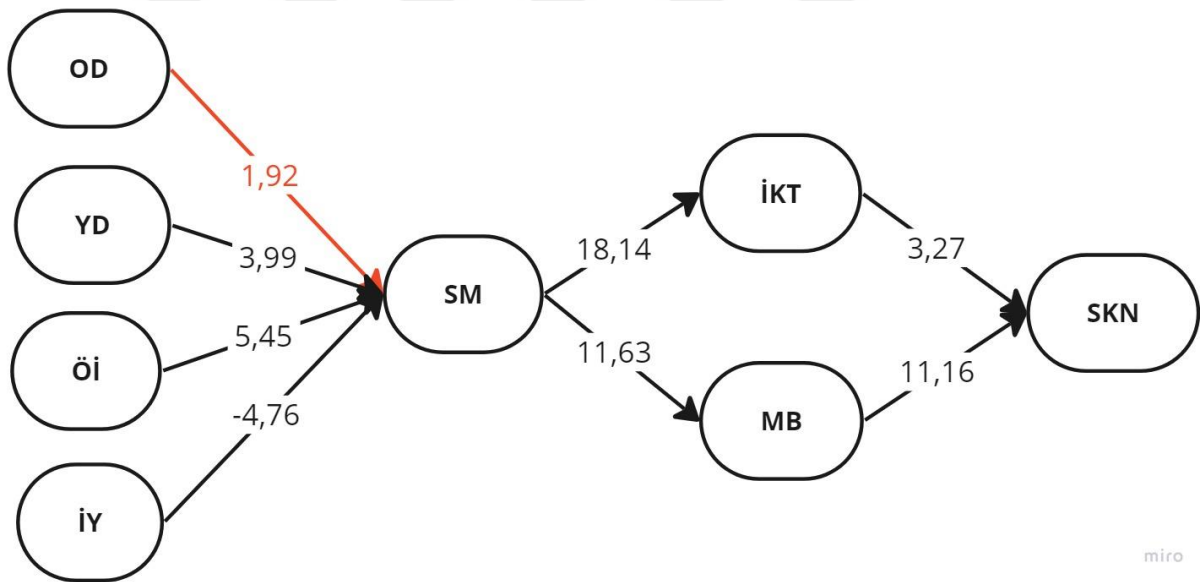
Faktörler/Maddeler	Standartlaştırılmış Çözüm	t- değeri
Staj Memnuniyeti		
Madde-1	0,85	-
Madde-2	0,64	14,31
Madde-3	0,84	21,02
Okul Desteği		
Madde-1	0,64	13,80
Madde-2	0,84	19,59
Madde-3	0,93	22,49
Yönetici Desteği		
Madde-1	0,84	20,15
Madde-2	0,86	20,95
Madde-3	0,71	15,89
Öğrenme İmkanları		
Madde-1	0,72	15,57
Madde-3	0,85	19,18
İş Yoğunluğu		
Madde-1	0,75	15,29
Madde-3	0,69	13,92
Madde-4	0,69	13,81
İşe Karşı Tutum		
Madde-1	0,88	-
Madde-2	0,75	18,35
Madde-3	0,89	23,84
Mesleki Bağlılık		
Madde-1	0,75	-
Madde-2	0,81	16,48
Madde-3	0,71	17,73
Madde-4	0,77	15,57
Madde-5	0,69	13,95
Sektörde Kalma Niyeti		
Madde-1	0,80	-
Madde-2	0,95	21,49
Madde-3	0,71	15,65

Bu çalışmada, araştırma hipotezleri, oluşturulan teorik modele uygun olarak; değişkenler arasında anlamlı bir etkileşimin varlığını belirlemek amacıyla YEM ile test edilmiştir. Standartlaştırılmış faktör yükü ve t değerleri, hipotezlerin desteklenmesini test etmek için değerlendirilmiştir. Standartlaştırılmış faktör yükü, modeldeki değişkenlerin etkilerini karşılaştırmak ve yorumlamak için kullanılmış, t değerleri ise her bir değişkenin istatistiksel olarak birbirini anlamlı bir şekilde etkileyip etkilemediğini belirlemek için kullanılmıştır. Araştırmanın hipotez testine ilişkin YEM sonuçları aşağıdaki Tablo 3.10’da sunulmuştur. Tablo verilerine göre yapılan yapısal eşitlik modeli analizi sonuçlarına dayanarak, çeşitli faktörlerin staj memnuniyeti üzerindeki etkileri incelenmiştir.

Tablo 3.10. Araştırma Hipotezlerine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Sonuçları

Hipotez	İlişki	Standartlaştırılmış Faktör Yüğü	t-değeri	Sonuç
H1	Okul Desteğı → Staj Memnuniyeti	0,07	1,92	Desteklenmedi
H2	Yönetici Desteğı → Staj Memnuniyeti	0,38	3,99	Desteklendi
H3	Öğrenme İmkanları → Staj Memnuniyeti	0,47	5,45	Desteklendi
H4	İş Yoğunluğu → Staj Memnuniyeti	-0,24	-4,76	Desteklendi
H5	Staj Memnuniyeti → İşe Karşı Tutum	0,86	18,14	Desteklendi
H6	Staj Memnuniyeti → Mesleki Bağlılık	0,65	11,63	Desteklendi
H7	İşe Karşı Tutum → Sektörde Kalma Niyeti	0,16	3,27	Desteklendi
H8	Mesleki Bağlılık → Sektörde Kalma Niyeti	0,71	11,16	Desteklendi

Hipotez testlerinin bulgularına ilişkin oluşturulan yapısal model aşağıdaki Şekil 3.3'te sunulmuştur.

**Şekil 3.3. Araştırma Değişkenlerinin Birbirleri ile Etkileşimine İlişkin Yapısal Model**

OD: Okul Desteğı; YD: Yönetici Desteğı; Öİ: Öğrenme İmkanları; İY: İş Yoğunluğu; SM: Staj Memnuniyeti; İKT: İşe Karşı Tutum; MB: Mesleki Bağlılık; SKN: Sektörde Kalma Niyeti

Yukarıda yer alan şekilde görüldüğü gibi araştırma çerçevesinde oluşturulan teorik model, yapısal model ile büyük oranda doğrulanmış olup H1 hipotezi hariç tüm araştırma hipotezleri kabul edilmiştir. Bulgulara göre, okul desteğı, ($\beta=0,07$; $t=1,92$; $p<0.05$) ve staj memnuniyeti arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Veriler çalışma hipotezlerinden H1'in desteklenmediğini ortaya koymaktadır. İlgili alanyazında benzer değişkenlerin ilişkisine dair birbirinden farklı bulgular yer almaktadır. Abdel-Aty ve Deraz'ın (2018) Mısır'da eğitim gören turizm öğrencileri üzerinde yaptığı bir araştırmada, çalışma

sonuçlarıyla benzer bir şekilde okul desteği ve staj çıktıları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Otel işletmeciliği öğrencileri odağında yapılan bir diğer çalışmada ise (Vukic vd., 2022) staj memnuniyetinin diğer değişkenler arasında en az okul desteğinden etkilendiği bildirilmiştir. Alanyazın genelinde araştırmalar, okul desteğinin staj deneyimi üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Örneğin Hussien ve Lopa'nın (2018) ABD'de Midwestern University turizm öğrencileri örnekleminde yaptığı bir çalışmada okul desteği ile staj memnuniyeti arasında pozitif bir ilişki olduğu ortaya koyulmuştur. Dabke (2015) Hindistan'da eğitim gören işletme öğrencileri odağında yaptığı çalışmada okul desteğinin öğrencilerin staj memnuniyetini olumlu yönde etkilediğini bildirmiştir. Benzer şekilde Maini vd., (2021) stajını online (çevrimiçi) olarak tamamlamış işletme öğrencilerinin algıladığı okul desteği ile staj memnuniyeti arasında pozitif bir ilişki olduğunu bulmuştur. Ek olarak Heng vd., (2011) Malezya'da eğitim gören İşletme ve Finans Fakültesi öğrencilerinin staj memnuniyetlerinin okul desteği tarafından anlamlı bir şekilde etkilendiğini ortaya koymuştur. Verilen örnekler çerçevesinde araştırma hipotezinin desteklenmemesi sonucu geçmiş çalışmalarla büyük oranda uyuşmamaktadır. Farklı değişkenler ile turizm ve konaklama öğrencileri odağında yapılan bir çalışmada ise (Bae vd., 2022) fakülte desteğinin program memnuniyeti ve sektörde kalma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı rapor edilmiştir.

Yönetici desteği, ($\beta=0,38$; $t=3,99$; $p<0.05$) staj memnuniyeti üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir. Bu sonuçlar, staj yapan öğrencilerin algıladığı yönetici desteğinin, staj memnuniyetini arttırdığını göstermektedir. İlgili veriler çalışma hipotezlerinden H2'nin desteklendiğini ortaya koymaktadır. Araştırmalar, çalışma sonuçları ile benzer bir şekilde stajyer öğrencilerin staj deneyiminde yönetici desteği aldıklarında daha memnun olduklarını göstermektedir. D'Abate vd., (2009) ABD'de işletme öğrencileri odağında yaptıkları araştırmada öğrencilerin algıladıkları yönetici desteğinin staj memnuniyetlerini olumlu yönde etkilediğini ortaya koymuştur. Otel işletmeciliği öğrencileri odağında yapılan bir diğer çalışmada (Vukic vd., 2022) ise staj memnuniyetinin diğer değişkenler arasında en çok yönetici desteğinden etkilendiği bildirilmiştir. To ve Lung (2020) ise Çin, Macao'da farklı bölümlerden lisans eğitimi alan öğrenciler üzerinde yaptıkları bir çalışmada benzer bulgulara ulaşmışlardır. Dabke (2015) Hindistan'da eğitim gören işletme öğrencileri odağında yaptığı çalışmada yönetici desteğinin öğrencilerin staj memnuniyetini olumlu yönde etkilediğini ortaya koymuştur. Turizm öğrencileri üzerinde yapılan bir başka çalışmada ise (Mensah vd., 2020) aynı şekilde yönetici desteğinin staj memnuniyetini pozitif yönde etkilediği bildirilmiştir. Maaravi vd., (2021) aynı değişkenleri İsrail'de stajlarını bir filiz şirkette ücretsiz

olarak yapmış farklı lisans öğrencileri odağında gözlemlemişlerdir. Benzer bir şekilde yönetici desteği ile staj memnuniyeti arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır. Yöneticilerin stajyerlere rehberlik, destek ve geri bildirim sağlaması, öğrencilerin staj sürecini olumlu yönde etkileyerek memnuniyetlerini artırmaktadır. Bu bulgular, yönetici-stajyer ilişkisinin önemini vurgulamaktadır.

Öğrenme imkanları, ($\beta=0,47$; $t=5,45$; $p<0,05$) staj memnuniyetini pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Bu sonuçlar, staj yapan öğrencilerin sahip olduğu öğrenme imkanlarının, staj memnuniyetini arttırdığını göstermektedir. İlgili veriler çalışma hipotezlerinden H3'ün desteklendiğini ortaya koymaktadır. Hipotez sonucu yazında bulunan çalışmalar ile benzeşmektedir. Araştırmalar, stajyer öğrencilerin staj sürecinde sunulan çeşitli öğrenme imkanlarının staj memnuniyetlerini artırdığını göstermektedir. D'Abate vd., (2009) ABD'deki işletme öğrencilerinin staj deneyimlerini etkileyen farklı etmenleri araştırmışlardır. Çalışma sonuçlarına göre de öğrencilerin profesyonellerle etkileşim, teknik eğitimler gibi öğrenme imkanlarına sahip olmaları, staj deneyimlerini daha tatmin edici hale getirmektedir. Dabke (2015) Hindistan'da eğitim gören işletme öğrencileri odağında yaptığı çalışmada öğrenme imkanlarının öğrencilerin staj memnuniyetini olumlu yönde etkilediğini bildirmiştir. Benzer şekilde ABD'deki turizm öğrencileri odağında yapılan bir çalışmada (Hussien ve Lopa, 2018) stajyerler stajları esnasında ne kadar pratik ve teorik bilgi edinirlerse, stajyerlerin memnuniyetinin o kadar yüksek olduğu ortaya koyulmuştur. Bu bulgular, staj programlarının öğrencilere çeşitli öğrenme imkanları sunarak memnuniyetlerini artırmanın önemini vurgulamaktadır.

Diğer yandan, iş yoğunluğunun ($\beta=-0,24$; $t=-4,76$; $p<0,05$) staj memnuniyeti üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi olduğu görülmüştür. Bu bulgu, staj sürecindeki yoğun iş taleplerinin artmasıyla birlikte staj memnuniyetinin azaldığına işaret etmektedir. İlgili bulgular çalışma hipotezlerinden H4'ün desteklendiğini ortaya koymaktadır. Mensah vd., (2021) tarafından Macao'da yapılan araştırmada aşırı yoğun çalışma koşullarının stajyer öğrencilerin memnuniyetini olumsuz etkilediği görülmüştür. Bu bulgular, H4 hipotezinin sonucu ile uyumlu olup staj programlarının öğrencilerin iş yoğunluğunu yönetmeye ve staj deneyimini iyileştirmeye yönelik stratejiler geliştirmesinin önemini ortaya koymaktadır. Sonuç olarak, bu analiz sonuçları, staj programlarındaki bazı faktörlerin staj memnuniyeti üzerinde önemli etkileri olduğunu göstermektedir. Öğrencilerin staj memnuniyetini artırmak için yönetici desteği ve öğrenme imkanlarına önem verilmesi gerekmektedir. Bunun yanı sıra, staj sürecindeki iş yoğunluğunun azaltılması, staj memnuniyetini artırmak için dikkate alınması gereken bir konudur.

Tablo 3.10’da da yer alan bulgulara göre staj memnuniyetinin işe karşı tutum ($\beta=0,86$; $t=18,14$; $p<0.05$) ve mesleki bağlılık ($\beta=0,65$; $t=11,63$; $p<0.05$) üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu görülmektedir. Bu bulgular, staj yapan bireylerin staj deneyimlerinden memnuniyet duymalarının, işe karşı tutumlarını olumlu yönde etkilediğini ve mesleki bağlılıklarını artırdığını göstermektedir. İlgili bulgular çalışma hipotezlerinden H5 ve H6 desteklendiğini ortaya koymaktadır. Chen vd., (2018) tarafından Tayvan’da yapılan bir araştırmada, turizm öğrencilerinin staj memnuniyetinin, işe karşı tutumlarını anlamlı bir şekilde etkilediği ortaya koyulmuştur. Bu bulgular araştırma hipotezlerinden H5 ile paralellik göstermektedir. Memnuniyet düzeyi yüksek olan öğrenciler genellikle işe karşı daha olumlu bir tutum sergilemektedir. H6: Öğrencilerin staj memnuniyet düzeyleri, mesleki bağlılıklarını anlamlı şekilde etkiler" hipotezi de aynı değişkenleri değerlendiren geçmiş çalışma sonuçlarıyla uyumlu bulunmuştur. Araştırmalar, stajyer öğrencilerin staj deneyimindeki memnuniyet düzeyinin, mesleki bağlılıklarını güçlü bir şekilde etkilediğini göstermektedir. Wang vd., (2014) tarafından Tayvan’da üniversite düzeyinde turizm eğitimi gören öğrenciler üzerinde yapılan çalışmada staj çıktılarının mesleki bağlılığı etkilediği ortaya koyulmuştur. Benzer şekilde Lam vd., (1995) stajyer öğretmenlerin iş tatmininin mesleki bağlılıklarını artırdığını bulmuştur. Bu değişkenler çalışma değişkenleri ile birebir aynı olmasa da paralel etkiler gösterebileceği düşünülmektedir. Bu yüzden bulguların uyumlu olduğu varsayılmaktadır.

Ayrıca, öğrencilerin işe karşı tutumu ($\beta=0,16$; $t=3,27$; $p<0.05$) ve mesleki bağlılıkları ($\beta=0,71$; $t=11,16$; $p<0.05$), sektörde kalma niyetlerini pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Bu sonuçlar, bireylerin işe karşı tutumlarının ve mesleki bağlılıklarının, sektörde kalmaya yönelik niyetlerini artırdığını göstermektedir. İlgili bulgular çalışma hipotezlerinden H7 ve H8’in desteklendiğini ortaya koymaktadır. H7 ve H8 hipotezlerinin sonuçları, yapılan geçmiş çalışmalar ile paralellik göstermektedir. Yapılan araştırmalar örneklem açısından farklı bir grubu incelese de işine karşı olumlu bir tutum sergileyen ve mesleki bağlılık düzeyi yüksek olan çalışanların, sektörde kalma niyetlerinin daha güçlü olduğunu göstermektedir. Kaya vd., (2020) tarafından ESOGÜ turizm öğrencileri odağında yapılan çalışmada iş ile ilgili pek çok değişkenin (işin doğası, fiziksel çalışma koşulları, sosyal statü, ücret, yöneticiler) sektörde kalma niyetini anlamlı bir şekilde etkilediği ortaya koyulmuştur. Jawabri (2017) tarafından Birleşik Arap Emirlikleri’nde eğitim gören işletme öğrencileri üzerinde yapılan bir çalışmada staj memnuniyeti yüksek olan öğrencilerin gelecekteki iş beklentileri açısından daha olumlu ve daha hevesli oldukları görülmüştür. Carless, (2005) tarafından Avustralya’da yapılan bir araştırmada da polis memurlarının

mesleki bağlılıklarının meslekte kalma niyetini etkilediği bulunmuştur. Benzer şekilde Chinomona ve Dhurup, (2014) Zimbabwe’de çalışan KOBİ personelinin mesleki bağlılığının arttıkça sektörde kalmaya daha fazla niyetli olduğunu bildirmiştir. Başka bir çalışmanın (Ramaprasad vd., 2022) bulguları, turizm öğrencilerinin staj memnuniyetinin, öğrencilerin kariyer uyumluluğunu artırdığını ve öğrencilerin temel öz-değerlendirme seviyelerine bağlı olarak öğrenciler arasında kariyer kararı öz yeterliliğini önemli ölçüde etkilediğini göstermektedir. Ek olarak Kidd ve Green (2006) Birleşik Krallık’ta çeşitli alanlarda görev yapan bilim adamlarının sektörde kalma niyetinin demografik değişkenlerinin aracı rolü ile mesleki bağlılıktan etkilendiğini ortaya koymuştur. Bu nedenle, işe karşı tutumun ve mesleki bağlılığın sektörde kalma niyetlerini etkileyen önemli faktörler olduğu söylenebilir.

Çalışma bulgularına göre staj yapılan işletmelerde yöneticiler tarafından verilen destek ve staj sürecinde sağlanan öğrenme imkanları öğrencilerin staj deneyimlerini dolayısıyla staj memnuniyetlerini olumlu şekilde etkilemektedir. T değerleri incelendiğinde bu etmenlerden öğrenme imkanlarının staj memnuniyeti üzerinde etkisinin (5,45) daha fazla olduğu anlaşılmaktadır. Bununla birlikte iş yoğunluğunun staj memnuniyeti üzerinde anlamlı ve negatif etkisi ortaya çıkmıştır. Çalışmanın en dikkat çekici sonucu okul desteğinin staj memnuniyeti üzerinde etkisinin olmamasıdır. Staj memnuniyetinin etkileri de açıkça görülmektedir. Bu kapsamda staj memnuniyeti işe karşı tutumu ve mesleki bağlılığı güçlü ve olumlu şekilde etkilemektedir. İşe karşı tutum ve mesleki bağlılık unsurları da öğrencilerin sektörde kalma niyetlerini anlamlı şekilde etkilemektedir. Alanyazında farklı örneklerde olmak üzere araştırma bulgularını destekleyen çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmaların bazıları Tablo 3.11’te bütünsel olarak sunulmuştur.

Tablo 3.11. Hipotez Sonuçlarını Destekleyen Çalışmalara İlişkin Özet

Hipotezler	Sonuç	Destekleyici Referanslar
H1: Okul desteği → staj memnuniyeti	Desteklenmedi	Abdel-Aty ve Deraz,2018
H2: Yönetici desteği → staj memnuniyeti	Desteklendi	Ali vd., 2022; Vukic, 2022; Maaravi vd., 2021; To ve Lung, 2020; Mensah vd., 2020.
H3: Öğrenme imkanı → staj memnuniyeti	Desteklendi	Hussien ve Lopa 2018; Dabke, 2015; D’Abate vd., 2009
H4: İş yoğunluğu → staj memnuniyeti	Desteklendi	Mensah vd., 2021
H5: Staj memnuniyeti → işe karşı tutum	Desteklendi	Chen vd., 2018
H6: Staj memnuniyeti → mesleki bağlılık	Desteklendi	Wang vd., 2014; Lam vd., 1995
H7: İşe karşı tutum → sektörde kalma niyet	Desteklendi	Kaya, Oğuz ve Yılmaz, 2020
H8: Mesleki bağlılık → sektörde kalma niyeti	Desteklendi	Chinomona ve Dhurup, 2014; Kidd ve Green, 2006; Carless, 2005

Çalışmada ulaşılan bulguların alanyazındaki bulgular ile tartışılması, çalışmada işlenen konunun daha geniş bir çerçevede değerlendirilmesine olanak sağlamıştır. Araştırmanın sonuç bölümünde ise bu değerlendirmelere ilişkin çıkarımlar ve öneriler sunulmaktadır.

Daha önce de belirtildiği gibi çalışmanın temel değişkeni staj deneyimi olarak staj memnuniyetidir. Bu nedenle staj memnuniyetinin daha kapsamlı ele alınmasına karar verilmiş ve katılımcıların genel özelliklerine göre staj memnuniyetinin değişip değişmediği incelenmiştir. Araştırma bulgularına göre katılımcıların staj memnuniyeti ortalaması yaklaşık 3,78'dir. Yani öğrencilerin staj memnuniyet düzeyi ortalamanın çok az üstündedir. Bununla birlikte staj memnuniyetinin cinsiyet, program, staj öncesi iş deneyimi, işletme türü, iş rotasyonu bakımından değişim durumunu ortaya koymak için Bağımsız Örneklem t Testi yapılmıştır. Elde edilen analiz sonuçları aşağıda yer alan Tablo 3.12'de gösterilmektedir.

Tablo 3.12. Staj Memnuniyetinin Demografik Değişkenlere İlişkin T Testi

Değişken	Grup	Frekans	Ortalama	S.S	t	p
Cinsiyet	Kadın	238	3,69	,971	-2,32	,021*
	Erkek	173	3,90	,874		
Program	Ön Lisans	170	3,73	1,01	-,896	,385
	Lisans	241	3,81	,881		
Staj Öncesi İş Deneyimi	Evet	235	3,82	,920	,925	,355
	Hayır	176	3,73	,959		
İş Rotasyonu	Evet	219	3,89	,932	2,64	,008*
	Hayır	192	3,65	,928		
Staj Yapılan İşletme Türü	Konaklama	279	3,78	,915	-,350	,972
	Diğer	131	3,78	,981		

Analiz sonuçları incelendiğinde staj memnuniyetinin eğitim görülen program, staj öncesi iş deneyiminin olup olmaması ve stajın yapıldığı işletme türü bakımından anlamlı bir şekilde değişmediği anlaşılmıştır ($p>0,05$). Diğer taraftan cinsiyet ve staj sürecinde iş rotasyonu yapmak bakımından gruplar arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Buna göre erkek öğrencilerin staj memnuniyeti kadın öğrencilerden daha yüksektir. Bu sonuç kadın stajyerlerin cinsiyetlerine dayalı olumsuz önyargılarla karşılaşabileceği olasılığıyla ilişkilendirilebilir. Ek olarak yiyecek içecek hizmet işletmelerinin mutfak departmanında erkek çalışan yoğunluğu çok daha fazladır. Bu nedenle erkek stajyerlerin, iş ortamında daha kolay iletişim kurabildiği ve ekip dinamiklerine daha iyi uyum sağladığı düşünülebilir. Benzer şekilde mutfak departmanındaki işlerin fiziksel zorluğu da kadın stajyerlerin memnuniyetlerine olumsuz yansımış olabilir.

Araştırmanın diğer anlamlı sonucu staj esnasında iş rotasyonu yapanların bu rotasyonu yapmayanlara göre stajından daha memnun olmasıdır. İş rotasyonu yapan stajyerler, farklı departmanlarda çalışma şansına sahip oldukları için daha geniş bir staj deneyimi yaşayabilirler. Stajyerlerin monotonluktan çıkarak farklı görevlerde çalışmaları, iş tatmini ve motivasyonlarını artırabilir. Farklı işlerde çalışmanın getirdiği öğrenme çeşitliliği, staj sürecini daha keyifli hale getirebilir ve bu sayede de staj memnuniyetini arttırabilir.

Bu bulgulardan çıkarılabilecek başlıca iki nokta bulunmaktadır. Bunlardan ilki, çalışma ortamının erkek ve kadın stajyerler için eşit derecede destekleyici olması gerektiğidir. İşletmeler, cinsiyet ayrımcılığını engellemek ve çalışanlarının eşit şartlarda staj yapmasını sağlamak için çeşitli önlemler almalıdır. Bununla birlikte eğitim kurumları tarafından planlanan ve yürütülen staj programlarda cinsiyet farklılıkları da göz önünde bulundurulmalıdır. İkincisi ise iş rotasyonu yapan stajyerlerin staj memnuniyetinin daha yüksek olmasıdır. İş rotasyonu yapan stajyerler, daha çeşitli ve zengin bir staj deneyimi yaşadıkları için, işe bağlılık ve motivasyon düzeyleri de artabilir. Bu bağlamda işletmeler ve akademik kurumlar staj programları ve işletme eğitimlerinde iş rotasyonuna daha fazla önem vermelidir.

Ek olarak öğrencilerin staj memnuniyetinin sınıf, staj yapılan dönem ve staj süresine göre göre değişip değişmediğinin belirlenmesi için ANOVA yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda ilgili gruplar arasında staj memnuniyet düzeyi bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı ortaya çıkmıştır.

SONUÇ

Gastronomi ve mutfak sanatları, uygulamada yiyeceklerin hazırlanması, sunumu ve servisiyle ilgili çok yönlü bir alandır. Bu alanda eğitim alan öğrenciler için, teorik bilginin yanı sıra pratik deneyimler de büyük önem taşır. Bu nedenle, staj uygulamaları, gastronomi ve mutfak sanatları eğitiminin vazgeçilmez bir parçasıdır ve öğrencilerin mesleki gelişimlerinde kritik bir rol oynar.

Mevcut alanyazında turizm işletmeciliği öğrencilerinin stajı üzerine çeşitli çalışmalar bulunsa da gastronomi ve aşçılık öğrencilerinin staj deneyimleri ile ilgili çalışmalar oldukça sınırlıdır. Bu bağlamda, gastronomi ve aşçılık öğrencilerinin stajları sırasında yiyecek ve içecek endüstrisini nasıl deneyimlediklerini bilmek önemli görülmektedir. Çünkü genellikle ilk iş deneyimi olan staj uygulamalarının, öğrencilerin gelecekteki kariyerlerini nasıl planladıklarının belirleyicisi olacağına ve bununla ilgili de birçok faktöre etki edebileceğine inanılmaktadır. Bu nedenle de çalışmada gastronomi ve aşçılık eğitimi alan öğrencilerin staj deneyimine odaklanılmıştır.

Uygulama bilgi ve becerisinin eğitim ve mesleki başarının merkezinde olduğu gastronomi ve aşçılık alanında staj deneyiminin öneminin daha da fazla olduğu düşünülmektedir. Çalışmada staj yapmış olan gastronomi ve aşçılık öğrencilerinin staj deneyimlerinin, farklı unsurlardan nasıl etkilendiği ve farklı mesleki unsurlar ile ilgili tutumlarına ne yönde etki ettiği araştırılmıştır. Bu unsurlar; staj memnuniyeti, okul desteği, yönetici desteği, öğrenme imkanları, iş yoğunluğu, işe karşı tutum, mesleki bağlılık ve sektörde kalma niyetidir. Bu çerçeveden bakıldığında çalışma, odaklanılan örneklem grubu ve incelenen değişkenler itibarıyla özgün ve önemli bir çalışma olarak görülmektedir.

Çalışmada, öncelikle konu ile ilgili mevcut bilgi birikimi tanımlanmış ve özetlenmiştir. Daha sonra nicel bir araştırma tasarımı ile veriler toplanmış ve analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda öğrencilerin staj deneyimleriyle ilgili algıladıkları faktörlerin staj memnuniyeti üzerinde etkili olduğunu gösteren bulgulara ulaşılmıştır. Öğrencilerin algıladıkları okul desteği ile staj memnuniyeti arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bunun yanı sıra öğrencilerin algıladıkları yönetici desteği arttıkça staj memnuniyetlerinin arttığı belirlenmiştir. Ayrıca, öğrencilerin staj sürecindeki öğrenme imkanlarının artması da staj memnuniyetini olumlu yönde etkilemektedir. Bununla birlikte, aşırı yoğun iş temposunun staj memnuniyetini negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Yine araştırma sonuçlarına göre staj memnuniyet düzeyinin artması, öğrencilerin işe karşı tutumlarını ve mesleki bağlılıklarını da olumlu yönde etkilemektedir. Memnuniyet düzeyi yüksek olan öğrenciler, işe karşı daha

olumlu bir tutum sergilemekte ve mesleki bağlılık duygularını daha güçlü bir şekilde yaşamaktadır. Aynı şekilde, işe karşı olumlu tutum sergileyen ve mesleki bağlılık düzeyi yüksek olan öğrenciler, sektörde kalmaya daha istekli olmaktadır. Bu bulgular, gastronomi ve aşçılık öğrencilerinin staj deneyimlerinin hem bireysel memnuniyetlerini etkilediğini hem de gelecekteki kariyer planlarına ve sektördeki kalma niyetlerine yön verdiğini göstermektedir.

Araştırma bulguları, gastronomi ve aşçılık öğrencilerinin staj deneyiminin önemini açıkça ortaya koymaktadır. Staj sürecinin, öğrencilerin kariyerlerini şekillendirmelerinde ve gelecekteki iş hayatlarına hazırlanmalarında kritik bir rol oynadığı görülmektedir. Bu nedenle, eğitim programları ve kurumlar, staj uygulamalarına daha fazla önem vermeli ve bu deneyimleri öğrencilerin gelişimi ve başarısı için önemli bir fırsat olarak görmelidir. Öğrencilerin staj deneyimlerindeki memnuniyet düzeyinin hem bireysel hem de mesleki açıdan önemli sonuçları olduğunu belirtmek önemlidir. Staj sürecinde okul tarafından öğrencilere sağlanan destek, staj memnuniyetine etki etmemektedir. Bu bulgu uluslararası yazın ile çelişmektedir. Staj sırasında okuldan uzak olma, öğrencinin stajın gereklerine ve gündelik görevlere odaklanması okulla olan fiziksel, sosyal ve bilişsel bağlarının geçici olarak zayıflamasına ve bu yöndeki beklentilerinin azalmasına yol açmış olabilir. H1 hipotezinin desteklenmemesi bu çalışma kapsamında teorik bir çıkarıma olanak verebilir. Öğrenciler staj deneyiminin doğrudan içinde yer alan ve sürekli etkileşimde olduğu bileşenleri bu süreçte daha önemli görüyor olabilir. Yani okuldan alınan destek gibi ikincil bir bileşen yerine iş yükü, yönetici ile etkileşim veya öğrenme imkanları gibi birincil fiziksel, sosyolojik ve bilişsel bileşenler staj deneyiminden duyulan memnuniyeti daha çok etkiliyor olabilir. Diğer taraftan turizm öğrencilerinin staj uygulamaları büyük ölçüde yaz dönemlerinde gerçekleşmektedir. Bu dönemlerde üniversitelerde eğitim öğretim yapılmamakta ve başta akademik personel olmak üzere çok sayıda personel yıllık izinlerini kullanmaktadır. Bu bağlamda eğitim kurumları staj sürecinde öğrencilerine yeterince destek verememektedir. Bu bağlamda, eğitim kurumları ve stajyerlik programları, öğrencilere daha iyi bir destek sağlamak, etkili yöneticilik ve mentorluk sunmak, öğrenme fırsatları yaratmak için çaba göstermelidir. Diğer taraftan yönetim tarafından sağlanan destek ve öğrenme imkanları gibi faktörlerin staj memnuniyetini olumlu yönde etkilediği görülmektedir. Bu bağlamda staj programlarında iş yoğunluğunun dengesine dikkat edilmesi gerektiği sonucuna ulaşılması mümkündür. Öğrencilerin aşırı yoğun ve baskı altında hissettiği staj deneyimleri, memnuniyetlerini olumsuz etkilemektedir. Dolayısıyla işletmeler öğrencilerin iş yükünü yönetilebilir seviyede tutmak ve destek sağlamak için gerekli önlemleri almalıdır.

Staj memnuniyetinin, öğrencilerin işe karşı tutumlarını, mesleki bağlılıklarını ve sektörde kalma niyetlerini olumlu yönde etkilediği gözlenmiştir. Bu noktada, eğitim kurumları ve sektör paydaşları, öğrencilerin staj deneyiminden memnun kalmalarını sağlamak ve işe olan tutumlarını olumlu yönde etkilemek için çaba sarf etmelidir. Ayrıca, stajyerlik programları, öğrencilerin mesleki bağlılıklarını artırmak ve sektörde kalmalarını teşvik etmek için fırsatlar sunmalı ve öğrencilerin motivasyonlarını yüksek tutmalıdır. Araştırma bulguları, gastronomi ve aşçılık öğrencilerinin staj deneyimlerinin, kariyerlerini şekillendirmede ve gelecekteki iş hayatlarına hazırlanmada önemli bir rol oynadığını göstermektedir. Eğitim programları ve stajyerlik programları, öğrencilerin staj deneyiminden en iyi şekilde yararlanabilmeleri için destekleyici bir ortam sağlamalı, staj memnuniyetini artırmak ve öğrencilerin işe karşı tutumlarını, mesleki bağlılıklarını ve sektörde kalma niyetlerini güçlendirmek için gerekli önlemleri almalıdır. Bu şekilde, gastronomi ve mutfak sanatları ve aşçılık eğitimi alan öğrenciler, sektörde başarılı bir kariyere sahip olmak için daha iyi bir hazırlık ve motivasyon süreci geçirebilecektir.

Araştırma bulguları staj deneyiminin öğrencilerin mesleki hayatına ve tercihlerine yön veren eğitim hayatının önemli bir parçası ve dönemi olduğunu ortaya koymaktadır. Bu deneyimde ne denli iyi olduğu beklentilerinin karşılanması ile ilgilidir ve bu çalışma kapsamında staj memnuniyeti değişkeni ile ölçülmüştür. Teorik olarak da deneyimsel öğrenme, öz belirleme ve kariyer gelişimine ilişkin kuramsal çerçeveler stajın bir deneyim olarak bilişsel, sosyal, psikolojik ve finansal yönlerini açıklamaya katkı verebilir. Staj deneyiminin ne denli iyi geçtiği kariyer ve meslekle ilgili tutum ve niyetleri de etkilemektedir. Deneyimsel öğrenme bağlamında staj sürecinde öğrencilerin farklı öğrenme olanakları deneyimlemesi onların somut öğrenme, yansıtıcı gözlem, soyut kavramsallaştırma ve aktif deneyimleme becerilerinin gelişmesine katkı verir. Belirli bir mesleğe ilişkin bilişsel becerilerin geliştiğini hisseden öğrenci staj deneyiminden bilişsel yönden beklediği kazanımları elde etmenin mutluluğu ile memnun olabilir ve yaptığı işe ve mesleğine ilişkin inanışlarının ve bağlılığının da olumlu yönde gelişmesine yol açabilir. Böylece bilişsel açıdan olumlu bir staj deneyimi yaşayan öğrencinin işe karşı olumlu bir tutum ve mesleğe ilişkin güçlü bir bağlılık geliştirmesi söz konusu olabilir. Sosyal öğrenme bağlamında ise öğrencilerin staj deneyimi aracılığıyla sosyal bir ortama girmesi onların iletişimsel becerilerinin gelişmesine katkı sağlar. Sosyal ortamlarda başarılı olduğunu ve etkili iletişim becerilerinin geliştiğini hisseden öğrenciler sosyal yönden beklediği kazanımları elde etmenin mutluluğu ile stajından memnun olabilir ve özgüvenlerini geliştirebilirler. Öz güveni gelişen öğrenciler bu duyguları geliştirdiği ortam bağlamında kariyerlerine duydukları güvenini

artırabilir ve buna bağlı olarak işine ve mesleğine karşı olumlu bir tutum geliştirebilirler. Ayrıca öz belirleme teorisi öğrencilerin staj deneyiminin psikolojik tarafını açıklamak için önemli bir araç olarak görülmektedir. Öz belirleme teorisi, stajyerin staj deneyimindeki motivasyonunu, kendi değerlerini ve hedeflerini keşfetmesini, öz-yeterlik algısını geliştirmesini ve kendini gerçekleştirmesinin memnuniyetleri ile olan ilişkisini açıklayabilir. Stajyerin psikolojik olarak tatmin edici bir staj deneyimi yaşaması, kendi motivasyonunu artırır, kariyerine olan bağlılığını güçlendirir ve meslekle ilgili tutumlarını olumlu yönde etkileyebilir. Staj deneyimi, stajyerin iş gücüne geçiş sürecinde önemli bir adımdır. Bu deneyim, stajyerin mesleki becerilerini geliştirmesine ve iş deneyimi edinmesine olanak sağlar. Kariyer gelişimi teorisi de mesleki deneyimlerin, bireylerin kariyer basamaklarında ilerlemelerine ve daha yüksek maaş ve maddi olanaklara erişmelerine yardımcı olduğunu savunur. Stajyer, staj sürecinde elde ettiği yetenekleri ve deneyimleri, gelecekteki işlerde daha rekabetçi olmak için kullanabilir ve finansal olarak daha avantajlı bir konuma gelebilir. Stajyer, staj sürecinde kendi mesleki ilgi alanlarını keşfedebilir ve hangi alanlarda uzmanlaşmak istediğini belirleyebilir. Bu durum, stajyerin kariyer hedeflerini netleştirmesine ve finansal olarak motive olmasını sağlayabilir. Stajyer, gelecekteki kazanç potansiyelini ve finansal başarıyı göz önünde bulundurarak, kariyer seçimlerini yapabilir ve mesleği hakkında farklı tutumlar geliştirebilir.

Araştırma bulguları ve ilgili yazın ışığında eğitim kurumlarının karar vericileri için aşağıdaki çıkarımların yapılması mümkündür:

- Eğitim kurumları, staj sürecinde daha aktif bir rol almak adına öğrencilere deneyimli ve yetkin mentorlar atayarak destekleyici bir ortam oluşturmalıdır. Mentorlar, öğrencilere rehberlik ederek onlara sektör hakkında bilgi ve tecrübelerini aktarmalı; onların sorularını yanıtlarak staj sürecinde yaşadıkları zorluklarla başa çıkmalarına yardımcı olmalıdır.
- Eğitim kurumları, staj programları için daha net hedefler oluşturmalı, program kılavuzları yayınlamalı, düzenli ziyaretler ve istişareler gerçekleştirmeli ve öğrencilere zamanında destek sunmalıdır.
- Eğitim kurumları stajyerlik programları çerçevesinde, öğrencilere farklı iş birliği fırsatları sunabilir. Bu, öğrencilerin farklı restoranlar, oteller veya yiyecek hizmet şirketleri gibi farklı sektörlerde deneyim kazanmalarını sağlayabilir. Farklı iş ortamlarında staj yapmak, öğrencilere daha geniş bir perspektif sunarken kariyer hedeflerini daha iyi belirlemelerine yardımcı olabilir.
- Turizm paydaşlarının ve eğitimcilerin bir araya gelerek öğrencilerin staj deneyiminin zenginleştirilmesi için yapılabilecek geliştirmelerin ve düzenlemelerin tartışılması ve

sentezlenmesi önerilmektedir. Bu bağlamda staj sürecinin daha başta okul, işletme ve öğrenci açısından daha verimli olmasının sağlanması için duygu, düşünce ve beklenti paylaşımları yapılmalıdır.

- Staj deneyimin öznesi öğrencilerdir. Öğrencilerin staj süreci öncesinde staj, işletme ve işle ilgili olarak bilgilendirilmesi, kısa çalışma uygulamalarıyla hazırlanması sağlanabilir. Diğer taraftan öğrencilerin fikirleri alınarak stajla ilgili eksiklikler ve problemler birinci elden tespit edilmeli ve gerekli eylemler gerçekleştirilmelidir.
- Mevcut yurtdışı staj olanakları yaygınlaştırılarak öğrencilerin daha zengin bir staj deneyimlemesine imkan sağlanmalıdır.

Araştırma sonuçlarına bağlı olarak eğitim kurumlarına olduğu gibi sektör temsilcilerine de faydalı olacak çıkarımlar yapılabilir. Bunlar arasında en önemli olarak görülenleri şunlardır:

- Stajyer öğrenci istihdam eden işyerleri, öğrencilere öğrenme fırsatları ve eğitim materyalleri sunarak onların profesyonel gelişimlerine katkıda bulunabilir. Bu eylemler sektördeki en son trendler hakkında bilgi sağlamak, yeni teknikleri öğretmek veya özel mutfak ekipmanlarını kullanmak gibi şekillerde gerçekleştirilebilir.
- Yöneticiler, öğrencilere düzenli geri bildirim ve değerlendirme süreçleri sağlayarak onların gelişimini izleyebilir ve staj sürecinde öğrencilerin motivasyonunu artırmaya yönelik ek etkinlikler geliştirilebilir. Böylece bir taraftan öğrencilerin güçlü ve geliştirmesi gereken yönlerini daha iyi bir şekilde anlayabilmesi sağlanacak, diğer taraftan ise olumlu öğrenci performanslarının takdir ve teşvik edilmesinin önü açılacaktır.
- Stajyer öğrenci istihdam eden işyerleri, staj programlarında iş yoğunluğunun dengesine dikkat etmeli ve stajyerlerin kaldırabileceğinden daha karmaşık ve yoğun görevlendirmelerden kaçınmalıdır. Stajyerlerin çoğunlukla sektör içerisinde deneyimsiz bireylerden oluştuğu göz önünde bulundurularak sektör şartlarına göre normal bir görevin dahi stajyerlere ağır gelebileceği dikkate alınmalı ve öğrenciye uygun sorumluluklar verilmelidir. Bu bağlamda özellikle yoğun iş sürecinde ilgili öğrencilere hem amir hem de iş arkadaşı tarafından daha fazla destek sağlanmalıdır. Buna ek olarak iş yoğunluğunu olumsuz etkilerini azaltmak için maaş ya da prim adı altında öğrencilere ek maddi ödemeler yapılabilir.
- Eğitim kurumları ve sektör paydaşları, staj sonrası öğrencilere destek vermeye devam etmelidir. Bu eylem, mezun olduktan sonra da öğrencilerin kariyerlerini sürdürmeleri için rehberlik ve danışmanlık sağlamayı içerir. İş bulma sürecinde yardımcı olmak, iş başvurusu ve mülakat becerilerini geliştirmek gibi konularda destek sunmak önemlidir.

Her araştırmada olduğu gibi bu araştırmada da birtakım sınırlılıklar bulunmaktadır. Bu sınırlılıkların başında verilerin doğrudan araştırmacı tarafından değil, çevrimiçi anket yoluyla toplanması gelmektedir. Bu durum bir tercih değil, zorunluluk olarak ortaya çıkmıştır. Çünkü 06.02.2023 tarihli Kahramanmaraş merkezli büyük deprem felaketi nedeniyle Türkiye’de üniversitelerin büyük bir kısmı uzaktan eğitime geçmiştir. Gelecekte yapılacak benzer çalışmalarda daha güvenilir sonuçların elde edilmesi için verilerin staj esnasında yüz yüze uygulanan anketlerle toplanılması önerilmektedir. Araştırma verileri 2023 Nisan-Mayıs aylarında hafızaya dayalı olarak toplanmıştır. Dolayısıyla katılımcıların staj deneyimleri üzerinden belirli bir süre geçmiştir. Geçen bu süre, staj deneyimine dair birçok faktörün hatırlanmasını zorlaştırabilmektedir. Aynı şekilde geçen sürede öğrencilerin algıları ve tutumları da değişmiş olabilir. Bu nedenle gelecekte yapılacak çalışmalarda anket uygulamasının staj deneyiminin hemen sonrasında yapılması daha uygun olacaktır. Araştırmadaki bir diğer önemli kısıt ise değişkenler arası etkileşimin, aracı rollerin göz ardı edilerek değerlendirilmesidir. Değişkenler arasındaki aracı rollerinde incelendiği çalışmalar daha anlamlı ve daha kapsamlı sonuçlar sağlayabilir. Örneğin ileriki bir çalışmada iş yoğunluğunun mesleki bağlılık ve işe karşı tutuma etkisinde staj memnuniyetinin aracı rolü incelenebilir. Araştırma tasarımında staj memnuniyetinin sektörde kalma niyeti ile ilişkilendirilmemesi de önemli bir kısıttır. Gelecekteki bir çalışmada staj memnuniyetinin sektörde kalma niyetine etkisinde mesleki bağlılığın ve işe karşı tutumun aracı rolü de değerlendirilebilir.

Alanyazında gastronomi ve aşçılık öğrencileri özelinde staj deneyimi ve akademik başarı, girişimcilik niyeti, yaratıcılık gibi değişkenler arasındaki ilişki araştırılmamıştır. Gastronomi öğrencilerinin staj deneyiminin etkilerinin daha iyi anlaşılması adına bu ve benzeri daha farklı değişkenleri konu alan araştırmaların yapılması önerilmektedir. Bu çalışmada ve ilgili çalışmaların genelinde katılımcıların beyanı üzerine niyetleri, algıları ve düşünceleri ölçülmektedir. Bu da stajın uzun vadede bireylerin davranışlarına ve kariyerlerine etkisini ölçmede yetersiz kalmaktadır. Bu açığı kapatmaya yönelik olarak, araştırmacıların aynı örnekleme uzun bir süre boyunca gözlemleyen araştırma tasarımlarına yönelmeleri önerilmektedir. Stajların kariyer gelişimi üzerindeki etkisinin bu şekilde daha sağlıklı ve etkin bir şekilde gözlemlenebileceği ileri sürülebilir. Araştırma tasarımı gereği nicel veri toplama yönteminden yararlanıldığı için öğrencilerin staj deneyimi hakkındaki bireysel duygularını tam olarak yansıtamadıkları söylenebilir. Görüşme yöntemi veya her iki yöntemi birlikte ele alan karma yöntemlerin kullanılması, öğrencilerin staj deneyiminin daha iyi anlaşılmasına katkı sağlayabilir.

KAYNAKÇA

- Abdel-Aty, Y. ve Deraz, H. (2018). Factors Influencing Summer Internship Outcomes: Evidence from Hospitality Undergraduate Students. *Journal of the Faculty of Tourism and Hotels-University of Sadat City*, 2(2), 95-113
- Abdullah, R., Zahari, H., Mat, N. A. N., Zain, R. A. ve Derani, N. (2015). Hospitality Internships: An Employment Advantage or Perilous Experience. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 5(8), 34-38.
- Adams, N., Little, T. D. ve Ryan, R. M. (2017). Self-Determination Theory. *Development of Self-Determination Through the Life-Course*, 47-54.
- Airey, D. (2008). Tourism Education Life Begins at 40. *Téoros. Revue De Recherche En Tourisme*, 27(27-1), 27-32.
- Airey, D. ve Tribe, J., (2006). *An International Handbook of Tourism Education*. Routledge. New York
- Akay, B., Uslu, A. ve Sancar, M. F. (2018). Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Staj Döneminde Yaşadıkları Sorunlar: Lisans ve Ortaöğretim Turizm Öğrencileri Örneği. *OPUS International Journal of Society Researches*, 8(1), 212-236.
- Akın, A (2018). Gastronomi Turizminde Staj Eğitiminin Önemi: Gaziantep Üniversitesi Örneği. *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (16), 483-518.
- Akmeşe, K. A., Özata, E., ve Sormaz, Ü. (2020). Gastronomi Sektörü Meslek Uzmanlarının Çalışanlardan Mesleki Beklentileri ve Gastronomi Eğitimi ile İlgili Düşünceleri. *Journal of Yasar University*, 15(58), 177-189.
- Akoğlu, A., Cansızoglu, S., Orhan, N. ve Yaman, Z. Ö. (2017). Gastronomi ve Mutfak Sanatları Eğitimi Alan Öğrencilerin Sektörde Çalışmaya Yönelik Bakış Açılıarı. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*. 5 (2), 146-159.
- Albayrak, A. (2022). Evaluation of Gastronomy Education Quality in Turkey in Terms of Faculty Members. *International Journal of Gastronomy and Food Science*, 28, 100498.
- Ali, A. A., Gardner, P. ve Edmondson, B. (2022). Developmental Relationships Matter: Examining the Joint Role of Supervisor Support and Mentor Status on Intern Outcomes. *International Journal of Work-Integrated Learning*, 23(3), 335.
- Alzuhairi, S. ve Doğan, M. (2021). Fonksiyonel Gıdaların Gastronomideki Önemi, *Sanat ve Tasarım Dergisi*, 1(2), 249-267.
- Anderson, J. C. ve Gerbing, D. W. (1988). Structural Equation Modeling in Practice: A Review and Recommended Two-Step Approach. *Psychological Bulletin*, 103(3), 411.

- Aslan, H. (2010). *Gastronomi Turizminin Turizm Eğitimi Programlarındaki Yeri ve Önemi? Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Atalı, G., Özkan, S. S., Sarıbiyık, M. ve Karayel, D. (2016). Türkiye’de Yükseköğretim Kurumlarında Uygulanan Uygulamalı Eğitim Modellerinin İncelenmesi. *5th International Vocational Schools Sempozyum Kitabı*, Mayıs 2016, Prizren 276-281.
- Aydoğdu, A. ve Duman, S. (2017). Destinasyon Çekicilik Unsuru Olarak Gastronomi Turizmi: Kastamonu Örneği *Turar Turizm ve Araştırma Dergisi*, 6(1), 4-23.
- Bae, J. I. S., Park, H. ve Kim, T. J. (2022). Factors Influencing Student Satisfaction and Intention to Stay in the Hospitality and Tourism Program. *Journal of Teaching in Travel and Tourism*, 1-29.
- Barber, L. K. ve Bailey, S. F. (2015). Internship Supervision Resources for Developing Student Employability. *Office of Teaching Resources in Psychology*, 10, 2015.
- Bayram, A. ve Şittak, S. (2019). Staj Deneyiminin Kariyer Seçimine Etkisi: Trakya Bölgesi’ndeki Turizm Öğrencilerine Yönelik Bir Araştırma. *OPUS International Journal of Society Researches*, 11(18), 757-784.
- Bevan, D., (1988). *Literary Gastronomy*. Rodopi, Amsterdam.
- Bingöl, M. P. ve Özkaya, F. (2020). Gastronomi ve Mutfak Sanatları Alanında Temel Sanat Eğitimi Uygulamaları. *İnönü Üniversitesi Kültür ve Sanat Dergisi*, 6(1), 175-192.
- Blau, G. (1989). Testing the Generalizability of a Career Commitment Measure and its Impact on Employee Turnover. *Journal of Vocational Behavior*, 35(1), 88-103.
- Boylu, Y. (2008). Problems Related to Approach to Tourism Education. *Journal of Management and Economics Research*, 6(9), 30-37.
- Brown, J. N. (2005). A Brief History of Culinary Arts Education in America. *Journal of Hospitality and Tourism Education*, 17(4), 47-54.
- Bucak, T. ve Aracı, Ü. E. (2013). Türkiye’de Gastronomi Turizmi Üzerine Genel Bir Değerlendirme. *Bahkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(30), 203-216.
- Busby, G. D. ve Gibson, P. (2010). Tourism and Hospitality Internship Experiences Overseas: A British Perspective. *Journal of Hospitality, Leisure, Sports and Tourism Education*, 9(1), 4-12.
- Butler, R. W. (1999). Sustainable Tourism: A State of the Art Review. *Tourism Geographies*, 1(1), 7-25.
- Büyüköztürk, Ş. (2018). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Pegem Akademi, Ankara

- Cankül, D. (2019). Assessing the Quality of Gastronomy Education: Turkey Case. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(70), 986-1001.
- Carless, S. A. (2005). The Influence of Fit Perceptions, Equal Opportunity Policies, and Social Support Network on Pre-Entry Police Officer Career Commitment and Intentions to Remain. *Journal of Criminal Justice*, 33(4), 341-352.
- Chan, C. K. Y. (2012). Exploring an Experiential Learning Project Through Kolb's Learning Theory Using a Qualitative Research Method. *European Journal of Engineering Education*, 37(4), 405-415.
- Chen, C. P. (2003). Integrating Perspectives in Career Development Theory and Practice. *The Career Development Quarterly*, 51(3), 203-216.
- Chen, T. L. ve Shen, C. C. (2012). Today's Intern, Tomorrow's Practitioner?—The Influence of Internship Programmes on Students' Career Development in the Hospitality Industry. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 11(1), 29-40.
- Chen, T. L., Shen, C. C. ve Gosling, M. (2018). Does Employability Increase with Internship Satisfaction? Enhanced Employability and Internship Satisfaction in a Hospitality Program. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education*, 22, 88-99.
- Chinomona, R. ve Dhurup, M. (2014). The Influence of the Quality of Working Life on Employee Job Satisfaction, Job Commitment and Tenure Intention in the SME Sector in Zimbabwe. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 17(4), 363-378.
- Cihangiroğlu, N., Teke, A., Özata, M. ve Çelen, Ö. (2015). Mesleki Bağlılık ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Analizi. *Gülhane Tıp Dergisi*, 57(4), 367-72.
- Cizrelioğulları, M. N. ve Altun, Ö. (2019). Zorunlu Staj Eğitimi Alan Turizm ve Gastronomi Öğrencilerinin Staj Memnuniyetinin. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 2447, 2465.
- Clark, S. C. (2003). Enhancing the Educational Value of Business Internships. *Journal of Management Education*, 27(4), 472-484.
- Collins, A. B. (2002). Gateway to the Real World, Industrial Training: Dilemmas and Problems. *Tourism Management*, 23(1), 93-96.
- Creswell, J. W. ve Miller, D. L. (2000). Determining Validity in Qualitative Inquiry. *Theory into Practice*, 39(3), 124-130.
- Cullen, F. (2010). Towards an Understanding of Erasmus Culinary Internship. *Journal of Culinary Science and Technology*, 8(2-3), 127-135.

- Curran, P. J., West, S. G. ve Finch, J. F. (1996). The Robustness of Test Statistics to Nonnormality and Specification Error in Confirmatory Factor Analysis. *Psychological Methods*, 1(1), 16.
- Çağlayan, E. (2019). Temel Sanat Eğitimi Dersinin Gastronomi ve Mutfak Sanatları Eğitimindeki Yeri ve Önemi. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 8(4), 3084-3095.
- Çağlı, I. B. (2012). *Türkiye'de Yerel Kültürün Turizm Odaklı Kalkınmadaki Rolü: Gastronomi Turizmi Örneği*, Doktora Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Çarbuğa, Ü., Aydın, M., Sormaz, Ü. ve Yılmaz, M. (2018). Gastronomi Eğitimi Veren Yükseköğretim Kurumlarının Uygulamalı Meslek Derslerinin Değerlendirilmesi. *Çatalhöyük Uluslararası Turizm ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, (3), 1-9.
- Çokal, Z., Yılmaz, F. D. ve Büyükkuru, M. (2019) Türkiye’de Lisans Düzeyindeki Turizm Rehberliği Bölümlerinin Staj Yönergelerinin Mesleğe Uyumunun İncelenmesi. *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 7(20), 202-218.
- Dabke, D. (2015). Determinants of Internship Satisfaction in Management Education Students. *International Journal of Management in Education*, 9(4), 379-395.
- D'abate, C. P., Youndt, M. A. ve Wenzel, K. E. (2009). Making the Most of an Internship: An Empirical Study of Internship Satisfaction. *Academy of Management Learning and Education*, 8(4), 527-539.
- Dalton, S. (2020). Disrupting Culinary Education: Making a Case for a European Curriculum Framework for Culinary Higher Education. *Dublin Gastronomy Symposium*, 73–77
- Daniel, A. D., Costa, R. A., Pita, M. ve Costa, C. (2017). Tourism Education: What About Entrepreneurial Skills? *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 30, 65-72.
- De Miguel Molina, M., De Miguel Molina, B., Santamarina Campos, V. ve Del Val Segarra Ona, M. (2016). Intangible Heritage and Gastronomy: The Impact of UNESCO Gastronomy Elements. *Journal of Culinary Science and Technology*, 14(4), 293-310.
- Demir, M. ve Demir, Ş. (2014). Turizm İşletmelerinde Yöneticilerin Mesleki Staj ve Stajyerleri Değerlendirmesi. *Marmara Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(5), 18-33.
- Demirbaş, M. ve Yağbasan, R. (2006). Fen Bilgisi Öğretiminde Sosyal Öğrenme Teorisine Dayalı Öğretim Etkinliklerinin, Öğrencilerin Akademik Başarılarına Olan Etkisinin İncelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 14(1), 113-128.

- Demirkol, Ş. ve Pelit, E. (2002). Türkiye'deki Turizm Eğitim Sistemi ve Avrupa Birliği Sürecinde Olası Gelişmeler. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2, 125-146.
- Down, C. (2001). *Learning for Transfer--A Theory of Situational Learning*. RMIT University, Victoria
- Ekincek, S. (2021). *Yenilebilir Sanat: Gastronomide Yemeğin Sanatsal Boyutunun İncelenmesi*, Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Emir, O., Arslan, S. ve Kılıçkaya, Ş. (2008). Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Programı Öğrencilerinin Staj Uygulamaları Hakkındaki Görüşlerinin Değerlendirilmesi: Afyon Kocatepe Üniversitesi Örneği. *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10 (2), 273-291
- Emir, O., Pelit, E. ve Arslan, S. (2010). Turizm Alanında Önlisans Eğitimi Alan Öğrencilerin Staj Öncesi ve Sonrası Görüşlerinin Karşılaştırılması (Afyon Kocatepe Üniversitesi Örneği). *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(33), 141-165.
- Erdem, B., Akgöz, E., ve Gündoğdu, İ. (2018). Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Uluslararası Staj Deneyimlerine İlişkin Memnuniyet Algıları: Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi Örneği. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 6(2), 74-98.
- Farmaki, A. (2018). Tourism and Hospitality Internships: A Prologue to Career Intentions? *Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education*, 23, 50-58.
- Felicen, S. S., Rasa, L. C., Sumanga, J. E. ve Buted, D. R. (2014). Internship Performance of Tourism and Hospitality Students: Inputs to Improve Internship Program. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 4(6), 42.
- Ferreras, G. R., Sales-Zaguirre, J. ve Serradell-López, E. (2022). Competency Assessment and Learning Results in Tourism Internships: Is Gender a Relevant Factor? *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 12(1), 162-177.
- Ferreras, G. R., Sales-Zaguirre, J. ve Serradell-López, E. (2020). Competences in Higher Education Tourism Internships. *Education+ Training*, 62(1), 64-80.
- Fornell, C. ve Larcker, D. F. (1981). Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error: *Algebra and Statistics*. J. Mark. Res. 18 (3), 382-388.
- Gagne, M. ve Deci, E. L. (2005). Self-Determination Theory and Work Motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331-362.

- Gencel, İ. E. (2007). Kolb'un Deneyimsel Öğrenme Kuramına Dayalı Öğrenme Stilleri Envanteri-III'ü Türkçeye Uyarlama Çalışması. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(2), 120-139.
- George, D. ve Mallery, M. (2010) *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*, 10th Edition, Pearson, Boston.
- Görkem, O. ve Sevim, B. (2016). Gastronomi Eğitiminde Geç mi Kalındı Acele mi Ediliyor? *Electronic Journal of Social Sciences*, 15(58).
- Green, R. D. ve Farazmand, F. A. (2012). Experiential Learning: The Internship and Live-Case Study Relationship. *Business Education & Accreditation*, 4(1), 13-23.
- Gürdoğan, A. ve Atabey, S. (2015). Öğrencilerin Meslek Stajından Memnuniyet Düzeylerinin Kariyer Hedeflerine Etkisi. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 91-113.
- Hair Jr, J. F., Babin, B. J. ve Krey, N. (2017). Covariance-Based Structural Equation Modeling in the Journal of Advertising: Review and Recommendations. *Journal of Advertising*, 46(1), 163-177.
- Hair, J. F. Black, W. C. Babin, W. J. ve Anderson, R. E. (2015) *Multivariate Data Analysis*, Pearson, Boston.
- Harrington, R. J., Mandabach, K. H., Thibodeaux, W. ve Vanleeuwen, D. (2005). The Institutionalization of Culinary Education: An Initial Assessment. *Journal of Culinary Science and Technology*, 4(4), 31-49.
- Hedin, N. (2010). Experiential Learning: Theory and Challenges. *Christian Education Journal*, 7(1), 107-117.
- Hegarty, J. A. ve O'Mahony, G. B. (2001). Gastronomy: A Phenomenon of Cultural Expressionism and an Aesthetic for Living. *International Journal of Hospitality Management*, 20(1), 3-13.
- Heng, K., Ching, P. J., Hung, W. R., Ooi, X. C. ve Soh, C. Y. (2011). *Internship Satisfaction: A Preliminary Study on Undergraduates from the Faculty of Business and Finance of Universiti Tunku Abdul Rahman* (Doktora Tezi, UTAR).
- Hertzman, J. L. ve Maas, J. (2012). The Value of Culinary Education: Evaluating Educational Costs, Job Placement Outcomes, and Satisfaction with Value of Associate Degree Culinary and Baking Arts Program Graduates. *Journal of Culinary Science and Technology*, 10(1), 53-74.
- Hill, J. R., Song, L. ve West, R. E. (2009). Social Learning Theory and Web-Based Learning Environments: A Review of Research and Discussion of Implications. *Journal of Distance Education*, 23(2), 88-103.

- Horng, J. S. ve Lee, Y. C. (2009). What Environmental Factors Influence Creative Culinary Studies? *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 21(1), 100-117.
- Hu, L. T. ve Bentler, P. M. (1999). Cutoff Criteria for Fit Indexes in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria Versus New Alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55.
- Hussien, F. M. ve La Lopa, M. (2018). The Determinants of Student Satisfaction With Internship Programs in the Hospitality Industry: A Case Study in the USA. *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*, 17(4), 502-527.
- Hüseyin, Ö. (2016). Gastronomi Eğitimi Üzerine Bir Değerlendirme. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (35), 193-202.
- Hyasat, A. S. (2022). The Experiential Learning Theory as Base for Tourism and Hospitality Courses and Internship Programs. *Indian Journal of Economics and Business*, 21(1), 291-303.
- Inui, Y., Wheeler, D. ve Lankford, S. (2006). Rethinking Tourism Education: What Should Schools Teach. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education*, 5(2), 25-35.
- Işkın, M. (2022). Tarihi Hafızayı Yenilemek: Gastronomi Tarihi Bağlamında Bir Araştırma. *Journal of New Tourism Trends*, 3(1), 60-69.
- İslamoğlu, A. H. ve Alniaçık, Ü. (2014). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. 4. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul.
- Jack, K., Stansbie, P. ve Sciarini, M. (2017). An Examination of the Role Played by Internships in Nurturing Management Competencies in Hospitality and Tourism Management (HTM) Students. *Journal of Teaching in Travel and Tourism*, 17(1), 17-33.
- Jaradat, G. M. (2017). Internship Training in Computer Science: Exploring Student Satisfaction Levels. *Evaluation and Program Planning*, 63, 109-115.
- Jawabri, A. (2017). Exploration of Internship Experience and Satisfaction Leading to Better Career Prospects Among Business Students in UAE. *American Journal of Educational Research*, 5(10), 1065-1079.
- Jenkins, A. (2001). Making a Career of It? Hospitality Students' Future Perspectives: An Anglo-Dutch Study. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 13(1), 13-20.

- Kaya, S., Oğuz, Y. E. ve Yılmaz, V. (2020). Turizm Öğrencilerinin Turizm Sektörüne Yönelik Algılarının Sektörde Kalma Niyetlerine Etkisi: ESOGÜ Turizm Fakültesi Örneği. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(1), 1-19.
- Kılıç, S. (2013). Örnekleme Yöntemleri. *Journal of Mood Disorders*, 3(1), 44-6.
- Kidd, J. M. ve Green, F. (2006). The Careers of Research Scientists: Predictors of Three Dimensions of Career Commitment and Intention to Leave Science. *Personnel Review*, 35(3), 229-251.
- Kim, H. B. ve Park, E. J. (2013). The Role of Social Experience in Undergraduates' Career Perceptions Through Internships. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education*, 12(1), 70-78.
- Kivela, J., ve Crotts, J. C. (2006). Tourism and Gastronomy: Gastronomy's Influence on How Tourists Experience a Destination. *Journal of Hospitality and Tourism Research*, 30(3), 354-377.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and Practice of Structural Equation Modelling*. Guilford Press, New York.
- Ko, W. H. (2008). Training, Satisfaction With Internship Programs, and Confidence About Future Careers Among Hospitality Students: A Case Study of Universities in Taiwan. *Journal of Teaching in Travel and Tourism*, 7(4), 1-15.
- Koç, E., Yumuşak, S., Ulukoy, M., Kılıç, R. ve Toptaş, A. (2014). Are Internship Programs Encouraging or Discouraging? A Viewpoint of Tourism and Hospitality Students in Turkey. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education*, 15, 135-142.
- Kolb, D. A., Boyatzis, R. E. ve Mainemelis, C. (2014). *Experiential Learning Theory: Previous Research and New Directions. In Perspectives on Thinking, Learning, and Cognitive Styles*, Routledge, New York.
- Kong, H., Wang, S. ve Fu, X. (2015). Meeting Career Expectation: Can it Enhance Job Satisfaction of Generation Y? *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 27 (1), 147-168
- Kozak, M. A. (2009). Akademik Turizm Eğitimi Üzerine Bir Durum Analizi. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (22), 1-20.
- Unur, K. ve Köşker, H. (2015). Türkiye’de Turizm Eğitimi ve Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Turizm Bakış Açılarına Yönelik Araştırmaların İncelenmesi. Çağ Üniversitesi. *Journal of Social Sciences*, 12(1), 44-71.

- Küçükkömürler, S., Şırvan, N. B. ve Sezgin, A. C. (2018). Dünyada ve Türkiye’de Gastronomi Turizmi. *Uluslararası Turizm Ekonomi ve İşletme Bilimleri Dergisi*, 2(2), 78-85.
- Lam, P., Foong, Y. Y. ve Moo, S. N. (1995). Work Life, Career Commitment, and Job Satisfaction as Antecedents of Career Withdrawal Cognition Among Teacher Interns. *Journal of Research and Development in Education*, 28(4), 230–236.
- Lam, T. ve Ching, L. (2007). An Exploratory Study of an Internship Program: The Case of Hong Kong Students. *International Journal of Hospitality Management*, 26(2), 336-351.
- Lee, C. S. ve Chao, C. W. (2013). Intention to “Leave” or “Stay” Role of Internship Organization in the Improvement of Hospitality Students’ Industry Employment Intentions. *Asia Pacific Journal of Tourism Research*, 18(7), 749-765.
- Lee, J. ve Kim, C. H. (2013). A Study on the Current Status and Improvement Plans for Culinary Education. *Culinary Science and Hospitality Research*, 19(5), 280-295.
- Lei, S. A. ve Yin, D. (2019). Evaluating Benefits and Drawbacks of Internships: Perspectives of College Students. *College Student Journal*, 53(2), 181-189.
- Lopez-Guzman, T. ve Sanchez-Canizares, S. (2012). Culinary Tourism in Córdoba (Spain). *British Food Journal*, 114(2), 168-179.
- Lynch, P., Molz, J. G., McIntosh, A., Lugosi, P. ve Lashley, C. (2011). Theorizing Hospitality. *Hospitality and Society*, 1(1), 3-24.
- Maaravi, Y., Heller, B., Hochman, G. ve Kanat-Maymon, Y. (2021). Internship not Hardship: What Makes Interns in Startup Companies Satisfied?. *Journal of Experiential Education*, 44(3), 257-276.
- Macdonald, S. (1993). Theory of Knowledge. *The Cambridge Companion to Aquinas*, 160-95.
- Maddux, J. E. ve Stanley, M. A. (1986). Self-Efficacy Theory in Contemporary Psychology: An Overview. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 4(3), 249-255.
- Maini, R., Sachdeva, S. ve Mann, G. K. (2021). Unveiling Business School Interns' Satisfaction Toward Online Summer Internship Program Amid COVID-19. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 11(5), 1210-1223.
- Maisto, S. A., Carey, K. B. ve Bradizza, C. M. (1999). *Social Learning Theory*. Guilford Press, New York.
- Malihah, E. ve Setiyorini, H. P. D. (27-28 Ekim 2014). Tourism Education and Edu-Tourism Development: Sustainable Tourism Development Perspective in Education. *International Seminar on Tourism*, Bandung, 1-7.

- Margaryan, S., Saniter, N., Schumann, M. ve Siedler, T. (2022). Do Internships Pay Off? The Effects of Student Internships on Earnings. *Journal of Human Resources*, 57(4), 1242-1275.
- Marinakou, E. ve Giousmpasoglou, C. (2013). An Investigation of Student Satisfaction from Hospitality Internship Programs in Greece. *Journal of Tourism and Hospitality Management*, 1(3), 103-112.
- Mashuri, M. A., Patah, A., Rashdi, M. O. ve Abdul Aziz, A. (2020). Future Culinary Students' Career: Do Internship Program Experiences Make a Difference? *Journal of Tourism, Hospitality and Culinary Arts*, 12(2), 128-143.
- Mccarthy, M. (2010). Experiential Learning Theory: From Theory to Practice. *Journal of Business and Economics Research*, 8(5), 131-140.
- Meloche J. (2003). Cooking With Class: Participation Soars with Hands-On Learning and Take-Aways. *Journal of Nutrition Education and Behavior*, 35(2), 107-107.
- Mensah, C., Appietu, M. E. ve Asimah, V. K. (2020). Work-Based Social Support and Hospitality Internship Satisfaction. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education*, 27, 100242.
- Mensah, C., Azila-Gbettor, E. M., Appietu, M. E. ve Agbodza, J. S. (2021). Internship Work-Related Stress: A Comparative Study Between Hospitality and Marketing Students. *Journal of Hospitality and Tourism Education*, 33(1), 29-42.
- Narayanan, V. K., Olk, P. M. ve Fukami, C. V. (2010). Determinants of Internship Effectiveness: An Exploratory Model. *Academy of Management Learning and Education*, 9(1), 61-80.
- Neapolitan, J. (1992). The Internship Experience and Clarification of Career Choice. *Teaching Sociology*, 222-231.
- Nelson, A. A. (1994). *Hospitality Internships: The Effects of Job Dimensions and Supportive Relationships on Student Satisfaction*. Wayne State University.
- Nghia, T. L. H. ve My Duyen, N. T. (2018). Internship-Related Learning Outcomes and Their Influential Factors: The Case of Vietnamese Tourism and Hospitality Students. *Education+ Training*, 60(1), 69-81.
- Olçay, A., Yıldırım, İ. ve Sürme, M. (2015). The Tourism Department Students' Opinions about Internship Training: Case of Gaziantep Province. *Journal of Higher Education and Science*, 5(3), 324-334.
- Orçan, F. (2018). Açıklayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizi: İlk Hangisi Kullanılmalı. *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, 9(4), 413-421.

- Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi (ÖSYM), (2022), <https://www.osym.gov.tr/> Erişim Tarihi: 12/11/2022
- Öney, H. (2016). Gastronomi Eğitimi Üzerine Bir Değerlendirme. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 35, 193-203
- Serçek, G. ve Serçek, S. (2015). Destinasyon Markalaşmasında Gastronomi Turizmin Yeri ve Önemi. *Journal of Tourism Theory and Research*, 1(1), 15–26.
- Özata, E. ve Yazıcıoğlu, İ. (2017). Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümü Öğrencilerinin Ders Programı Algılarının Akademik Başarıları Üzerine Etkisi. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 17-32.
- Özdemir, G. ve Altın, D. D. (2019). Gastronomi Kavramları ve Gastronomi Turizmi Üzerine Bir İnceleme. *Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(1), 1-14.
- Paulins, V. A. (2008). Characteristics of Retailing Internships Contributing to Students' Reported Satisfaction with Career Development. *Journal of Fashion Marketing and Management: An International Journal*, 12, 105-118
- Pelit, E., Baytok, A. ve Oybalı, H. H. (2015). Sürdürülebilir Turizm mi? Turizmde Sürdürülebilirlik mi? Kavramsal Bir Tartışma. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 6(14), 39-58.
- Pervin, T. ve Khan, R. (2022). The Impact of Organizational Career Management and Supporting System on Generation Y Employees' Career Satisfaction and Intention to Stay in the Textile Industry. *SCMS Journal of Indian Management*, 19(3), 34-50.
- Petrillose, M. J. ve Montgomery, R. (1997). An Exploratory Study of Internship Practices in Hospitality Education and Industry's Perception of the Importance of Internships in Hospitality Curriculum. *Journal of Hospitality and Tourism Education*, 9(4), 46-51.
- Pusiran, A. K., Janin, Y., Ismail, S. ve Dalinting, L. J. (2020). Hospitality Internship Program Insights. *Worldwide Hospitality and Tourism Themes*, 12(2), 155-164.
- Qu, H., Leung, X. Y., Huang, S. S. ve He, J. (2021). Factors Affecting Hotel Interns' Satisfaction with Internship Experience and Career Intention in China. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 28, 100311.
- Ramaprasad, B. S., Rao, S., Rao, N., Prabhu, D. ve Kumar, M. S. (2022). Linking Hospitality and Tourism Students' Internship Satisfaction to Career Decision Self-Efficacy: A Moderated-Mediation Analysis Involving Career Development Constructs. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education*, 30, 100348.

- Reiner, M. D. ve Zhao, J. (1999). The Determinants of Job Satisfaction Among United States Air Force Security Police: A Test of Rival Theoretical Predictive Models. *Review of Public Personnel Administration*, 19(3), 5-18.
- Ring, A., Dickinger, A. ve Wöber, K. (2009). Designing the Ideal Undergraduate Program in Tourism: Expectations from Industry and Educators. *Journal of Travel Research*, 48(1), 106-121.
- Robinson, R. N., Ruhanen, L. ve Breakey, N. M. (2016). Tourism and Hospitality Internships: Influences on Student Career Aspirations. *Current Issues in Tourism*, 19(6), 513-527.
- Rothman, M. (2003). Internships: Most and Least Favored Aspects Among a Business School Sample. *Psychological Reports*, 93(3), 921-924.
- Ryan, R. M. ve Deci, E. L. (2022). Self-Determination Theory. In *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research* (1-7).
- Samancı, Ö. (2020). Gastronomi: Disiplinler Arası Bir Buluşma. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 31(1), 92-95.
- Santich, B. (2004). The Study of Gastronomy and its Relevance to Hospitality Education and Training. *International Journal of Hospitality Management*, 23(1), 15-24.
- Santich, B. (2007). The Study of Gastronomy: A Catalyst for Cultural Understanding. *International Journal of the Humanities*, 5(6), 53-58.
- Sarıışık, M. ve Özbay, G. (2015). Gastronomi Turizmi Üzerine Bir Literatür İncelemesi. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 26(2), 264-278.
- Sarıoğlu, M. (2014). Theoretical Research on the Constraints of Development of Gastronomy Education in Turkey. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 116, 260-264.
- Schambach, T.P. ve Dirks, J. (13-15 Aralık 2002). Student Perceptions of Internship Experiences, *International Academy for Information Management Annual Conference*, Barcelona, 1-9.
- Serdar, E. (2018). Gastronomic Identity and Gastronomic Image in Tourism Destinations: A Local Food Perspective. *Social Sciences Researches in the Globalizing World*, 488.
- Seyitoğlu, F. (2019). Gastronomy Students' Internship Experience: Benefits, Challenges, and Future Career. *Journal of Teaching in Travel and Tourism*, 19(4), 285-301.
- Seyitoğlu, F. (2021). Defining the Current Position of the Gastronomy Field in Turkey. *Journal of Culinary Science and Technology*, 19(1), 35-54.
- Seyitoğlu, F. ve Çalışkan, O. (2018). Akademik Disiplin Olarak Gastronomi: Kavramsal Bir Çalışma. *Journal of Travel and Hospitality Management*, 15(3), 523-537.

- Seyitoğlu, F. ve Yirik, S. (2015). Internship Satisfaction of Students of Hospitality and Impact of Internship on the Professional Development and Industrial Perception. *Asia Pacific Journal of Tourism Research*, 20, 1414–1429.
- Sharlanova, V. (2004). Experiential Learning. *Trakia Journal of Sciences*, 2(4), 36-39.
- Sides, C. ve Mrvica, A. (2017). *Internships: Theory and Practice*. Routledge. New York
- Singh, A., ve Dutta, K. (2010). Hospitality Internship Placements: Analysis for United Kingdom and India. *Journal of Services Research*, 10(1), 85.
- Sormaz, U. Akmeşe, H., Güneş, E., ve Aras, S. (2016). Gastronomy in Tourism. *Procedia Economics and Finance*, 39, 725-730.
- Super, D. E., ve Jordaan, J. P. (1973). Career Development Theory. *British Journal of Guidance and Counselling*, 1(1), 3-16.
- Sümer, N. (2000). Yapısal Eşitlik Modelleri: Temel Kavramlar ve Örnek Uygulamalar. *Türk Psikoloji Yazıları*. 3 (6), 49-74.
- MEB-T.C Milli Eğitim Bakanlığı (2023)., <https://ktogm.meb.gov.tr/> Erişim Tarihi: 03/02/2023
- To, W. M. ve Lung, J. W. (2020). Factors Influencing Internship Satisfaction Among Chinese Students. *Education Training*, 62(5), 543-558.
- Traud, M. (2017). *The Connections Between Culinary Education and the Restaurant Industry: A Phenomenological Investigation of Educators', Restaurant Professionals' and Recent Graduates' Views on Culinary Education*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Drexel University.
- Tsai, C. T. S., Hsu, H. ve Yang, C. C. (2017). Career Decision Self-Efficacy Plays a Crucial Role in Hospitality Undergraduates' Internship Efficacy and Career Preparation. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education*, 21, 61-68.
- Tse, T. S. (2010). What Do Hospitality Students Find Important About Internships?. *Journal of Teaching in Travel and Tourism*, 10(3), 251-264.
- Umedovna, T. K. ve Oktyamovna, A. S. (2021). Planning and Management of Gastronomy Tourism in the Territory. *Journal of Analysis and Inventions*, 2(4), 1-6.
- Üzümcü, T. P. (2019). Turizm Eğitimi Alanına Yönelik Bibliyometrik Bir Çalışma. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 3(4), 1433-1449.
- Vo, N. T., Le, L. H. P. ve Lam, V. T. T. (2022). Challenges for Student Satisfaction of Internship Program in Hospitality and Tourism Industry in Vietnam. *Journal of Quality Assurance in Hospitality and Tourism*, 23(5), 1298-1324.

- Vukic, M., Kuzmanovic, M. ve Vukic, M. (2022). Students' Perspective of Internship in Vocational Higher Education. *Management: Journal of Sustainable Business and Management Solutions in Emerging Economies*, 27(1), 11-20.
- Wang, Y. F., Chiang, M. H. ve Lee, Y. J. (2014). The Relationships Amongst the Intern Anxiety, Internship Outcomes, and Career Commitment of Hospitality College Students. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education*, 15, 86-93.
- Weible, R. ve McClure, R. (2011). An Exploration of the Benefits of Student Internships to Marketing Departments. *Marketing Education Review*, 21(3), 229-240.
- WTTC-World Travel and Tourism Council (2019)., <https://wttc.org/> Erişim Tarihi: (05/05/2023)
- Yardley, S., Teunissen, P. W. ve Dornan, T. (2012). Experiential Learning: AMEE Guide No. 63. *Medical Teacher*, 34(2), 102-115.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Detay Yayıncılık, Ankara
- Yıldız, M. ve Yılmaz, M. (2019). Türkiye’de Gastronomi Turizmi Üzerine Bir Literatür İncelemesi. *Sivas Interdisipliner Turizm Araştırmaları Dergisi*, (4). 51-60.
- Yılmaz, G. (2017). Gastronomi ve Turizm İlişkisi Üzerine Bir Değerlendirme. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 14(2), 171-191.
- Yiu, M. ve Law, R. (2012). A Review of Hospitality Internship: Different Perspectives of Students, Employers, and Educators. *Journal of Teaching in Travel and Tourism*, 12(4), 377-402.
- Yoo, S. C. ve Morris, P. (2015). An Exploratory Study of Successful Advertising Internships: A Survey Based on Paired Data of Interns and Employers. *Journal of Advertising Education*, 19(1), 5-16.
- Yu, S. S. ve Pang, H. W. (2007). The Contribution of Hotel Brand Image on Expectation and Satisfaction for Internship and Job Preference of Students Majoring in Culinary Art. *Korean Journal of Food and Cookery Science*, 23(1), 9-18.
- YÖKSİS-Yüksek Öğretim Bilgi Yönetim Sistemi (2022)., <https://istatistik.yok.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 11/04/2023)
- Zhao, H. ve Liden, R. C. (2011). Internship: A Recruitment and Selection Perspective. *Journal of Applied Psychology*, 96(1), 221-229.
- Zhou, X. Hu, Y., Li, Y., ve Wen, B. (2022). Why Do Hotel Interns Stay in the Hospitality and Tourism Industry? An Interactionist Perspective of Organizational

- Socialization. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 34(3), 1225-1245.
- Zopiatis, A. Papadopoulos, C., ve Theofanous, Y. (2021). A Systematic Review of Literature on Hospitality Internships. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 28, 100309.
- Zopiatis, A. ve Theocharous, A. L. (2013). Revisiting Hospitality Internship Practices: A Holistic Investigation. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education*, 13, 33-46.
- Zuberbuehler A. (2022), A. What Can I Do With a Culinary Arts Degree? <https://hospitalityinsights.ehl.edu/culinary-arts-degree-career> (Erişim Tarihi: 05/05/2023)



EKLER

EK – 1. Anket Formu

Sayın Katılımcı,

Bu anket, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Gastronomi ve Mutfak Sanatları Ana Bilim dalında yapılmakta olan bir yüksek lisans tez çalışması için düzenlenmiştir. Çalışmanın temel amacı; gastronomi ve aşçılık eğitimi alan öğrencilerin staj deneyimlerinin, mesleki tutum ve davranışlarına etkisinin ortaya koyulmasıdır. Ankete katılım tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır. Ankette kişisel bilgileriniz istenmemekte ve elde edilen veriler sadece bilimsel amaçlara hizmet etmektedir. İlginiz ve katkınız için şimdiden çok teşekkür ederiz.

Yüksek Lisans Öğrencisi Okan OĞUZ
Akdeniz Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Vedat YİĞİTOĞLU
Akdeniz Üniversitesi

1. Cinsiyet	☐ Kadın	☐ Erkek		
2. Okuduğunuz üniversite türü?	☐ Devlet	☐ Vakıf		
3. Program	☐ Önlisans	☐ Lisans		
4. Sınıf	☐ 1.sınıf	☐ 2.sınıf	☐ 3.sınıf	☐ 4.sınıf
5. Turizm işletmelerinde staj deneyiminiz var mı?	☐ Evet	☐ Hayır		
6. Staj deneyiminiz ÖNCESİNDE iş deneyimimiz var mı?	☐ Evet	☐ Hayır		
7. Staj deneyiminizden SONRA iş deneyimimiz oldu mu?	☐ Evet	☐ Hayır		
8. Stajınız ne kadar sürdü?	☐ 1 aydan az ☐ 1-3 ay ☐ 3 aydan fazla ☐ Diğer (Lütfen belirtiniz.).....			
9. Stajınızı ne zaman yaptınız?	☐ Geçen yaz dönemi ☐ 2 yıl önce ☐ 3 yıl önce ☐ 4 yıl önce ☐ Diğer (Lütfen belirtiniz.).....			
10. Staj yaptığınız işletme türü?	☐ 5* otel ☐ 4* otel ☐ 3* otel ☐ 4/5* tatil köyü ☐ Diğer (Lütfen belirtiniz.).....			
11. Stajında iş rotasyonu yaptınız mı?	☐ Evet	☐ Hayır		
12. Stajınızı yaptığınız departman?	☐ Mutfak ☐ Ön büro	☐ Restoran ☐ Diğer (Lütfen belirtiniz.).....	☐ Bar ☐ Kat hizmetleri	

Aşağıda yer alan ifadelere ne düzeyde katıldığınızı 1-5 arasındaki değerlerden birini X ile işaretleyerek belirtiniz.

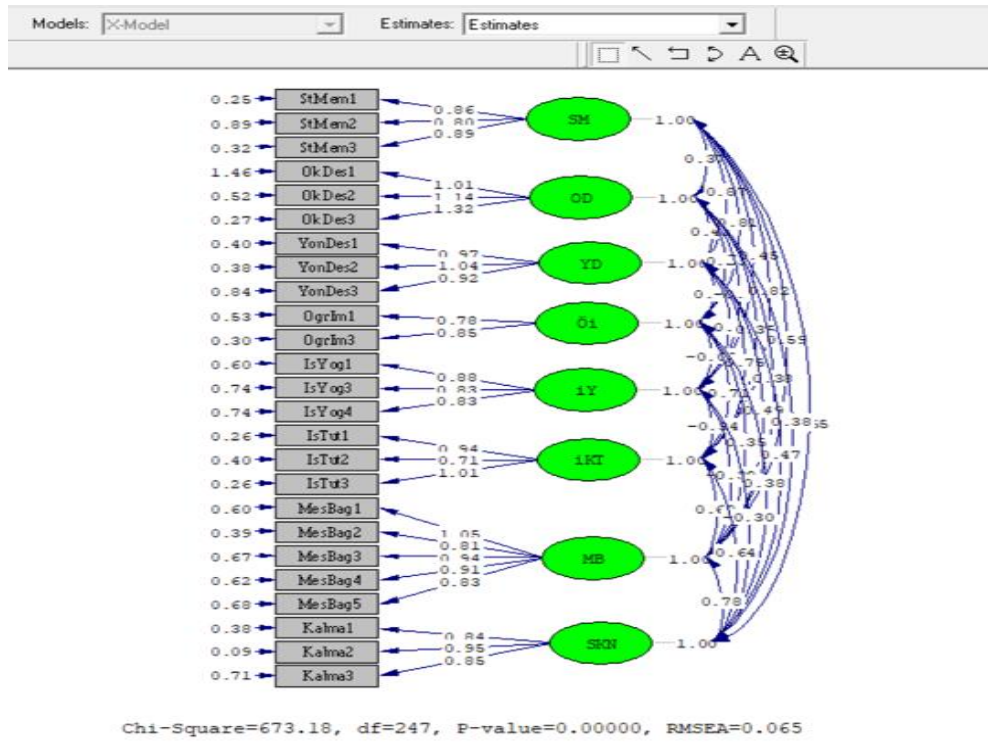
← 1.Hiç katılmıyorum 2.Katılmıyorum 3.Aradayım 4.Katılıyorum 5.Tamamen Katılıyorum →

1. Genel olarak stajımdan memnun kaldım.	1	2	3	4	5
2. Sık sık stajımı bırakmayı düşündüm.	1	2	3	4	5
3. Stajımda yaptığım işlerden genel olarak memnundum.	1	2	3	4	5
4. Okulum/bölümüm staj yeri bulmamda yardımcı oldu.	1	2	3	4	5
5. Akademik danışmanım (üniversite staj sorumlusu) destekleyiciydi.	1	2	3	4	5
6. Akademik danışmanım gerektiğinde staj yerimle iletişim kurmamda yardımcı oldu.	1	2	3	4	5
7. Yöneticim/şefim/amirim stajımı keyifli bir deneyim haline getirmeme yardımcı oldu.	1	2	3	4	5
8. Staj esnasında yöneticim/şefim/amirim bana akıl hocalığı (mentorluk) yaptı.	1	2	3	4	5
9. Stajımı yaparken yöneticim/şefim/amirim bana yeterli desteği göstermedi.	1	2	3	4	5
10. Staj esnasında okulda öğrenemeyeceğim birçok şeyi öğrendim.	1	2	3	4	5
11. Staj esnasında yeni/faydalı şeyler öğrenme imkanı bulamadım.	1	2	3	4	5
12. Stajımda turizm, gastronomi veya işletmecilik hakkında önemli şeyler öğrendim.	1	2	3	4	5
13. Stajım esnasında iş yükü fazlaydı.	1	2	3	4	5
14. Stajımda verilen görevleri/işleri yerine getirebilmem için yeterli zamanım yoktu.	1	2	3	4	5
15. Stajımda çalışırken genelde zamanla yarışırdım.	1	2	3	4	5
16. Staj yaparken çok fazla sorumluluğum vardı.	1	2	3	4	5
17. Staj sonrasında değişimlere uyum sağlama yeteneğim arttı.	1	2	3	4	5
18. Stajdan sonra işime olan bağlılığım arttı.	1	2	3	4	5
19. Aynı geliri kazanabileceğim başka bir meslek bulursam bu mesleği bırakırım.	1	2	3	4	5
20. Mesleki hayatımı gastronomi alanında sürdürmek isterim.	1	2	3	4	5
21. Tekrar seçme şansım olsaydı bu mesleği seçmezdim.	1	2	3	4	5
22. Bu meslek yaşam boyu yapılabilecek ideal bir meslektir.	1	2	3	4	5
23. Mesleğimi yaptığımda hayal kırıklığına uğradım.	1	2	3	4	5
24. Bulduğum sektöre dair pozitif duygular beslerim.	1	2	3	4	5
25. Bu sektörde bulduğum için mutluyum.	1	2	3	4	5
27. Kariyerimi bu sektörde sonlandırmak isterim.	1	2	3	4	5

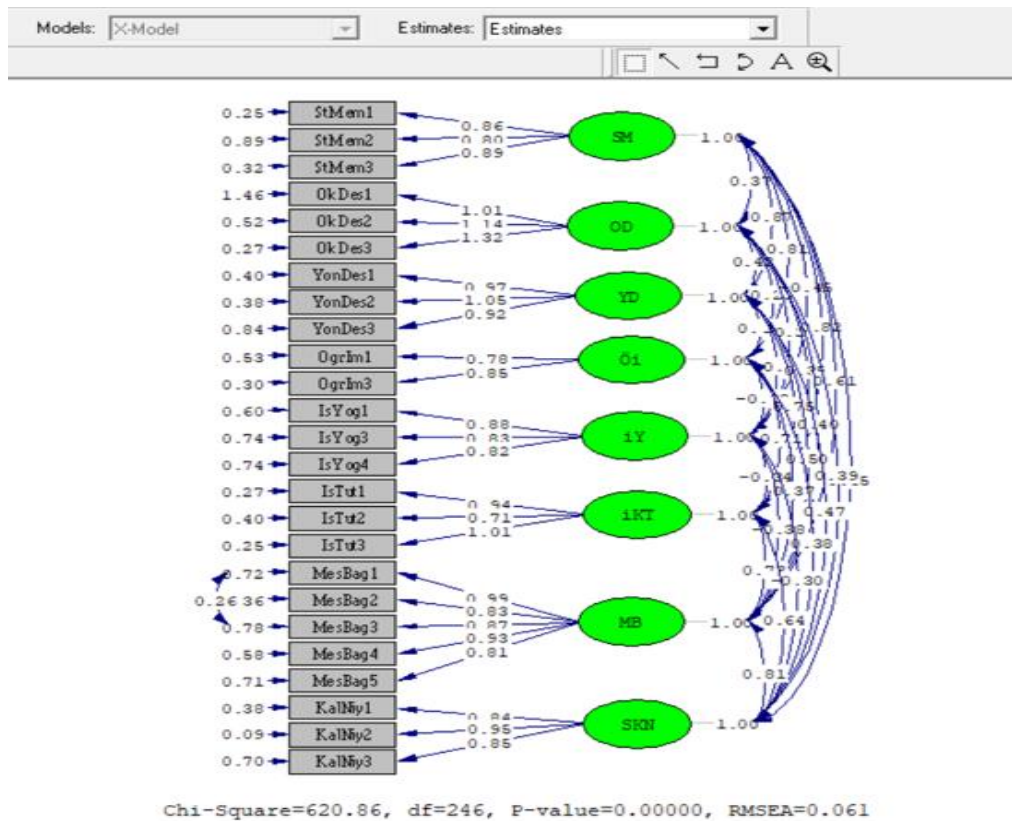
Anket bitmiştir. Katılımınız için teşekkür ederiz...

EK – 2. DFA Sonuçları

Modifikasyon Öncesi



Modifikasyon Sonrası



Ek – 3 Uyum İndeksleri Değerleri

Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İndeksleri

File Edit Options Window Help

Minimum Fit Function Chi-Square = 617.48 (P = 0.0)
 Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 620.86 (P = 0.0)
 Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 374.86
 90 Percent Confidence Interval for NCP = (305.26 ; 452.14)
 Minimum Fit Function Value = 1.51
 Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.91
 90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.74 ; 1.10)
 Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.061
 90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.055 ; 0.067)
 P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.0014
 Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 1.90
 90 Percent Confidence Interval for ECVI = (1.73 ; 2.09)
 ECVI for Saturated Model = 1.59
 ECVI for Independence Model = 45.38
 Chi-Square for Independence Model with 300 Degrees of Freedom = 18554.69
 Independence AIC = 18604.69
 Model AIC = 778.86
 Saturated AIC = 650.00
 Independence CAIC = 18730.16
 Model CAIC = 1175.33
 Saturated CAIC = 2281.04
 Normed Fit Index (NFI) = 0.97
 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.98
 Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.79
 Comparative Fit Index (CFI) = 0.98
 Incremental Fit Index (IFI) = 0.98
 Relative Fit Index (RFI) = 0.96
 Critical N (CN) = 200.54
 Root Mean Square Residual (RMR) = 0.071
 Standardized RMR = 0.050
 Goodness of Fit Index (GFI) = 0.89
 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.86
 Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.68

Yapısal Model Uyum İndeksleri

File Edit Options Window Help

Degrees of Freedom = 260
 Minimum Fit Function Chi-Square = 715.74 (P = 0.0)
 Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 728.06 (P = 0.0)
 Chi-Square Difference with 1 Degree of Freedom = 42.58 (P = 0.0)
 Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 468.06
 90 Percent Confidence Interval for NCP = (391.39 ; 552.36)
 Minimum Fit Function Value = 1.75
 Population Discrepancy Function Value (F0) = 1.14
 90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.95 ; 1.35)
 Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.066
 90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.061 ; 0.072)
 P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.00
 Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 2.09
 90 Percent Confidence Interval for ECVI = (1.91 ; 2.30)
 ECVI for Saturated Model = 1.59
 ECVI for Independence Model = 45.38
 Chi-Square for Independence Model with 300 Degrees of Freedom = 18554.69
 Independence AIC = 18604.69
 Model AIC = 858.06
 Saturated AIC = 650.00
 Independence CAIC = 18730.16
 Model CAIC = 1184.27
 Saturated CAIC = 2281.04
 Normed Fit Index (NFI) = 0.96
 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.97
 Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.83
 Comparative Fit Index (CFI) = 0.98
 Incremental Fit Index (IFI) = 0.98
 Relative Fit Index (RFI) = 0.96
 Critical N (CN) = 182.00
 Root Mean Square Residual (RMR) = 0.092
 Standardized RMR = 0.065
 Goodness of Fit Index (GFI) = 0.88
 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.84
 Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.70

ÖZGEÇMİŞ

Adı ve Soyadı	Okan OĞUZ
EĞİTİM DURUMU	
Mezun Olduğu Lise	Gülkent Anadolu Lisesi (2010-2014)
Lisans Diploması	Akdeniz Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümü (2016-2020)
Tez Konusu	Gastronomi Eğitimi Alan Öğrencilerin Staj Deneyimlerinin Mesleki Tutum ve Davranışlarına Etkisi
Yabancı Dil	İngilizce
BİLİMSEL FAALİYETLER	
Uluslararası ve Ulusal Toplantılarda Sunulan ve Bildiri Kitaplarında Yayınlanan Çalışmalar	
Şeyhanlioğlu, H. Ö., & Oğuz, O. (2022). Spor Turisti Ağırlayan Otel İşletmelerindeki Menülerde Yerel Yiyeceklerin Yeri: Antalya Örneği. 22. <i>Ulusal Turizm Kongresi</i> , 27-29 Ekim 2022, Burdur, ss.253-262. (ISBN: 978-605-254-700-7)	
Uluslararası ve Ulusal Hakemli Dergilerde Yayınlanan Çalışmalar	
Şeyhanlioğlu, H. Ö., & Oğuz, O. (2023). İçecek Tadım Uzmanlarının Bahşiş Davranışına Yönelik Tutumları. <i>İğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi</i> , (33), 147-162.	
İŞ DENEYİMİ	
2021 – devam ediyor	Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümü – Araştırma Görevlisi
2020	Grace Lounge, Antalya - Sommelier
2020	BigChef, Antalya - Aşçı
2019	Grace Lounge, Antalya - Sommelier
2017	Viktoria Hotel, Münih - Stajyer