



Araştırma Makalesi (Research Article)

TEKNOLOJİK GELİŞMELER VE İNSAN KAYNAĞINA ETKİSİ: YİYECEK İÇECEK SEKTÖRÜNE YÖNELİK BİR İNCELEME (TECHNOLOGICAL DEVELOPMENTS AND ITS IMPACT ON HUMAN RESOURCES: A REVIEW OF THE FOOD AND BEVERAGE INDUSTRY)

İrfan YURT^{1*} (orcid.org/ 0000-0001-6568-5328)

Özge SARI² (orcid.org/ 0000-0002-6465-4754)

¹Karabük Üniversitesi, Safranbolu Turizm Fakültesi, Gastronomi ve Mutfak Sanatları, Karabük, Türkiye

²Bağımsız Araştırmacı, Karabük, Türkiye

Özet

Günümüzde teknolojik yeniliklere gösterilen uyum rekabet ortamında kuruluş ve işletmeler için çok önemlidir. Turizm sektöründe gelişen teknolojiler için ise yetişmiş insan gücüne ihtiyaç duyulmaktadır. Bu doğrultuda çalışmanın amacını, Yükseköğretim Kurulu (YÖK)Ulusal Tez Merkezi'nde 2022 tarihine kadar yayınlanmış, "Gelişen Teknolojiler ile Birlikte Gastronomi Alanında İnsan Kaynaklarının" tutum ve algılarını inceleyen tezleri çeşitli parametreler açısından bibliyometrik analize tabi tutmaktır. İnsan kaynakları yönetimi ve teknoloji alanında yazılmış YÖK tez veri tabanından 2022 yılına kadar yazılmış 5 adet lisansüstü tez içerik analizleri kullanılarak cevap aranan sorulara farklı değişkenler (cinsiyet, çalışma yöntemi, tez türü, danışman türü vb.) yardımıyla cevaplanmaya çalışılmıştır. Elde edilen bulgular neticesinde çalışma yöntemi, tez türü, sayfa sayısı, yazarların cinsiyetleri gibi temel kriterler baz alınarak ulaşılan sonuçlar paylaşılmıştır. İçerik analizi gerçekleştirilerek elde edilen araştırma bulguları SPSS programı kullanılarak ortalamaları bulunmuştur. Gerçekleştirilen analiz sonucuna göre sadece tez türü ile çalışma yöntemi arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Literatür taramasında gastronomi alanına yönelik gelişen teknolojiler ile insan kaynakları yönetimi üzerine tez çalışmasının yeterli olmadığı gözlemlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: İnsan Kaynakları, Gastronomi, Yiyecek İçecek İşletmeleri, Teknoloji, Gelişen Teknolojiler

Abstract

Today, compliance with technological innovations is very important for organizations and businesses in a competitive environment. For the developing technologies in the tourism sector, trained manpower is needed. In this direction, the aim of the study is to subject the theses published in the National Thesis Center of the Council of Higher Education (YÖK) until 2022, examining the attitudes and perceptions of "Human Resources in the Field of Gastronomy with Developing Technologies", in terms of various parameters, to bibliometric analysis. By using content analyzes of 5 postgraduate theses written until 2022 from the YÖK thesis database written in the field of human resources management and technology, the questions to be answered were tried to be answered with the help of different variables (gender, study method, type of thesis, type of consultant, etc.). As a result of the findings, the results obtained based on basic criteria such as the study method, type of thesis, number of pages, and gender of the authors were shared. The averages of the research findings obtained by performing content analysis were found using the SPSS program. According to the results of the analysis, no significant difference was found between only the type of thesis and the method of study. In the literature review, it has been observed that the thesis work on human resources management and developing technologies in the field of gastronomy is not sufficient.

Anahtar Kelimeler: Human Resources, Gastronomy, Food and Beverage Businesses, Technology, Developing Technologies

* Sorumlu yazar: irfanyurt@karabuk.edu.tr

DOI: 10.33083/joghat.2022.221

Giriş

Son yıllarda insan kaynaklarına verilen değerin artmasıyla birlikte teknolojilerde gözle görülür gelişmeler yaşanmaktadır. Gelişen teknolojiler ve küreselleşme, organizasyonları kendilerini yüksek üretken, sürdürülebilir ve uygun maliyetli kanıtlamaya zorlayarak rekabeti artırmaktadır. Bu nedenle, kuruluşlardaki insanların etkin yönetimini teşvik eden çalışanlar ile kuruluşun stratejik hedefleri arasındaki boşluğu dolduran yaklaşımları belirlemesi ve uygulaması gerekmektedir. İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY), kuruluşun yaşam döngüsünde başarısına katkıda bulunan hayati bir rol oynayan her kuruluşun organik bir parçasıdır. Teknoloji, birçok İKY fonksiyonunu destekleyebildiği için İKY’de önemli ölçüde etkiler. Sürekli artan rekabet ortamı, işletmelerin daha verimli üretim gerçekleştirme gereksinimleri ile birlikte teknolojik gelişmeler bütün işletmeler için daha fazla önem taşıyor hale gelmiştir. Özellikle hizmet sektörü olan gastronomi/yiyecek-içecek işletmelerinin devamlılığını sağlayabilmeleri için teknolojik gelişmelere ayak uydurmalı ve kendilerini sürekli yenilemelidirler. Gastronomi alanındaki pazar payının cezbediciliği yiyecek içecek sektöründe kendi iç organizasyonlarını en etkili ve verimli şekilde yönetmenin yollarını bulmak zorunda kalmalarını gerektirmiştir. Hizmet sektörünün önemli bir parçası olan gastronomiyi rakiplerinden ayıran özelliklerden biri de İK yönetimidir. Çünkü sunulan ürün ya da hizmet ne derece kaliteli olursa olsun, başarılı bir İK yönetimi sağlanamazsa işletmenin rekabet şansı düşmektedir. İnsan odaklı iş dünyasında, gastronomi alanında yeni müşteri deneyimleri ve ağ bağlantılı iş etkileşimleri oluşturmak için insan ve yapay zekanın "bir ekip olarak" nasıl birlikte çalışabileceği üzerine çalışılması gerekmektedir. Gastronomi işletmecileri, yapay zekâ ve robotik teknolojilerinin bu alandaki yeteneklerinin farkında olmalı ve yenilikçi teknolojileri günlük iş süreçlerinde nasıl kullanacaklarına dikkatlice karar vermesi gerekmektedir.

Bu çalışmada gastronomi ve insan kaynakları yönetimi tanımlanarak boyutları hakkında bilgiler sunulmuştur. Teknoloji kavramı tanımlanmış ve boyutları hakkında bilgi verilerek insan kaynakları ile teknolojik gelişmeler arasındaki ilişkiye değinilmiştir. Bu doğrultuda çalışmanın amacını geçmişten günümüze kadar “Turizm Alanında Gelişen Teknolojiler ile Birlikte Gastronomi Alanında İnsan Kaynaklarının” tutum ve algılarını inceleyen tezleri çeşitli parametreler açısından bibliyometrik analize tabi tutmak oluşturmuştur. Yapılan çalışmalarda gelişen teknolojiler ile gastronomi alanında insan kaynakları üzerine bibliyometrik yöntemlerle ele alınan araştırmalara çok rastlanamaması, bu çalışmanın önemini ortaya koymaktadır. Gerçekleştirilen çalışma bulguları alan yazına katkı sağlayarak bundan sonra yapılacak olan çalışmalara yol göstereceği düşünülmektedir.

Kavramsal Çerçeve

Gastronomi ve İnsan Kaynakları Yönetimi Kavramı

İnsan kaynakları yönetimi, örgütün varmak istediği hedefleri destekleyerek ihtiyaç duyulan insan kaynağını oluşturmak, gelişimini sağlamak ve ödüllendirerek belirlenen strateji ve tasarımların düzenlenmesidir (Tanke, 1990). Toplumların refahında önemli bir role sahip olan örgütlerin oluşturulması, geliştirilmesi, sosyal sorumluluklarını ve stratejik amaçlarını yerine getirebilmesi bakımından daha aktif bir insan gücüne sahip olmasını gerektirmektedir. İnsanların beraberlerinde örgüte getirdikleri “tecrübe”, “beceri”, “yetenek”, “bilgi”, “kapasite” vs. gibi girdiler örgütsel başarıya etki eden unsurlardır. İnsan kaynağının etkin idaresi, 1980’lerin başlarında gelişim gösteren yeni bir düşünce biçimini ortaya koyan “insan kaynakları yönetimi” ile gerçekleşmektedir (Martin, 2010). İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY), işletmenin stratejik hedeflerini gerçekleştirmek için insan kaynağını planlama, koordinasyonu sağlama, yürütme ve kontrol etme üzerinde yoğunlaşmaktadır. (Pirngiton & Edwards, 2000). Personel kavramı işletmedeki tüm insan kaynaklarını, yani görevi fark etmeksizin işletme bünyesinde yer alan tüm işgörenleri ifade etmektedir. İKY, nitelikli, etkin işgörenleri örgüte kazandırmak, motive etmek, geliştirmek, örgütsel bağlılıklarını sağlamak ve örgütte kalmalarını gerçekleştirebilmek için uygulanan faaliyetler olarak tanımlanabilmektedir (Hoeg, 1987). Daha yakın zamanda geniş bir tanım Watson tarafından yapılmıştır. “İKY, bir kuruluşun varlığını sürdürmesini mümkün kılacak şekilde insanların iş görevlerini yerine getirmek amacıyla iş sözleşmesinin tarafı olarak çalıştıkları firmaya kattıkları çabaların, bilginin, yeteneklerin ve bağlılık davranışlarının yönetsel kullanımınıdır” (Watson, 2010). İnsan kaynakları yönetimi; eğitim ve geliştirme, katılım, performans değerlendirme, kadrolama, motivasyon, ücret ve ödüllendirme vb. uygulamalarıyla örgütün performansını yükseltmektedir (Bayat, 2008). Bu şekilde İKY rekabet üstünlüğünü sağlamak için iş görenlerin bilgi ve yeteneklerinden en üst düzeyde yararlanmaya, onların ihtiyaç ve isteklerini karşılamaya yönelik bir yaklaşımdır (Bingöl, 2019).

Mutfak kültürü ve pişirme teknikleri ile ilgilenen “gastronomi”, yiyecek ve içeceklerin tarihsel gelişim sürecinden başlayarak günümüz koşullarına uyarlanması, uygulanması ve geliştirilmesi çalışmalarını kapsayan bir bilim dalıdır. Yani belirli bir bölgenin kültür, gelenek ve yemek alışkanlıkları arasındaki bağlantıyı

inceleyen bilimdir. Gıdaların değerini ve kültürel uygulamalara yönelik anlamını inceleyerek nasıl servise uygun hale getirildiğine ve pişirme tarzlarının bölgeden bölgeye nasıl farklılık gösterdiğine dair farklı soruları anlamlandırmaya, çözümlenmeye çalışır. Kısaca gastronomi, iyi yemek seçme, pişirme ve yeme pratiği veya sanatı ya da iyi yemek yeme sanatı veya bilimidir şeklinde tanımlanmaktadır (IgiGlobal, 2022).

Gastronomi tanımlamalarına baktığımızda gastronomi işletmelerine seçilecek olan İK'nın personel seçiminde bölgenin yemek, gelenek ve kültürü arasındaki bağlantıyı iyi bilen iyi yemek seçme, pişirme ve yeme pratiği veya sanatına yatkın kişilerden seçmesi gerekliliği görülmektedir. Gastronomi alanında insan kaynakları ve teknolojik gelişmelerin önemi her geçen gün artmaktadır. İKY veya İK, bir dizi faaliyetin uygulanmasıyla, insanları ve işleri istenen amaçlara yönelik olarak yönetmeyi amaçlayan bir organizasyonun kaçınılmaz bir bileşenidir (Papalexandri & Bourantas, 2002). İKY'nin varlığı, organizasyonun hedeflerine ulaşmak için birlikte çalışan insanların resmi bir yapısı olarak tanımlanan bir organizasyonun başlangıcı ve büyümesi ile bağlantılıdır (Dessler G. , 2013). Küreselleşmenin artmasıyla birlikte değişen dünya düzeni insanlığı toplum 1.0' dan Toplum 5.0'a taşımıştır. Buda teknolojik gelişmelerin hızını artırarak insanlarda yeme-içme alışkanlıklarını değiştirmiş ve gelişen dünya ile insan kaynakları yönetiminin değişikliklerini hazırlamıştır. Bu değişiklikler Endüstri 4.0, Toplum 5.0, Metaverse gelişim dönemleri olarak ayırabiliriz.

Teknolojik Gelişmelerin Gastronomi ve İK Süreçlerine Etkisi

Teknoloji farklı anlamlar içeren bir kavramdır. Teknolojinin konusu farklı bilim dallarını ve uygulama alanlarını ilgilendirmektedir. Teknoloji; deneyim ve bilgi birikiminin, düşünce veya davranışın bir sorunu çözüme olarak da tanımlanabilir (Akkoyun, 2015). Teknoloji yönetimi; idarecilik ile teknik uzmanlık arasında bir bağlantı kurmakta, işletmelerin rekabet edebilmesi (Esen, 2011) ve büyüebilmeleri için teknolojilere“ nasıl ve ne kadar büyüklükte yatırım yapılacağı”, “teknolojinin nasıl üretilebileceği”, “nasıl geliştirilebileceği ve nasıl pazarlanabileceği”, “işletmelerin organizasyon yapılarının yeni teknolojik gelişmelere göre nasıl değiştirilmesinin gerekliliği ve işletmelerin izleyeceği rekabet stratejilerinin neler olması” ile ilgili konularla ilgilenebilir (Sarıhan, 1998). İKY yönetiminin görevi ise teknoloji kaynaklarını sosyal ve mühendislik açılarından en üst düzeyde birleştirmek (Bulgerman & Rosenbloom, 1998) ve gerekli olan nitelikli işgücü kaynaklarını hedeflere ulaşacak şekilde planlamak koordine etmek ve devamını sağlamaktır (Küçükköseleci, 2009).

Gastronomi alanında giderek artan rekabet nedeniyle, yiyecek içecek sektöründe kendi iç organizasyonlarını en etkili ve verimli şekilde yönetmenin yollarını bulmak zorunda kalmalarını gerektirmiştir. İnsan odaklı hizmet sektörü olan gastronomiyi rakiplerinden ayıran özelliklerden biri de İK yönetimidir. Çünkü sunulan ürün ya da hizmet ne derece kaliteli olursa olsun, başarılı bir İK yönetimi sağlanamazsa işletmenin rekabet şansı düşmektedir. İnsan odaklı iş dünyasında, gastronomi alanında yeni müşteri deneyimleri ve ağ bağlantılı iş etkileşimleri oluşturmak için insan ve yapay zekanın "bir ekip olarak" nasıl birlikte çalışabileceği üzerine çalışılması gerekmektedir. Yüksek temaslı hizmet sektörleri, konukseverlik, müşteri memnuniyeti ve müşteri tarafında sadakatte mükemmelliğe ulaşmak için genellikle sosyal ve duygusal beceriler gerektirir. Bu nedenle gastronomi işletmecileri, yapay zekâ ve robotik teknolojilerinin bu alandaki yeteneklerinin farkında olmalı ve yenilikçi teknolojileri günlük iş süreçlerinde nasıl kullanacaklarına dikkatlice karar vermesi gerekmektedir (Blöcher & Alt, 2021).

Her alanda gerçekleşen dijital değişim, şirketlerin ve firmaların da yönetim aşamalarının dijitalleşmesini beraberinde getirerek İK süreçlerinin iyileştirilmesi yazılımlar geliştirilmesi sonucunu gerekli kılmıştır (Gomez, 1998). Sosyal ağların insanlara sağladığı tecrübe arama ve satın alma alışkanlıklarında nişe başvurma ve alım süreçlerine kadar birçok konuya yansımaktadır (Betz, 2010). Güneş ve ark. (2018), yapmış oldukları çalışmalarında, gastronominin mevcut durumunu, tarihsel sürecini ve dijital teknolojideki gelişmelerin gastronomi üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Günümüzde teknolojik gelişmelerin yoğun bir şekilde gastronomi üzerinde etkisi olmuştur. Araştırmacılar yaptıkları çalışmalarda robotlar ve 3D yazıcılarla birlikte bu teknolojilerin gastronomi alanında kullanılmasını gözlemlemişlerdir (Mutlu Öztürk, 2020). Teknoloji gastronomi alanının pazarlama, sunum, pişirme, üretim, servis, insan kaynakları vb. kısaca her alanında etkisini göstermektedir.

Gıdaların üretim aşamalarında teknolojik gelişmelerin de etkisiyle toplumsal beklentiler daha hızlı karşılanabilmektedir. Yöresel lezzetler ve yöresel tarifler, teknolojik gelişmelerin de etkisiyle herkesin ulaşabileceği bir konuma gelmiştir. Yemeğin tarihi yolculuğunda önemli değişimler ve köklü dönüşümler yaşandı. Bu dönemde teknolojik, politik, sosyal, kültürel, felsefi ve sanatsal alanlarda yaşanan değişimler mutfakı etkilemiş, sürekli gelişimine katkı sağlamıştır. Teknolojinin geliştiği bu süreçte dünya insanları için daha küçük bir yaşam alanı haline gelmektedir. Bu gelişmeler ve küreselleşme sayesinde bir ülke gastronomisi

yerel bir boyuttan herkesin ulaşabileceği küresel bir boyuta dönüşmüş ve yöresel lezzetler ve yöresel tarifler, teknolojik gelişmelerin de etkisiyle herkesin ulaşabileceği bir konuma gelmiştir. Bilimsel ve teknolojik gelişmeler, küresel pazarın taleplerine cevap veren yiyecek ve içecek üretiminin tüketicinin isteklerine göre daha verimli, daha uyumlu, daha güvenilir, daha sürdürülebilir üretim süreçleri ile sağlanmasında rol oynamaktadır (Güneş, Biçer Bayram, & Özkan, 2018).

Bilgi sistemi, teknoloji ve sosyal eğilimlerdeki gelişmenin dijital değişimleri beraberinde geliştirmesi ile bölgesel ve ulusal sınırları aşan bir döneme girilmiştir. Artık evren bütün bir pazar olarak kabul edilmiş ve sektörler arasındaki rekabet şartları da ağırlaşmıştır. Gün geçtikçe teknolojiler daha kısa zaman aralığında gelişerek değişime uğramakta, pazar hem rakiplerin sayısı, birleşmeleri ve bölünmeleri bakımından hem de müşteri talepleri bakımından hızlı bir şekilde değişmekte, istekler, ihtiyaçlar ve ürünler daha senesi dolmadan demode olabilmektedir.

Tablo 1. İnsanlık Tarihinin Toplum 5.0'a Doğru Gelişim Dönemleri

	TOPLUM 1.0	TOPLUM 2.0	TOPLUM 3.0	TOPLUM 4.0	TOPLUM 5.0
Toplum	Avcı-toplayıcı	Tarım	Sanayi	Bilgi	Süper Akıllı
Üretken yaklaşım	Yakala -Bir araya getir	Üretim	Mekanizasyon	Bilgi ve İletişim Teknolojisi	Süper Uzay ve fiziksel alanın birleşmesi
Malzeme	Taş-Toprak	Metal	Plastik	Yarı iletken	Meteryal 5.0
Ulaşım	Ayak	Öküz, At	Motorlu araba, tekne, uçak	Çoklu hareketlilik	Otonom sürüş
Yerleşim şekli	Göçebe, küçük yerleşim	Güçlendirilmiş şehir	Doğrusal (endüstriyel) şehir	Ağ şehri	Özerk merkezi olmayan şehir
Şehir idealleri	Yaşayabilirlik	Savunuculuk	İşlevsellik	Karlılık	İnsanlık

Kaynak: (Deguchi & Kamimura, 2020).

Şekil 1'de toplum 1.0'dan toplum 5.0'a kadar olan gelişim dönemlerini göstermektedir. Toplum 1.0'da avcı-toplayıcı bir yaşamdaki süper akıllı bir topluma geçiş görülmekte. Buradaki önemli diğer bir kısım ise, şehir ideallerine baktığımızda yaşayabilirlikten (avcı-toplayıcı toplum) insanlık (süper akıllı toplum) (Yurt, 2021) faktörünün belirginliği ortaya çıkmaktadır. Facebook'un şirket adını "Meta" olarak değiştirmesinden sonra "metaverse" bir moda kelimesi haline gelse de birçok insan hala sanal evrenin (metaverse) tam olarak ne olduğunu ve fütüristik teknolojik kavramın ciddiye alınması gereken bir şey olup olmadığını anlamaya çalışmaktadır. Metaverse, sosyal bağlantıya odaklanan bir 3D sanal dünyalar ağıdır (Bozkurt Ö. , 2022). Bazı meta veri deposu yinelenmeleri, sanal ve fiziksel alanlar ile sanal ekonomiler arasındaki entegrasyonu içerir, genellikle sanal gerçeklik teknolojilerini geliştirmeye yönelik önemli bir ilgiyi içermektedir. Metaverse, en basit şekilde insanların çalışabileceği, toplantılar düzenleyebileceği, eğitim alabileceği, oyun oynayabileceği yani kısacası sosyalleşebileceği sanal bir dünya olarak tanımlanmaktadır (Bozkurt & Gümüş , 2022).

Araştırmacılar sanal evrenin gündemde kalmasını COVID-19'un dijitalleşmeye olan etkisiyle açıklamaktadır. COVID-19 farklı değişkenlere bağımlı olmadan dünya genelinde çözümler üretmek dijital hayata geçişin hızlanmasında önemli rol oynamıştır. COVID-19'un etkisiyle, günümüzde birçok sektörde yüz yüze gerçekleştirilen iş görüşmeleri, yerini online platformlarda ve birebir yapılan teknoloji yardımı görüşmelere bıraktı. Yakın gelecekte insanlar sanal arsalar üzerine kendi işletmelerini kurarak gastronomik değerlerini tanıtabilecekleri ve hatta gerçeklik hissi katarak yemek yapma, pişirme ve tabaklama işlemlerini yapabileceklerdir. Yiyecek-içecek sektöründe robotların farklı birimlerde kullanımına yönelik araştırmalar yapılmaktadır. Zhang vd. (2020) araştırmalarında restorana yerleştirdikleri robot aracılığı ile müşteri trafiğini belirlemeye çalışmışlardır. Teknoloji sayesinde hangi saatler arasında ve hangi gastronomik ürüne yönelik talep yoğunluğu olduğuna yönelik tespit edilebilmektedir. Özgüneş, Bozok, & Küçükaltan, (2020) çalışmalarında robotların restoranlarda müşterilere daha iyi hizmet vermek için etkili bir şekilde kullanılarak yiyecek-içecek endüstrisinin daha planlı kararlar almasına, planlama ve zamanlamaya yardımcı olacağını belirtmiştir.

Özetleyecek olursak; teknolojik gelişmeler ve yiyecek içecek sektöründe insan kaynağına etkisi her geçen gün artmaktadır. Bu etki pandemi sektörü ile birlikte yiyecek içecek alanlarında yoğun bir şekilde hissedilmiştir. Fakat olumlu etkilerinin yanında teknoloji ile birlikte sektördeki insan kaynağı açısından da riskler oluşturulduğu algısı hakimdir. Sektör çalışanları teknoloji ile birlikte ihtiyaç duyulan insan kaynakları talebinin

de git gide azaldığını bunun yerini yazılımlar, robotlar, sanal ortamların yerine getirdiğini belirtmektedirler. Fakat her ne kadar teknolojiye ihtiyaç duyulsa da ürün ve hizmet üreten bir sektör olan yiyecek içecek sektörünün her zaman bir insan kaynağına ihtiyaç duyduğu ortadadır.

Araştırma Yöntemi

Literatür taraması yapıldığında gelişen teknolojiler ile insan kaynakları üzerine yönelik bakış açısını ortaya koyan çok az lisansüstü tez yazıldığı tespit edilmiştir. Buna karşın gelişen teknolojiler ile gastronomi alanında insan kaynakları üzerine yönelik bir çalışma bulunamamıştır. Araştırmada, gelişen teknolojiler ile gastronomi alanında insan kaynakları üzerine hazırlanmış olan lisansüstü tezler, bibliyometrik analiz yöntemiyle incelenmiştir. Lisansüstü tezlerin kapsamlı analizlerinin gerçekleştirilebilmesi için, çalışmaya diğer akademik yayınlar dahil edilmemiştir. 2022 yıllarına kadar yayınlanmış olan tezlere, Yök Tez üzerinden 15.09.2022 tarihinden itibaren ulaşılmaya başlanmıştır. Yök Tez’de konu alanına insan kaynakları, dizin alanına ise gelişen teknoloji (metaverse, VR ve AR), teknoloji, gastronomi (yiyecek içecek işletmeleri, yemek) ve yenilikler anahtar kelimeleri yazılarak lisansüstü tezler taranmıştır. Yapılan tarama sonucunda konuyla ilişkili olarak toplam 5 lisansüstü teze ulaşılmıştır. Çalışmanın başlangıç aşamasında, daha önce yapılan benzer çalışmalardan Titiz’in (2000) “Yönetim ve Organizasyon Anabilim dalında Yapılan Lisansüstü Çalışmaların Bibliyometrik Analiz Yöntemiyle İncelenmesi” adlı tez çalışmasından ve Çıkrık’ın (2009) “Türkiye’de Turizmin Etkileri Konusunda Yerel Halkın Bakış Açısını Ortaya Koyan Lisansüstü Tezlerin Bibliyometrik Analizi” adlı tez çalışmasından yararlanılarak analizde kullanılacak parametreler oluşturulmuştur. Elde edilen veriler frekans ve yüzde değerleri ile birlikte analizleri yapılmıştır. Bu çalışmada, Türkiye’de gelişen teknolojilerin insan kaynakları ile olan bağı üzerine doğrudan ya da dolaylı olarak gerçekleştirilmiş bilimsel çalışmalardan faydalanılarak çalışmanın kavramsal çerçevesi oluşturulmuştur.

Çalışma, etik kurul raporu alınmasına gerekli bir araştırma kapsamında olmadığı için etik raporu alınmamıştır.

Araştırmanın Önemi

Artan rekabet, küreselleşme ve teknolojik gelişmelerin bir sonucu olarak gastronomi sektörünün karşı karşıya olduğu yeni talepler, yaratıcılık ve yenilikçilik, hız ve esneklik ile verimlilik üzerine bir prim koymaktadır. Kritik firma varlıkları bir bilançoda görünmez, bunun yerine insanlarda ve yönetim sistemlerinde bulunur (Ichiowski, Kochan, & Strauss, 1996). Firma stratejisi, insan kaynakları ve İKY’nin firma performansındaki rolü yeniden değerlendirilmektedir. İK işlevini bir maliyet olarak görmek yerine, bir firmanın stratejisini destekleyen bir İKY sistemi, bunun yerine organizasyon için değer yaratmada bir yatırım, stratejik bir kaldıraç olarak görülmelidir. “Teknolojik gelişmelerin insan kaynakları yönetimi uygulamaları üzerindeki etkisi, herhangi bir dış çevre etkeninin etkisinden çok daha önemli boyutlarda gerçekleşmektedir (Akkoyun, 2015).”

Bilimsel çalışmaların belirli ölçütlere göre tekrardan değerlendirilerek, gerçekleştirilecek olan yeni çalışmalara esinlenim vermesi olasıdır. Bu sebeple belirli bir konudaki var olan bilimsel yayınlar, başka araştırmacıların çalışmalarına dayanak olabilmektedir. Alan araştırmasında insan kaynakları ile ilgili çok fazla çalışma gerçekleştirildiği bilinmektedir. Fakat yapılan çalışmalarda gelişen teknolojiler ile birlikte gastronomi alanında insan kaynakları üzerine bibliyometrik yöntemlerle incelenen araştırmalara rastlanamaması, bu çalışmanın önemini ortaya koymaktadır. Gelişen teknolojiler ile birlikte insan kaynakları ile ilgili yazılmış lisansüstü tezlerin bibliyometrik analizinin yapılması, araştırmacıların gelişen teknolojilerin insan kaynakları üzerine etkilerine bakış açısı ile ilgili güncel konulardan haberdar olmasını sağlayacaktır.

Ayrıca YÖK tez veri tabanından detaylı tarama yöntemiyle Ana Bilim Dalıkısımları ile, “İnsan Kaynakları Yönetimi ve Teknoloji”, “Gastronomi Alanında İnsan Kaynakları Yönetimi ve Teknoloji” anahtar kelimeleri filtrelenerek incelendiğinde insan kaynakları yönetimi ve gelişen teknolojiler hakkında çok az çalışma olmasından dolayı, bu çalışmanın yapılacak olan diğer çalışmalara katkıda bulunması açısından araştırmayı önemli kılmıştır.

Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı, Yükseköğretim Kurulu (YÖK)Ulusal Tez Merkezi’nde 2021 tarihine kadar yayınlanmış, “Gelişen Teknolojiler ile İnsan Kaynaklarının”, “Gelişen Teknolojiler ile birlikte Gastronomi Alanında İnsan Kaynaklarının” tutum ve algılarını inceleyen lisansüstü tezleri çeşitli parametreler açısından bibliyometrik analize tabi tutmaktır. Bu amaçla, gelişen teknolojiler ve insan kaynakları etkileşimi ile ilgili yayınlanmış lisansüstü tezler “yıl”, “tür”, “tez çalışma yöntemi”, “tez danışman unvanı”, “tez yazar cinsiyeti”, “sayfa sayısı” parametrelerine göre sınıflandırılmış ve değerlendirilmiştir.

Araştırma Bulguları

Tablo 2. Teknolojik Gelişmelerin İnsan Kaynakları Üzerine Etkisine Yönelik Yazılmış Lisans Üstü Tezlerin Bibliyometrik Verileri

Tezin Adı	Yılı	Üniversite Kurumlarına Göre Dağılımı	Lisansüstü Tezlerde Konulara Göre Dağılımı	Lisansüstü Tezlerde Dile Göre Dağılımı	Lisansüstü Tezlerin Sayfa Sayısına Göre Dağılımı	Derecesi	Lisansüstü Tezlerin Danışman Unvanlarına Göre Dağılımı	Lisansüstü Tezlerin Erişim Durumlarına Göre Dağılımı	Cinsiyet	Lisansüstü Tezlerin Çalışma Yöntemine Göre Dağılımı
“Değişen teknoloji ve küreselleşmenin insan kaynakları politikaları ve sendika ilişkilerine etkisi”	2006	Devlet	İşletme	Türkçe	168 sayfa	Yüksek Lisans	Dr.Öğr. Üyesi	Erişilebilir	Erkek	Nitel araştırma
“Teknolojik gelişmelerin insan kaynakları yönetimi uygulamalarına etkisi ve bir araştırma”	2009	Devlet	İşletme	Türkçe	259 sayfa	Yüksek Lisans	Prof. Dr.	Erişilebilir	Kadın	Nitel araştırma
“Bireysel ve Kurumsal Hazır oluşun Teknoloji Kabulüne Etkisi: Elektronik İnsan Kaynakları Yönetim (E-İKY) Alanında Ampirik Bir Araştırma”	2011	Devlet	İşletme	Türkçe	189 sayfa	Doktora	Prof. Dr.	Erişilebilir	Erkek	Nicel araştırma
“İnsan Kaynakları Bilgi Sistemlerinin Kullanımında Etkili Olan Faktörlerin Genişletilmiş Teknoloji Kabul Modeli İle İncelenmesi”	2015	Devlet	İşletme	Türkçe	172 sayfa	Doktora	Prof. Dr.	Erişilebilir	Erkek	Nicel araştırma
“Teknoloji Yönetiminin Başarısında Örgütsel Yapı ve İnsan Kaynakları Yönetimi Unsurlarının Etkisi Üzerine Bir Araştırma”	2015	Devlet	İşletme	Türkçe	210 sayfa	Doktora	Prof. Dr.	Erişilebilir	Erkek	Teorik ve Nicel Araştırma

Gelişen teknolojiler ile gastronomi alanında insan kaynakları üzerine yazılmış lisansüstü tezlerin incelenmesine yönelik hazırlanmış parametreler yukarıdaki Tablo 2’deki tez kaynakları dikkate alınarak oluşturulmuştur;

1. Tezin yıllara göre dağılımı
2. Üniversite kurumlarına göre dağılımı

3. Tezin konularına göre dağılımı
4. Tezin sayfa sayısına göre dağılımı
5. Tezin türü
6. Tezin danışman unvanı
7. Tezin erişim durumu
8. Tez yazarının cinsiyeti
9. Tezin araştırma yöntemi

Yukarıdaki parametreler ışığında elde edilen veriler SPSS veri analizi yöntemiyle amaçlarına göre ayrılan ve içerik bakımından incelenen tezler oluşturulan değişkenler yardımıyla ve değişkenler arasındaki ilişkilerden elde edilen bulgular yönünden değerlendirilmesi sağlanmıştır.

Gelişen Teknolojiler ile Birlikte Gastronomi Alanında İnsan kaynakları Üzerine Hazırlanmış Lisansüstü Tezlerin Bibliyometrik Analiz Bulguları

Çalışmanın bu bölümünde, “gelişen teknolojiler ile gastronomi alanında insan kaynakları davranışlarını, tutumlarını ve algılamalarını” incelemiş lisansüstü tezlerin bibliyometrik analizi yapılarak elde edilen bulgular değerlendirilmiştir. Tez taraması sonucunda gastronomi alanına yönelik olarak gelişen teknolojilerde gastronomi ve insan kaynaklarına yönelik olarak çalışma bulunamadığı için. Çalışma gelişen teknolojilerin insan kaynakları üzerine yapılan çalışmalar olarak devam edilmiştir.

Tablo 3. Gelişen Teknolojiler ile Gastronomi Alanında İnsan Kaynakları Üzerine Yazılmış Lisansüstü Tezlerin İncelenmesine Yönelik Hazırlanmış Parametre Sonuçları.

Araştırma Yıl Aralığı	Sıklık	Yüzde	Tez Sayfa Sayısı	Sıklık	Yüzde
2000-2006	1	20,0	50-100 Sayfa	-	-
2007-2013	2	40,0	101-150 Sayfa	-	-
2014 ve Sonrası	2	40,0	151-200 Sayfa	3	60
Toplam	5	100	201 ve Üzeri	2	40
Üniversite Türü	Sıklık	Yüzde	Toplam	Sıklık	Yüzde
Devlet	5	100	Tez Türü	5	100
Vakıf	-	-	Yüksek Lisans	2	40
Özel	-	-	Doktora	3	60
Toplam	5	100	Total	5	100,0
Konu Dağılımı	Sıklık	Yüzde	Tezlerin Erişim Durumu	Sıklık	Yüzde
İşletme	5	100	Erişilebilir	5	100
Yönetim ve Organizasyon	-	-	Erişilemez	-	-
Gastronomi	-	-	Total	5	100
Toplam	5	100	Tez Yazar Cinsiyeti	Sıklık	Yüzde
Danışman Unvanı	Sıklık	Yüzde	Kadın	1	20
Doktor Öğretim Üyesi	1	20	Erkek	4	80
Doçent Doktor	-	-	Total	5	100
Profesör Doktor	4	80			
Total	5	100			
Tez Çalışma Yöntemi	Frekans	Yüzde			
Nitel	2	40			
Nicel	3	60			
Total	5	100			

Araştırma kapsamında 2000 yılı öncesi insan kaynakları ve gelişen teknoloji alanına yönelik birlikte yapılan araştırma bulunmamıştır. YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanına kayıtlı İşletme Anabilim dalında, İnsan kaynakları yönetimi ve teknoloji ile ilgili toplamda 5 adet lisansüstü tez yayınlanmıştır. Yapılan çalışmaların %20'sinin 2000-2006 yılları arasında, %40'ının 2007-2013 yılları arasında ve %40'ının 2000-2006 yılları arasında olduğu görülmüştür.

Araştırma kapsamında 2000-2021 yılları arasında İnsan Kaynakları Yönetimi ve Teknoloji ile ilgili yapılan çalışmaların üniversite dağılımlarına bakıldığında 5'inde (%100) devlet üniversitelerinde yazıldığı tespit edilmiştir. Araştırma konu dağılımına bakıldığında 5'inde (%100) işletme konusunda olduğu görülmektedir. Sayfa sayısına yönelik elde edilen sonuçlarda üç tezin 151-200 (%60) arası, iki tezin 201 ve üzeri (%40) sayfa

aralığında olduğu tespit edilmiştir. 50-100 sayfa aralığı ve 101-150 sayfa aralığında yazılan teze rastlanmamıştır. Çalışmaların türlerine yönelik elde edilen sonuçlarda 2'sinin (%40) yüksek lisans tezi olduğu, 3'ünün (%60) doktora tezi olduğu tespit edilmiştir. Danışman unvanlarına yönelik elde edilen sonuçlarda 1'inin (%20) Doktor Öğretim Üyesi, 4'ünün (%80) Profesör olduğu tespit edilmiştir. Yapılan çalışmaların erişilebilir olup olmadıklarına yönelik elde edilen sonuçlarda 5 tezinde (%100) erişilebilir olduğu tespit edilmiştir. Araştırma kapsamında 2000-2021 yılları arasında insan kaynakları ve gelişen teknoloji alanında çalışma yapan kişilerin cinsiyet dağılımları incelendiğinde 1'inin (%20) kadın, 4'ünün (%80) erkek olduğu tespit edilmiştir. Araştırma kapsamında kullanılan yöntemlerin 2'sinin (%40) nitel, 3'ünün (%60) nicel olduğu tespit edilmiştir.

Sonuç olarak parametre sonuçlarına baktığımızda bu alanda yapılmış çalışma sayısının çok az olduğu görülmektedir. Gastronomi ile teknoloji ve insan kaynakları üzerine yazılmış tez çalışması bulunamadığı görülmektedir.

Tez Çalışmaları Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Bulgular

Bulguların tamamı Sosyal Bilimler için İstatistik Paketi (SPSS 25) kullanılarak çözümlenmiştir. Farklılıkları test etmek için;

- Cinsiyetlere göre; tezin çalışma yöntemi (nicel/nitel), tez türleri, sayfa sayısı, tez danışman unvanı arasındaki ilişki,
- Danışman unvanına göre; danışman unvanı, sayfa sayısı arasındaki ilişki,
- Tez türüne göre; çalışma yöntemi, sayfa sayısı, danışman unvanı arasındaki ilişki,
- Çalışma yöntemine göre; sayfa sayısı arasındaki ilişki incelenmiştir.

Cinsiyet ve Çalışma Yöntemi (teorik/uygulama) Arasındaki İlişki

Cinsiyetlerine göre tezin çalışma yöntemi (nicel/nitel) arasında farklılıkları görmek için oransal hesaplama yapılmıştır.

Tablo 4. Cinsiyet-Çalışma Yöntemi

Cinsiyet	Çalışma Yöntemi		Toplam
	Nitel	Nicel	
Kadın	1 100%	- %	1 100,0%
Erkek	1 25%	3 75%	4 100,0%
Toplam	2 40 %	3 60 %	5 100,0%

Tabloya göre 5 tezin 1'inin yazarı kadın, 4'ünün yazarı erkektir. Kadınların tezlerinin 1 (%100)'inde nitel çalışma yöntemi yapılmıştır. Erkeklerin tezlerinin 1 (%25)'inde çalışma yöntemi nitel, 3'ünde (%75) nicel yöntem kullanılmıştır. Erkeklerin çalışmalarında daha fazla nicel yöntemler kullandığı görülmektedir. Buna karşın tezin çalışma yöntemleri arasında oransal olarak anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Cinsiyetlere Göre Tez Türlerinin Dağılımı Arasındaki İlişki

Cinsiyetlerine göre tez türlerinin dağılımı arasında farklılıkları görmek için oransal hesaplama yapılmıştır.

Tablo 5. Cinsiyet-Tez Türü

Cinsiyet	Tez Türü		Toplam
	Yüksek Lisans	Doktora	
Kadın	1 100%	- %	1 100,0%
Erkek	1 25%	3 75%	4 100,0%
Toplam	2 40 %	3 60 %	5 100,0%

Tabloya göre 5 tezin 1'inin yazarı kadın, 4'ünün yazarı erkektir. Kadınların tezlerinin 1 (%100)'i yüksek lisans oluşmaktadır. Erkeklerin tezlerinin 1 (%25)'i yüksek lisans, 3 (%75) tanesi de doktora tezlerinden oluşmaktadır. Cinsiyetlere göre dağılımların benzerliği tablo da görülebilir. Tabloya göre cinsiyetler ile yazılan tez türü birbirinden bağımsızdır. Sonuç olarak tez türleri ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Cinsiyetlere Göre Sayfa Sayıları Arasındaki İlişki

Cinsiyetlerine göre sayfa sayısı dağılımı arasında farklılıkları görmek için oransal hesaplama yapılmıştır.

Tablo 6. Cinsiyet-Sayfa Sayısı

Cinsiyet	Sayfa Sayısı		Toplam
	151-200	201 ve üzeri	
Kadın	-	1	1
	0 %	100 %	100,0%
Erkek	3	1	4
	75%	25%	100,0%
Toplam	3	2	5
	60 %	40 %	100,0%

Tabloya göre 5 tezin 1'inin yazarı kadın,4'ünün yazarı erkektir. Kadınların tezlerinin 1 (%100)'i 201 ve üzeri sayfadan oluşmaktadır. Erkeklerin tezlerinin 1 (%25)'i 201 ve üzeri sayfadan oluşmaktadır.3 (%75) tanesinde151-200 sayfa aralığından oluşmaktadır. Tabloya göre cinsiyetler ile yazılan sayfa sayıları birbirinden bağımsızdır. Sonuç olarak cinsiyet ile sayfa sayısı arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Cinsiyetlere Göre Tez Danışman Unvan Dağılımı Arasındaki İlişki

Cinsiyetlerine göre tez danışman unvan dağılımı arasında farklılıkları görmek için oransal hesaplama yapılmıştır.

Tablo 7. Cinsiyet-Tez Danışman Unvanı

Cinsiyet	Danışman Unvan		Toplam
	Dr.Öğr.Üyesi	Prof. Dr.	
Kadın	-	1	1
	0 %	100 %	100,0%
Erkek	1	3	4
	25 %	75 %	100,0%
Toplam	1	4	5
	20 %	80 %	100,0%

Tabloya göre 5 tezin 1'inin tez danışman unvanı Dr.Öğr.Üyesi, 4'ünün tez danışman unvanı Prof.Dr.'dur. Kadın yazarın tez danışmanı unvanı 1(%100)'iProf.Dr olup, erkeklerin yazarların tez danışman unvanlarından1 (%25)'i Dr.Öğr.Üyesi, 3 (%75)tanesinde,Prof. Dr.'dan oluşmaktadır. Tabloya göre cinsiyetler ile tez danışman unvanları birbirinden bağımsızdır.

Danışman Unvanına Göre Çalışma Yöntemi Arasındaki İlişki

Danışman unvanı ile çalışma yöntemi arasında farklılıkları görmek için oransal hesaplama yapılmıştır.

Tablo 8. Danışman Unvanı-Çalışma Yöntemi

Danışman Unvanı	Çalışma Yöntemi		Toplam
	Nitel	Nicel	
Dr.Öğr. Üyesi	1	1	2
	50 %	50 %	100,0%
Prof. Dr.	2	1	3
	66,67%	33,33%	100,0%
Toplam	3	2	5
	60 %	40 %	100,0%

Tabloya göre 5 tezin 3'ünün çalışma yöntemi nitel, 2'sinin çalışma yöntemi niceldir. Danışman unvanı Dr. Öğr. Üyesinin çalışma yönteminin 1 (%50)'i nitel, 1(%50)'i de niceldir. Danışman unvanı Prof. Dr. olanların çalışma yönteminin 2 (%66,67)'si nitel, 1 (%33,33)'i niceldir. Tabloya göre danışman unvanı ile çalışma yöntemi arasında birbirinden bağımsızdır.

Danışmanın Unvanına Göre Tez Sayfa Sayısı Arasındaki İlişki

Danışman unvanı ile tez sayfası arasında farklılıkları görmek için oransal hesaplama yapılmıştır.

Tablo 9. Danışman Unvanı-Sayfa Sayısı

Danışman Unvanı	Sayfa Sayısı		Toplam
	151-200	201 ve üzeri	
Dr. Öğr. Üyesi	1	-	1

	100 %	0 %	100,0%
Prof. Dr.	2	2	4
	50%	50%	100,0%
Toplam	3	2	5
	60 %	40 %	100,0%

Tabloya göre 5 tezin 3'ünün sayfa sayısı 151-200 sayfa aralığında, 2'sinin sayfa sayısı 201 ve üzerindedir. Danışman unvanı Dr. Öğr. Üyesinin sayfa sayısı aralığı 1 (%100)'i 151-200 sayfa sayısı aralığındadır. Danışman unvanı Prof. Dr. olanın 2 (%50)'si 151-200 sayfa aralığında, 2 (%50)'si 201 ve üzerindedir. Tabloya göre danışman unvanı ile sayfa sayısı birbirinden bağımsızdır.

Tez Türü ile Çalışma Yöntemi Arasındaki İlişki

Tez türüne göre tezin çalışma yöntemi arasında farklılıkları görmek için oransal hesaplama yapılmıştır.

Tablo 10. Tez Türü-Çalışma Yöntemi

Tez Türü	Çalışma Yöntemi		Toplam
	Nitel	Nicel	
Yüksek Lisans	2	-	2
	100 %	0 %	100,0%
Doktora	-	3	3
	%	100%	100,0%
Toplam	1	4	5
	20 %	80 %	100,0%

Tabloya göre 5 tezin 2'si yüksek lisans, 3'ü doktora tez türünden oluşmaktadır. 2 (%100) yüksek lisans tezinin çalışma yöntemi nitel, 3 (%100) doktora tezinin çalışma yöntemi ise nicel çalışmadır. Yani yüksek lisans tezlerinin çalışma yöntemi nitel, doktora tezlerinin çalışma yöntemi ise nicel olup aralarında anlamlı bir fark vardır.

Tez Türü ile Sayfa Sayısı Arasındaki İlişki

Tez türüne göre tez sayfa sayısının dağılımı arasında farklılıkları görmek için oransal hesaplama yapılmıştır.

Tablo 11. Tez Türü-Sayfa Sayısı

Tez Türü	Sayfa Sayısı		Toplam
	151-200	201 ve üzeri	
Yüksek Lisans	1	1	2
	50 %	50 %	100,0%
Doktora	2	1	3
	66,67%	33,33%	100,0%
Toplam	3	2	5
	60%	40 %	100,0%

Tabloya göre 5 tezin 3'ünün sayfa sayısı 151-200 sayfa aralığında, 2'sinin sayfa sayısı 201 ve üzerindedir. Tez türü yüksek lisans olanların 1 (%50)'i 151-200 sayfa sayısı aralığında, 1(%50)'i ise 201 sayfa ve üzeridir. Tez türü doktora olanların 2 (%66,67)'si 151-200 sayfa aralığında, 1 (%33,33)'i 201 sayfa ve üzerindedir. Tabloya göre tez türü ile sayfa sayısı birbirinden bağımsızdır.

Tez Türü ile Danışman Unvanı Arasındaki İlişki

Tez türüne göre danışman unvanı arasında farklılıkları görmek için oransal hesaplama yapılmıştır.

Tablo 12. Tez Türü-Danışman Unvanı

Tez Türü	Tez Danışman Unvanı		Toplam
	Dr.Öğr.Üyesi	Prof.Dr.	
Yüksek Lisans	1	1	2
	50 %	50 %	100,0%
Doktora	-	3	3
	%	100%	100,0%
Toplam	1	4	5
	20%	80%	100,0%

Tabloya göre 5 tezin 1'inin tez danışman unvanı Dr.Öğr.Üyesi, 4'ünün tez danışman unvanı Prof. Dr. 'dur. Tez türü yüksek lisans olanın tez danışmanı unvanı 1(%50)'i Prof. Dr olup,1 (%50)'i Dr. Öğr. Üyesidir. Tez

türü doktora olanların, 3 (%100)'ü Prof. Dr.'dan oluşmaktadır. Tabloya göre tez türü ile tez danışman unvanları birbirinden bağımsızdır.

Çalışma Yöntemine Göre Sayfa Sayısı Arasındaki İlişki

Çalışma yöntemi ile tez sayfa sayısı arasında farklılıkları görmek için oransal hesaplama yapılmıştır.

Tablo 13. Çalışma Yöntemi-Sayfa Sayısı

Çalışma Yöntemi	Sayfa Sayısı		Toplam
	151-200	201 ve üzeri	
Nitel	1	1	2
	50 %	50 %	100,0%
Nicel	2	1	3
	66,67%	33,33%	100,0%
Toplam	3	2	5
	60 %	40 %	100,0%

Tabloya göre 5 tezin 3'ünün sayfa sayısı 151-200 sayfa aralığında, 2'sinin sayfa sayısı 201 ve üzerindedir. Çalışma yöntemi nitel olanların 1 (%50)'i 151-200 sayfa sayısı aralığında, 1(%50)'i ise 201 sayfa ve üzeridir. Çalışma yöntemi nicel olanların 2 (%66,67)'si 151-200 sayfa aralığında, 1 (%33,33)'i 201 sayfa ve üzerindedir. Tabloya göre çalışma yöntemi ile sayfa sayısı birbirinden bağımsızdır.

Teknolojik Gelişmelerin İnsan Kaynakları Üzerine Etkisine Yönelik Yazılmış Lisans Üstü Tezlerin Bulguları

Aşağıdaki tabloda çalışma kapsamında ulaşılan tezlerin bulgularına yer verilmiştir.

Tablo 14. Teknolojik Gelişmelerin İnsan Kaynakları Üzerine Etkisine Yönelik Yazılmış Lisans Üstü Tezlerin Bulguları

Yazar \ Yılı	Tezin Adı	Çalışma Bulguları
(Ersöz, 2006)	“Değişen teknoloji ve küreselleşmenin insan kaynakları politikaları ve sendika ilişkilerine etkisi”	İnsan kaynakları Yönetiminin artan rekabet ortamında avantajlı duruma geldiği. Artan teknolojik gelişmelerin istihdamı azaltabileceğini belirtmişlerdir. Teknoloji ile birlikte bilgi gücüne sahip insanların daha fazla aranan insan kaynakları olduğu vurgulanmıştır.
(Küçüköseleci, 2009)	“Teknolojik gelişmelerin insan kaynakları yönetimi uygulamalarına etkisi ve bir araştırma”	Teknolojik gelişmelerin olumlu ve olumsuz etkileri olduğunu belirtmişlerdir. Gelişen teknoloji ile birlikte çoğu insan kaynağı önemini yitirmiş bazı insanlar ise sahip oldukları nitelikler sayesinde yeni işler bulma imkânı yakalamışlardır. İşletmelerin yönetim fonksiyonları da bu gelişmelerden etkilenmiştir. Ayrıca teknolojinin gelişmesi ile birlikte çalışanların örgüte olan bağlılıklarında da artış olduğunu belirtmiştir.
(Esen, 2011)	“Bireysel ve Kurumsal Hazır oluşun Teknoloji Kabulüne Etkisi: Elektronik İnsan Kaynakları Yönetim (E-İKY) Alanında Ampirik Bir Araştırma”	Araştırmaya göre işgörenlerin yaş ve kıdem derecelerindeki artış ile bireylerin teknolojiye yönelik güvensizlik düzeylerinde artış gözlemlenmiş ve bu artıştan dolayı oryantasyon ve eğitim çalışmalarının yapılmasının gerekliliğini belirtmişlerdir. Çalışmada kendini iyimser olarak belirten katılımcıların yenilikçilik düzeylerinin de arttığı görülmektedir. Sonuç olarak teknolojiye dönük olarak olumsuz ve olumlu tutum arasında gözlemlenen ilişki bireylerde “iyimser ve yenilikçilik” düzeyleri ile “rahatsızlık” arasında negatif bir ilişki olduğu fakat bu ilişkinin anlamlı olduğunu belirtmiştir.

(Kahya, 2015)	“İnsan Kaynakları Bilgi Sistemlerinin Kullanımında Etkili Olan Faktörlerin Genişletilmiş Teknoloji Kabul Modeli ile İncelenmesi”	Çalışmada teknoloji kullanım ve kabul faktörleri ile “insan kaynakları bilgi sistemlerinin” kullanım memnuniyeti arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak amaçlanmıştır. Aralarında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. İlk bulgu, İKBS kullanım memnuniyeti kullanım başarısını pozitif yönde etkilediği, ayrıca bulunan bu etkinin istatistiki olarak güçlü anlamlılığa sahip olduğunu yönünde bulunmuştur. Bilgi kalitesinin ve Sübjektif normun İKBS kullanım memnuniyeti üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı belirtilmiştir.
(Akkoyun, 2015)	“Teknoloji Yönetiminin Başarısında Örgütsel Yapı ve İnsan Kaynakları Yönetimi Unsurlarının Etkisi Üzerine Bir Araştırma”	Yapılan araştırmanın sonuçlarına göre; İKY uygulamaları unsurlarına ait her boyutun (takım çalışması, geleceğe yönelik olma, bilgi paylaşımı, performans değerlendirme, ödüllendirme, kariyer yönetimi, eğitim) teknoloji yönetiminin başarısı üzerinde çeşitli derecelerde etkisi olduğunu belirtmiştir.

Sonuç

Gelişen teknolojiler ile gastronomi alanında insan kaynakları konusunda YÖK tez’de 2022 yılına kadar yayınlanan Yüksek Lisans ve Doktora tezlerinin bibliyometrik incelemesi yapılmıştır. Türkiye’de düzenli olarak lisansüstü tezlerin yayımlandığı ve çeşitli arama kriterlerine göre tezlere ulaşılabilirlik yönünden kolay olan YÖK tez veri tabanından alınan tezlerin bibliyometrik analizinin yapıldığı bu çalışmada elde edilen farklı bulgulara ve sonuçlara rastlanılmıştır.

Bibliyometrik analiz, atıf oranları gibi istatistiksel yöntemlerle dergilerin veya yazarların akademik kalitesini nicel olarak değerlendirme girişimidir. Bibliyometrik analiz yöntemleri artık bilimsel uzmanlıklar olarak yerini almıştır. Özellikle bilimsel ve uygulamalı alanlarda araştırma değerlendirme metodolojisinin ayrılmaz bir parçasıdır. Bu çalışmalar sonucunda YÖK tez’de 2022 yılına kadar yayınlanan Doktora ve Yüksek Lisans tezlerinin incelemesi yapılmıştır. Çalışmada belirlenen araştırma evrenleri neticesinde cevap aranan araştırma soruları frekans analizi yöntemiyle incelenmiştir. ‘Detaylı Tarama’ yöntemiyle Ana Bilim Dalı kısmı ve “İnsan Kaynakları, İnsan Kaynakları Yönetimi, Gastronomi, Teknoloji, Gelişen Teknoloji” anahtar kelimeleri filtrelenerek çalışmadaki tezlere ulaşılmıştır. Filtreleme sonucunda ilk 2006 yılındaki teze ulaşılmıştır. 12.09.2022 tarihine kadar yayınlanan 2022 yılı dahil tez çalışmaya dahil edilmiştir. 5 adet lisansüstü tez YÖK tez merkezinden ulaşılarak çalışmada kullanılmıştır. Sosyal bilimler için istatistik programı kullanılarak veri analizi yöntemiyle amaçlarına göre ayrılan ve içerik bakımından incelenen tezler oluşturulan değişkenler yardımıyla, değişkenler arasındaki ilişkilerden elde edilen bulgular yönünden değerlendirilmesi sağlanmıştır. Çalışmanın tüm değişkenleri için ilk önce Normallik testleri yapılmıştır. Araştırma soruları ile yapılan incelemeler sonucunda 10 tane parametre üzerinde istatistiksel olarak testler yapılmıştır. Bu yapılan testlerin sadece birinde anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu farklılık tez türü ile çalışma yöntemi arasında anlamlı bir farklılıktır. 5 tezin 2’si yüksek lisans, 3’ü doktora tez türünden oluşmaktadır. 2 (%50) yüksek lisans tezinin çalışma yöntemi nitel, 3 (%100) doktora tezinin çalışma yöntemi ise nicel çalışmadır. Aralarındaki farklılık yüksek lisans tezlerinin çoğunluğunun nitel araştırma yöntemi kullanılarak yapılması, buna karşın doktora tezlerinin nicel araştırma yöntemi kullanılarak yapılmış olmasıdır. Tayfun ve diğerleri (2018) yılında yapmış oldukları makale çalışmasında ise çalışmamızın aksine tez türü ile çalışma yöntemi arasındaki anlamlı farklılık tam tersidir. Yüksek lisans tezlerinde nicel yöntemlerin doktora tezlerine göre daha fazla kullanıldığı; doktora tezlerinde nitel yöntemlerin yüksek lisans tezlerine göre daha fazla kullanıldığı görülmektedir.

Literatür olarak çalışmayı özetleyecek olursak teknolojik gelişmelerin yiyecek içecek sektöründe insan kaynağına etkisi her geçen gün artmaktadır. Bu etki pandemi sektörü ile birlikte yiyecek içecek alanlarında yoğun bir şekilde hissedilmiştir. Fakat olumlu etkilerinin yanında teknoloji ile birlikte sektördeki insan kaynağı açısından da riskler oluşturulduğu algısı hakimdir. Sektör çalışanları teknoloji ile birlikte ihtiyaç duyulan insan kaynakları talebinin de git gide azaldığını bunun yerini yazılımlar, robotlar, sanal ortamların yerine getirdiğini belirtmektedirler. Günümüzde otel odalarına servis yapan, müşteri taleplerine yanıt verebilen, yemek yapabilen ve masalara servis yapabilen robotların varlığı her geçen gün yaygınlaşmaktadır. Fakat her ne kadar teknolojiye ihtiyaç duyulsa da ürün ve hizmet üreten bir sektör olan yiyecek içecek sektörünün her zaman bir insan kaynağına ihtiyaç duyduğu gerçeği ortadadır.

Bu çalışma ile birlikte iki somut fayda kazanım gerçekleştirildiği düşünülmektedir. İlk olarak, bu çalışma ile, insan kaynakları yönetimi uygulamalarının gelişen teknolojiler ile kullanımı konusunda yapılan akademik çalışmaların genel bir haritasını çıkararak, farklı konudaki çalışmalar arasında ilişkilerin kurulabileceği bir bilgi birikimi datası oluşturmaktadır. İkinci olarak bu çalışmada 2022 yılına kadar “İnsan Kaynakları, İnsan Kaynakları Yönetimi, Teknoloji, Gastronomi (yemek ve içecek), Gelişen Teknoloji (metaverse, VR, AI)” anahtar kelimeleri filtrelenerek çalışmadaki 5 adet teze ulaşılmış olup az çalışılmış alanları da tespit ederek araştırmacılara yol göstermektedir. Bu çalışma ile ileride gerçekleştirilecek olan benzer çalışmaların daha kapsayıcı bir kaynak oluşturması umulmaktadır. Ayrıca çalışma kapsamında gastronomi alanı ile gelişen teknoloji ve insan kaynakları arasındaki ilişkiye yönelik hiçbir tez çalışmasının bulunmayışı ileride yapılacak olan çalışmalara kaynak oluşturacaktır.

Kaynakça

- Akkoyun, B. (2015). Teknoloji Yönetiminin Başarısında Örgütsel Yapı ve İnsan Kaynakları Yönetimi Unsurlarının Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *Doktora Tezi*. (İ. Üniversitesi, Dü.)
- Aswathappa, K. (2013). *Human Resource Managment*. New Delhi: McGraw Hill Education Private Limited.
- Avgitidou, S. (2021). The Role Of Human Resources During a Crisis: The Role Of Teleworking and Other Information Systems. *Degree*. University of Macedonia.
- Bayat, B. (2008). İnsan Kaynakları Yönetiminin Stratejik Niteliği. *Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 10(3).
- Betz, F. (2010). *Teknolojik Yenilik Yönetimi*. Ankara: Tübitak Popüler Bilim Kitapları.
- Bingöl, D. (2019). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: BETA Yayınları.
- Bingöl, D. (2019). İnsan Kaynakları Yönetiminin Yapısı. D. Bingöl içinde, *İnsan Kaynakları Yönetimi* (s. 4-50). İstanbul: Beta.
- Blöcher, K., & Alt, R. (2021). AI and robotics in the European Restaurant Sector: Assessing Potentials For Process İnnovation İn A High-Contact Service İndustry. *Electronic Markets*(31), 529–551. doi:https://doi.org/10.1007/s12525-020-00443-2
- Bondarouk, T. V., & Ruel, H. M. (2009). Electronic Human Resource Management:challenges in the digital era. *The International Journal of Human Resource Management*, 20(3).
- Bozkurt, Ö., & Gümüş , İ. H. (2022). Metaverse ve Metagirişimcilik: Kavramsal Bir Çerçeve. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 17(1), 75-85.
- Bozkurt, Ö. (2022). Endüstri 4.0 Bağlamında Girişimcilik 4.0 ve Başarı Faktörleri: Bir Model Önerisi. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 24(42), 223-240.
- Bulgerman, R. A., & Rosenbloom, R. S. (1998). *Design and Implementation of Technology Strategy:An Evolutionary Perspective In Technology Management Handbook*. Florida: CRC Press.
- Çelikçapa, F. O., & Kaygusuz, S. Y. (2010). *Teknoloji Yönetimi*. Bursa: Dora Basım Yayın.
- Deguchi, A., & Kamimura, O. (2020). Society 5.0 A People-centric Super-smart Society: A people-centric super-smart society. Tokyo, Japan: The University of Tokyo.doi:DOI:10.1007/978-981-15-2989-4.
- Demirtaş, U. (2003). *Teknolojik Gelişme-Büyüme ve İstihdam*. Ankara: MPM Yayınları.
- Dessler, G. (2013). *Human Resource Managment*. London: Pearson Education Limited.
- Eren, E. (1982). İşletmelerde Yenilik Politikası. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları*.
- Ersöz, H. Ö. (2006). *Değişen teknoloji ve küreselleşmenin insan kaynakları politikalarıI ve sendika ilişkilerine etkisi*. T.C. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı.
- Esen, M. (2011). Bireysel Ve Kurumsal Hazır Oluşun Teknoloji Kabulüne Etkisi: Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi (E-İKY) Alanında Ampirik Bir Araştırma. *Doktora Tezi*. Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi.
- Gomez, L. R. (1998). *Managing Human Resources*. New Jersey: Prentice Hall.

- Güneş, E., Biçer Bayram, Ş., & Özkan, M. (2018). Gastronomy Four Zero (4.0). *Int. J. of Environmental Pollution & Environmental Modelling*, 1(3), 77-84.
- Hoeg, J. T. (1987). Human Resources Versus Personnel. *Personnel*, 64(5), 72-73.
- Ichiowski, C., Kochan, T. S., & Strauss, G. (1996). What works at work: Overview and assessment. *A Journal of Economy and Society*, 299-333.
- Igiglobal. (2022). *What is Gastronomy*. Eylül 15, 2022 tarihinde <https://www.igi-global.com/dictionary/creativity-and-entrepreneurship/64112>. adresinden alındı
- Kahya, V. (2015). *İnsan kaynakları bilgi sistemlerinin kullanımında etkili olan faktörlerin genişletilmiş teknoloji kabul modeli ile incelenmesi*. Kütahya: T.C. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Küçükköseleci, E. (2009). Teknolojik Gelişmelerin İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarına Etkisi ve Bir Araştırma. *İstanbul Üniversitesi*. İstanbul: Yüksek Lisans Tezi.
- Mansfield, E. (1981). *The Economics of Technological Change*. New York.
- Martin, J. (2010). *Key Concepts in Human Resource Management*. SAGE.
- Mutlu Öztürk, H. (2020). Teknolojik Gelişmeler ve Gastronomi Alanına Yansımaları: Gastronomi 4.0. *Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi*, 4(2), 222-239. doi:<https://doi.org/10.32572/guntad.703872>
- Özgüneş, R. E., Bozok, D., & Küçükaltan, D. (2020). Yiyecek ve İçecek Sektöründe İleri Teknoloji ve Pandemi Düzene Doğru: Yakın Gelecekte Bir Robota 'Eline Sağlık!' Diyebilir Miyiz? *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(4), 1124-1139.
- Papalexandri, N., & Bourantas, D. (2002). *Human Resource Managment*. G.Benou Publicaions.
- Pirngiton, A., & Edwards, T. (2000). *Introduction to Human Resource Management*. Oxford Universty Pres.
- Sarıhan, H. İ. (1998). *Rekabette Başarının Yolu: Teknoloji Yönetimi*. İstanbul: Desnet Yayınları.
- Steil, B., Victor, D. G., & Nelson, R. R. (2002). *Technological Innovation And Economic Performance*. New Jersey: Priceton University Pres.
- Tanke, M. L. (1990). *Human Resource Management For The Hospitality Industry*. Bennet Books Ltd.
- Watson, T. J. (2010). Critical Social Science, Pragmatism and the realities of HRM. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(6), 915-931.
- Yurt, İ. (2021). Toplum 5.0. Ö. Bozkurt (Dü.) içinde, *Örneklerle Dijital Çağdaki Dönüşüm* (s. 137-158). Nobel Yayın.