



**OTEL MUTFAK ÇALIŞANLARININ EĞİTİM
SEVİYELERİ VE KARIYER HEDEFLERİNİN
ÖLÇÜLMESİ: KIŞ KORİDORU ANALİZİ**

Erkan DENK

Yüksek Lisans Tezi

Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Anabilim Dalı

Doç. Dr. Abdulkadir KOŞAN

2017

Her Hakkı Saklıdır

**T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TURİZM İŞLETMECİLİĞİ VE OTELCİLİK ANABİLİM DALI**

Erkan DENK

**OTEL MUTFAK ÇALIŞANLARININ EĞİTİM SEVİYELERİ VE
KARİYER HEDEFLERİNİN ÖLÇÜLMESİ: KIŞ KORİDORU
ANALİZİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**TEZ YÖNETİCİSİ
Doç. Dr. Abdulkadir KOŞAN**

ERZURUM – 2017



T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

TEZ BEYAN FORMU



30/06/2017

SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

BİLDİRİM

Atatürk Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğine göre hazırlamış olduğum **"OTEL MUTFAK ÇALIŞANLARININ EĞİTİM SEVİYELERİ VE KARIYER HEDEFLERİNİN ÖLÇÜLMESİ: KIŞ KORİDORU ANALİZİ"** adlı tezin/raporun tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin/raporumun kağıt ve elektronik kopyalarının Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

Lisansüstü Eğitim-Öğretim yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

- ☐ Tezimin/Raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.
- ☐ Tezim/Raporum sadece Atatürk Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.
- ☐ Tezimin/Raporumun 2 yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.


Erkan DENK



T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



TEZ KABUL TUTANAĞI

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Doç.Dr. Abdulkadir KOSAN danışmanlığında, Erkan DENK tarafından hazırlanan
bu çalışma 30 / 06 / 2017 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Tuzluca Oteli İşletmeciliği
Anabilim Dalı'nda Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Abdulkadir KOSAN

İmza: [Signature]

Jüri Üyesi : Cem İSİK

İmza: [Signature]

Jüri Üyesi : Burak MİL

İmza: [Signature]

Yukarıdaki imzalar adı geçen öğretim üyelerine aittir. / /

Prof. Dr. Mehmet TÖRENEK
Enstitü Müdürü

F-85/01/21.10.2016

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	VI
ABSTRACT	VII
TABLolar DİZİNİ	VIII
ŞEKİLLER DİZİNİ	X
GRAFİKLER DİZİNİ	XI
ÖNSÖZ.....	XII
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

MESLEKİ EĞİTİM, TURİZM EĞİTİMİ VE AŞÇILIK EĞİTİMİ

1.1. EĞİTİM KAVRAMI	4
1.1.1. Türkiye’de Eğitim Sistemi	5
1.1.1.1. Serbest (informal) Öğrenme	6
1.1.1.2. Yaygın (non-formal) Eğitim	6
1.1.1.3. Örgün (formal) Eğitim	7
1.2. MESLEKİ ve TEKNİK EĞİTİM	8
1.2.1. Amacı	10
1.2.2. Önemi	11
1.3. TURİZM EĞİTİMİ	12
1.3.1. Amacı	14
1.3.2. Önemi	14
1.3.3. Yaygın Turizm Eğitimi	15
1.3.4. Örgün Turizm Eğitimi	17
1.3.4.1. Ortaöğretim Düzeyinde Turizm Eğitimi.....	18
1.3.4.2. Yükseköğretim Düzeyinde Turizm Eğitimi	20
1.3.4.2.1. Türkiye’de Önlisans Düzeyinde Turizm Eğitimi.....	21
1.3.4.2.2. Türkiye’de Lisans Düzeyindeki Turizm Eğitimi	28
1.3.4.2.3. Lisansüstü Düzeyinde Turizm Eğitimi	31
1.4. TÜRKİYE TURİZM STRATEJİSİ 2023 EĞİTİM	31
1.4.1. Turizm Eğitiminde 2023 Hedefleri	32
1.4.2. Hedeflere Doğru	33

1.5. TÜRKİYE’DE AŞÇILIK EĞİTİMİ	35
1.5.1. Türkiye’de Ortaöğretim Düzeyinde Mutfak (Aşçılık) Eğitimi	36
1.5.2. Türkiye’de Önlisans Düzeyinde Mutfak (Aşçılık) Eğitimi	41
1.5.3. Türkiye’de Lisans Düzeyinde Mutfak (Aşçılık) Eğitimi	43
1.5.4. Türkiye’de Lisansüstü Düzeyde Mutfak (Aşçılık) Eğitim	45
1.5.5. Özel Aşçılık Kursları.....	47
1.5.5.1. Mutfak Sanatları Akademisi (MSA).....	48
1.5.5.2. Istanbul Culinary Institute	50
1.5.5.3. İzmir Mutfak Sanatları Enstitüsü (İMSE).....	51
1.5.5.4. EKS Mutfak Akademisi.....	51
1.5.5.5. Uluslararası Servis & Lezzet Akademisi (USLA).....	52
1.5.6. Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) Kursları	52
1.5.7. Kültür ve Turizm Bakanlığı Araştırma ve Eğitim Genel Müdürlüğü Kursları	54
1.6. DÜNYADA TURİZM VE AŞÇILIK EĞİTİMİ.....	55
1.6.1. Amerika Birleşik Devletleri (ABD)’nde Turizm ve Aşçılık Eğitimi	56
1.6.1.1. The Culinary Institute of America (CIA)	57
1.6.1.2. Institute Of Culinary Education (ICE).....	58
1.6.1.3. The Art Institutes	58
1.6.1.4. Johnson & Wales University	58
1.6.1.5. French Culinary Institue	59
1.6.2. Çin’de Turizm ve Aşçılık Eğitimi	59
1.6.2.1. Chinese Culinary Institute (CCI)	60
1.6.3. İtalya’da Turizm ve Aşçılık Eğitimi.....	60
1.6.3.1. Italian Culinary Institute (ICIF).....	61
1.6.3.2. ALMA La Scuola Internazionale di Cucina Italiana	61
1.6.3.3. Apicius Culinary Institue	62
1.6.4. İspanya’da Turizm ve Aşçılık Eğitimi	62
1.6.4.1. Escola D’Hostaleria I Turisme (Turizm Aşçılık Okulu)	63
1.6.5. Fransa’da Turizm ve Aşçılık Eğitimi	63
1.6.5.1. Le Cordon Blue.....	64
1.6.5.2. Lenotre	64
1.6.5.3. Ritz Escoffier	65

İKİNCİ BÖLÜM

KARİYER VE KARİYER PLANLAMA

2.1. KARİYER KAVRAMI.....	66
2.1.1. Önemi	68
2.2. KARİYER DÖNEMLERİ.....	69
2.2.1. Keşfetme-Arama (0-25 yaş)	69
2.2.2. Kurma (26-35 yaş).....	70
2.2.3. Kariyer Ortası (36-50 yaş).....	70
2.2.4. Kariyer Sonu (51-65 yaş)	70
2.2.5. Azalma-Emeklilik (66-75 yaş)	71
2.3. KARİYER PLANLAMA.....	71
2.3.1. Bireysel Kariyer Planlama.....	74
2.3.1.1. Bireyin Kendini Tanıması.....	75
2.3.1.2. Kariyer İmkan ve Olanaklarının Tespit Edilmesi	75
2.3.1.3. Bireysel Kariyer Hedeflerinin Belirlenmesi	76
2.3.1.4. Bireysel Kariyer Planının Hazırlanması ve Uygulanması	77
2.3.1.5. Geri Bildirim.....	78
2.3.2. Örgüt Açısından Kariyer Planlama	78
2.4. KARİYER HEDEFLERİNİ (SEÇİMİNİ) ETKİLEYEN FAKTÖRLER.....	80
2.4.1. Çevresel (Sosyal) Faktörler	81
2.4.2. Kişisel (Psikolojik) Faktörler	82
2.5. KARİYER ENGELLERİ	84
2.5.1. İşten Çıkarılmak	85
2.5.2. Tükenmişlik.....	85
2.5.3. Gözden Düşme	87
2.5.4. Cam Tavan	87
2.5.5. Beceri Eksikliği	88
2.5.6. Çift Kariyerli Eşler	88
2.5.7. İkinci İş.....	89
2.5.8. Mobbing	89
2.5.9. İşkoliklik.....	91

2.5.10. Kariyer Düzleşmesi (Kariyer Platosu)	92
--	----

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

MUTFAKTA KARİYER PLANLAMA

3.1. MUTFAK VE AŞÇI KAVRAMLARI	94
--------------------------------------	----

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

4.1. ARAŞTIRMANIN AMACI.....	104
4.3. ARAŞTIRMANIN SINIRI	105
4.4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	105
4.5. ANALİZ VE BULGULAR.....	106
SONUÇ VE TARTIŞMA.....	129

KAYNAKÇA	135
----------------	-----

EKLER.....	153
------------	-----

EK 1. Yaygın Eğitim Aşçılık Programı Yeterlik ve Modül Tablosu	153
--	-----

EK 2. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Bolu Mengen Yüksek Okulu Aşçılık Programı Ders Müfredatı.....	155
---	-----

EK 3. Açıköğretim Fakültesi Önlisans Aşçılık Programı Okutulan Dersler ve AKTS Kredileri	157
--	-----

EK 4. Uzaktan Eğitim Önlisans Aşçılık Programı Okutulan Dersler ve AKTS Kredileri.....	158
--	-----

EK 5. Tablolar	160
----------------------	-----

Ek Tablo 1: 2016 Yılı İtibariyle Önlisans Düzeyinde Aşçılık Eğitimi Veren Devlet Üniversiteleri ve 2016-2017 Öğrenci Kontenjanları	160
--	-----

Ek Tablo 2: 2016 Yılı İtibariyle Önlisans Düzeyinde Aşçılık Eğitimi Veren Vakıf Üniversiteleri ve 2016-2017 Öğrenci Kontenjanları	162
---	-----

Ek Tablo 3: 2016 Yılı İtibariyle Önlisans Düzeyinde Aşçılık Eğitimi Veren Vakıf Meslek Yüksekokulları ve 2016-2017 Öğrenci Kontenjanları	162
--	-----

EK 6. Tablolar	163
----------------------	-----

EK 7. Yeditepe Üniversitesi Gastronomi ve Mutfak Sanatları Programı	
Okutulan Dersler ve AKTS Kredileri.....	166
EK 8. Mutfak Sanatları Akademisi (MSA) Profesyonel Aşçılık Ders Konuları.....	169
EK 9. Mutfak Sanatları Akademisi (MSA) Profesyonel Pasta ve Ekmekçilik Ders	
Konuları.....	170
EK 10. Anket.....	171
ÖZGEÇMİŞ.....	173



ÖZET**YÜKSEK LİSANS TEZİ****OTEL MUTFAK ÇALIŞANLARININ EĞİTİM SEVİYELERİ VE KARIYER HEDEFLERİNİN ÖLÇÜLMESİ: KIŞ KORİDORU ANALİZİ****Erkan DENK****Tez Danışmanı: Doç. Dr. Abdulkadir KOŞAN****2017, 173 sayfa****Jüri: Doç. Dr. Abdulkadir KOŞAN****Yrd. Doç. Dr. Cem IŞIK****Yrd. Doç. Dr. Burak MİL**

Hızla büyüyen turizm endüstrisinde yaşanan olumlu gelişmelere paralel olarak ihtiyaç duyulan nitelikli eleman sayısında da artış gözlenmektedir. Bu ihtiyacı karşılayabilmek adına ülkemizde turizm alanında eğitim veren kurumlarda niteliksel ve niceliksel değişiklikler yaşanmakta olup son durumunun tespit edilmesi ve özellikle memnuniyet üzerinde direk etkisi olabilen yiyecek üretiminin yapıldığı mutfak alanına yönelik eğitim seviyelerinin değerlendirilmesi tüm paydaşlar açısından önem arz etmektedir.

Turizm endüstrisinde yüksek düzeyde gelir elde edebilmek, hizmet kalitesini arttırmak ve misafir memnuniyetinde amaçlanan hedefleri yakalayabilmek işgörenlerin eğitim seviyeleri ile yakından ilişkilidir ve eğitim seviyesi gerçek anlamda fark yaratan bir unsur olarak görülmektedir.

Araştırma Türkiye Turizm Stratejisi 2023 belgesinde yer alan Kış Koridoru illerinde Kültür ve Turizm Bakanlığı Belgeli 49 otel işletmesinde görevli olan mutfak çalışanları üzerinde gerçekleştirilmiş olup veri toplama tekniği olarak yüzyüze anket yöntemi kullanılmıştır. Kış Koridoru otel işletmelerinde görev yapan 175 mutfak profesyonelinin katılımıyla gerçekleştirilen çalışmada yanıtlar SPSS 20.0 programı kullanılarak yüzde ve frekans olarak değerlendirilmiş, tablo haline dönüştürülmüş ve yorumlanmıştır. Sonuç olarak mutfak çalışanlarının yarısından çoğunun (%69,7) ortaöğretim mezunu, yarıya yakınının (%43,4) herhangi bir mesleki eğitim almadığı, yarısından çoğunun (%58,3) yabancı dil bilmediği, tamamına yakınının (%80,0) işinden memnuniyet duyduğu, yarısından fazlasının (%66,9) tekrar şansları olsa aynı mesleği seçmek istediği, eğitim seviyesinin bireysel kariyer planlamada önemli bir sosyal (çevresel) faktör olduğu ve profesyonellerin çeşitli mesleki bilgi, beceri ve tutumlara sahip oldukları tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Mutfak Çalışanları, Kış Koridoru, Kariyer Hedefi.

ABSTRACT

MASTER THESIS

**THE MEASUREMENTS OF LEVELS OF EDUCATION AND CAREER
TARGETS OF HOTEL CULINARY EMPLOYEES: THE ANALYSIS OF
WINTER CORRIDOR**

Erkan DENK

Advisor: Assoc. Prof. Dr. Abdulkadir KOŞAN

2017, Page: 173 sayfa

Jury: Assoc. Prof. Dr. Abdulkadir KOŞAN

Assist. Prof. Dr. Cem IŞIK

Assist. Prof. Dr. Burak MİL

Parallel to the positive developments experienced in the rapidly growing tourism industry, the number of qualified personnel is also increasing. Qualitative and quantitative changes are taking place in the institutions that provide education in the field of tourism in Turkey in order to meet needs of industry and it is important for all stakeholders to evaluate the education level for the kitchen area where food production is made, which can be a direct effect on the entire situation on industry and especially on guest satisfaction.

The ability to achieve high levels of income in the tourism industry, increasing the quality of service and to achieve the goals aimed at guest satisfaction are closely related to the level of education of the kitchen staff and the level of education is seen as a factor that makes a real difference on work.

The research was carried out on the kitchen workers who are working in the hotel business under the control of the Ministry of Culture and Tourism in the Winter Corridor. Winter Corridor is situated in 2023 Tourism Strategy of Turkey. Research has been conducted in the field by using questionnaire as data collection technique. In the study conducted with the participation of 175 culinary professionals working in the winter corridor hotels, the responses were evaluated as percentage and frequency using the SPSS 20.0 program, transformed into a table and interpreted. As a result, it is found out that half of the cadre workers (69.7%) were secondary school graduates, nearly half (43.4%) did not receive any vocational education, majority (58.3%) did not speak foreign languages, (66.9%) were satisfied that they would like to choose the same occupation, that education level is an important social (environmental) factor in individual career planning, and that professionals have various professional knowledge, skills and attitudes.

Keywords: Culinary Employees, Winter Corridor, Career Target.

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1.1. Türkiye’de Turizm Eğitiminin Genel Görünümü	13
Tablo 1.2. Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Liselerinin Yıllara Göre Mevcut Durumu.....	19
Tablo 1.3. Mesleki ve Teknik Eğitimde Turizm Eğitimine Yönelik Alan ve Dalları	20
Tablo 1.4. 2016-2017 Öğretim Yılı Meslek Yüksekokullarında Önlisans Düzeyinde Verilen Turizm Eğitim Programlarının Öğrenci Kontenjanları	25
Tablo 1.5. Önlisans Düzeyinde Açıköğretim Turizm Programlarının 2016-2017 Öğretim Yılı Öğrenci Kontenjanları	26
Tablo 1.6. Önlisans Düzeyinde Uzaktan Eğitim Turizm Programlarının 2016-2017 Öğretim Yılı Öğrenci Kontenjanları	27
Tablo 1.7. 2016-2017 Öğretim Yılı Fakülte ve Yüksekokullarda Lisans Düzeyinde Verilen Turizm Eğitim Programlarının Öğrenci Kontenjanları	29
Tablo 1.8. 2015 Yılı İŞKUR Aşçılık Alanı Mesleki Eğitim Kursları ve Katılımcı Sayıları	53
Tablo 1.9. 2016 Yılı İŞKUR Aşçılık Alanı Mesleki Eğitim Kursları ve Katılımcı Sayıları	54
Tablo 2.1. Büyük Bir Otel İşletmesinde Mutfak Bölümünde Ön Planda Olan Birimlerinin Kariyer Olanakları ve Basamaklarını Gösteren Tablo	100
Tablo 4.1. Kış Koridoru Otel Mutfak Çalışanlarının Cinsiyeti	106
Tablo 4.2. Kış Koridoru Otel Mutfak Çalışanlarının Yaşı	107
Tablo 4.3. Kış Koridoru Otel Mutfak Çalışanlarının Medeni Durumu	108
Tablo 4.4. Kış Koridoru Otel Mutfak Çalışanlarının Unvan Dağılımları	109
Tablo 4.5. Kış Koridoru Otel Mutfak Çalışanlarının Eğitim Durumu	110
Tablo 4.6. Kış Koridoru Otel Mutfak Çalışanlarının Yabancı Dil Bilgisi Düzeyi.....	111
Tablo 4.7. Kış Koridoru Otel Mutfak Çalışanlarının Mesleki Aşçılık Eğitim Durumu.....	112
Tablo 4.8. Kış Koridoru Otel Mutfak Çalışanlarının Aylık Ortalama Gelir Düzeyi....	113
Tablo 4.9. Kış Koridoru Otel Mutfak Çalışanlarının Mesleki Deneyimi.....	114
Tablo 4.10. Kış Koridoru Otel Mutfak Çalışanlarının Çalıştıkları İşletmelerin Sınıfı	114
Tablo 4.11. Cinsiyete Göre Görev Çapraz Dağılımı Tablosu	115

Tablo 4.12. Eğitim Durumuna Göre Görev Çapraz Dağılımı Tablosu	116
Tablo 4.13. Korelasyon Tablosu	117
Tablo 4.14. Eğitim Durumu ve İşten Duyulan Memnuniyet Değişkenleri Çapraz Tablosu.....	118
Tablo 4.15. Görev ve Tekrar Şansım Olsa Aynı Mesleği Seçerdim Değişkenleri Çapraz Tablosu	119
Tablo 4.16. Eğitim Durumu ve Görev Değişkenleri Çapraz Tablosu	121
Tablo 4.17. Eğitim Durumu ve Gelecekte Bireylerin Kendilerini Nerede Görmek İstedikleri Değişkenleri Çapraz Tablosu.....	122
Tablo 4.18. Farklı Düzeylerde Alınan Aşçılık Eğitimi ve Gelecekte Bireylerin Kendilerini Nerede Görmek İstedikleri Değişkenleri Çapraz Tablosu....	124
Tablo 4.19. KMO and Bartlett's Testi Sonuçları	126
Tablo 4.20. Açıklanan Toplam Varyans Tablosu.....	126
Tablo 4.21. Kış Koridoru Otel İşletmeleri Mutfak Çalışanları Faktör Analizleri Sonuçları	127

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1.1. Öğrencinin Yönelimi ve Mesleki Eğitim Süreci	9
Şekil 1.2. Eğitim Düzeyi ve Yönetmelik Kademe Piramidi	18
Şekil 1.3. 2016-2017 Öğretim Yılı Türkiye Geneline Bölgeye Göre Önlisans ve Lisans Düzeyinde Mutfak (Aşçılık) Eğitimi Program Sayıları	46
Şekil 1.4. İspanya’da Eğitim Düzeyi	63
Şekil 2.1. Kariyer Planlama ve Geliştirme Modeli	79
Şekil 3.1. Otel İşletmeleri Açısından Mutfak Kavramının Kapsamı	95
Şekil 3.2. Büyük Bir Otel İşletmesinde Mutfak Örgüt Yapısı	98



GRAFİKLER DİZİNİ

Grafik 1.1. Örgün Turizm Eğitimi Önlisans Düzeyinde Programların Dağılımı.....	23
Grafik 1.2. 2016-2017 Öğretim Yılı Örgün Turizm Eğitimi Lisans Düzeyinde Programların Dağılımı.....	28
Grafik 1.3. 2016-2017 Öğretim Yılı Yükseköğretim Önlisans Düzeyinde Açıcılık Eğitimi Öğrenci Kontenjanları Dağılımı.....	43
Grafik 1.4. 2016-2017 Öğretim Yılı Yükseköğretim Lisans Düzeyinde Açıcılık Eğitimi Öğrenci Kontenjanları Dağılımı.....	45



ÖNSÖZ

Hızla büyüyen ve gelişen turizm endüstrisinden yüksek gelir elde edebilmek hizmet kalitesini arttırmak ve misafir memnuniyetini üst seviyelere taşımak gerek konaklama işletmeleri yiyecek ve içecek birimlerinde gerekse yiyecek ve içecek işletmelerinde görev yapan işgörenlerin eğitim seviyeleri ile yakından ilişkilidir.

Araştırma, 2023 Türkiye Turizm Strateji Belgesi'nde Kış Koridoru olarak adlandırılan bölgede yer alan Kültür ve Turizm Bakanlığı'na bağlı otel işletmeleri mutfaklarında yiyecek üretimi gerçekleştiren profesyonellerin, demografik özeelikleri ile eğitim seviyelerini, mesleki yeterliklerini ve kariyer hedeflerini tespit etmeye yöneliktir.

Bu araştırmanın bundan sonraki çalışmalara da yol göstereceğini temenni ederken, danışman hocam Sayın Doç. Dr. Abdulkadir KOŞAN'a, değerli katkılarından dolayı şükranlarımı sunarım. Özellikle çalışmanın yapılması ve değerlendirilmesinde emeği geçen Sayın Yrd. Doç Dr. Burak MİL hocama, Sayın Yrd. Doç. Dr. Cem IŞIK hocama teşekkürü bir borç bilirim. Ayrıca bugünlere gelmemde büyük emekleri olan babama ve anneme, manevi desteğini hiçbir zaman esirgemeyen ablama, özellikle bu çalışma süresince özür dileyerek ilgimi zaman zaman esirgediğim sevgili eşim Süheyla DENK'e ve en kıymetlilerim, canım kızlarım Deniz Defne'm ve Öykü Derin'ime gösterdikleri sabırdan dolayı teşekkür ve minnet duygularımı sunarım.

Erzurum, 2017

Erkan DENK

GİRİŞ

Özellikle II. Dünya Savaşı sonrası yaşanan olumlu ekonomik, siyasi ve sosyal gelişmelerle birlikte, iyileşen çalışma koşulları kişilerin boş zamanlarını arttırmış, seyahat özgürlüğünün genişlemesi farklı yerler için merak duygusunu baskın kılmış, gelişen ulaşım sektörü de turizm faaliyetlerine katılımı kolaylaştırmıştır. Bunun sonucunda da hızla gelişen ve büyüyen bir turizm endüstrisi karşımıza çıkmıştır. Birleşmiş Milletler Dünya Turizm Örgütü (UNWTO) 2016 yılı verilerine bakıldığında turizm endüstrisinin büyüklüğü hakkında daha net bir fikir verebilecektir. 2016 yılında bir önceki yıla oranla %3,9'luk (46 milyon artış) büyüme ile gerçekleşen 1 milyar 235 milyon turist sayısı (UNWTO, 2017), gelirlere de 1 trilyon 401,5 milyar Amerikan Doları (\$) olarak yansımıştır (WTTC,2017). En fazla turist çeken ülkeler sıralamasında Fransa, Amerika Birleşik Devletleri (ABD), İspanya, Çin ve İtalya ilk beş basamağı oluştururken, elde edilen turizm gelirinde ise ilk beş sıra ABD, İspanya, Çin, Fransa ve Macau (Çin) şeklinde gerçekleşmiştir. Turizm endüstrisinin ortalama %3 - %4 büyüme beklentisi ile uluslararası turizm hareketine katılımın 2020 yılında 1 milyar 400 milyon kişiye ve 2030 yılında ise 1 milyar 800 milyon kişiye ulaşacağı tahmin edilmektedir. Uluslararası turizm hareketleri toplam dünya ihracatının %7'sini ve hizmet ihracatının ise % 30'unu oluşturmaktadır (UNWTO, 2015). Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)'nin düzenlediği "İstatistiklerle Türkiye 2015" raporunda 36 milyon 244 bin yabancı turist ülkemizi ziyaret etmiş ve bu ziyaretlerden 31.4 milyar dolar gelir elde edilmiştir (TÜİK, 2015: 28-29). 2016 yılında ise yaşanan çeşitli olumsuzluklar sonucu 31 milyon 365 bin ziyaretçi 22.1 milyar dolar gelir sağlamıştır (www.tursab.org.tr).

Yaşanan bu büyük hareketlilik istihdam rakamlarına da olumlu olarak yansımaktadır. Dünya Turizm ve Seyahat Konseyi (WTTC) raporlarına göre; 2016 yılında turizm endüstrisinde doğrudan istihdama katılım 109 milyon kişi olarak gerçekleşirken, dolaylı istihdam ile bu rakam 292 milyon çalışana ulaşmaktadır. Doğal olarak dünyada her 10 kişiden 1'i turizm endüstrisinde istihdam edilmektedir. Turizm endüstrisinde istihdam sayısının 2027 yılında 380 milyon kişiye ulaşacağı (WTTC, 2017) ve dolayısı ile dünya genelinde her 9 kişiden 1'nin turizm endüstrisinde istihdam edileceği tahmin edilmektedir (WTTC, 2016: 3). Ülkemizde ise yine TÜİK 2015 yılı raporunda belirtildiği üzere; konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri alanında 1

milyon 449 bin kişinin istihdam edildiği belirtilmekte olup bu sayı toplam istihdamın yaklaşık olarak % 5,5'ine karşılık gelmektedir (TÜİK, 2015: 39).

Turizm endüstrisi yukarıdaki verilerden de anlaşılacağı üzere, ülkelerin gelirlerine katkı sağladığı gibi bir o kadar da istihdam alanı yaratarak işsizlik verilerini aşağıya çekmektedir.

Türkiye Turizm Stratejisi 2023 (2007)'e göre ülkemizin turizm endüstrisindeki ana hedefi 2023 yılında dünyanın en çok turist çeken ve en fazla turizm geliri elde eden ilk 5 ülkesinden birisi olabilmek ve iç turizm pazarını hareketlendirerek turizm faaliyetlerine katılan yerli turist sayısını 20 milyon kişiye ulaştırmaktır. 2023 yılında bu belgede belirlenen stratejilerin tamamlanması, altyapı ve konaklamanın karşılanması durumunda 63 milyon turist, 86 milyar dolar dış turizm geliri ve turist başına bugün 705 dolar harcamanın 1350 dolar seviyesine ulaşabileceği öngörülmektedir (Kültür ve Turizm Bakanlığı, 2007:3-10). Stratejik hedeflere ulaşabilmek, sağlayacağı gelir ile birlikte aynı zamanda turizm endüstrisindeki istihdam alanı ve oranlarında da pozitif yönlü katkılar sağlayacaktır.

Özellikle turizm endüstrisinde yaşanan bu olumlu değişim ve gelişmelere paralel olarak ihtiyaç duyulan nitelikli eleman sayısı da her geçen gün artış göstermektedir. Bu ihtiyacı karşılamak ve istenilen turizm gelirleri hedeflerine ulaşabilmek amacıyla ülkemizde turizm alanında eğitim veren kurumlarda niteliksel ve niceliksel değişiklikler yaşanmaktadır. Dolayısıyla turizm endüstrisinden yüksek düzeyde gelir sağlayabilmek, hizmet kalitesini arttırmak ve amaçlanan hedefleri tutturmak işgörenlerin eğitim seviyeleri ile yakından ilişkilidir ve eğitim seviyesi gerçek anlamda fark yaratan bir unsur olarak görülmektedir.

Türkiye Turizm Stratejisi 2023 belgesinde “Kış Koridoru” olarak adlandırılan Erzincan, Erzurum, Kars, Ağrı ve Ardahan illerini içine alan bölgede bulunan otel mutfak çalışanlarının eğitim seviyelerinin ve kariyer hedeflerinin tespiti, aralarındaki ilişki gelecekte Kış Koridoru bölge turizmi açısından yol gösterici olabileceği düşünülmekte ve vizyon belgesi ile ne derecede uyum gösterdiği belirlenebilecektir. Çalışma alanında ilk olması ve gerçek hizmet sunucularının durumunu tespit etmesi açısından önem taşımaktadır. 2023 yılı için Türkiye turizminde hedefler belirlenmiştir ancak bu hedeflerin gerçekleştirilmesinde eğitim seviyesi yüksek, bilgili, yetenekli,

deneyimli ve kısaca nitelikli çalışan en etkili faktörlerdendir. Eksikliklerin de görülebilmesi mümkün olacağından çalışmanın önemini bir kat daha arttırmaktadır.

Araştırma Türkiye Turizm Stratejisi 2023 belgesinde yer alan Kış Koridoru illerinde Kültür ve Turizm Bakanlığı Belgeli otel işletmelerinde görevli olan mutfak çalışanları üzerinde gerçekleştirilmiş olup veri toplama tekniği olarak anket yöntemi kullanılmıştır.

Turizm endüstrisi içinde hali hazırda var olan işgücünün özellikle konaklama işletmelerinin mutfaklarında çalışanların kariyer hedeflerini belirlemek gerek endüstri için gerek var olan yemek kültürlerini geleceğe aktarabilmek için gerekse misafir memnuniyeti için oldukça önemlidir. Çünkü bu durum endüstride faaliyet gösteren işletmelere, memnun, verimli ve sadık işgücü piyasası oluşturmasında, işletme performansının arttırılmasında ve işletme maliyetlerinin azaltılmasında çeşitli avantajlar sağlayacaktır (Aymankuy ve Aymankuy, 2013: 18; Çuhadar ve Çetintürk, 2016: 52).

BİRİNCİ BÖLÜM

MESLEKİ EĞİTİM, TURİZM EĞİTİMİ VE AŞÇILIK EĞİTİMİ

Çalışmanın ilk bölümünde eğitim kavramı ile birlikte mesleki ve teknik eğitim içinde yer alan turizm eğitimi ve aşçılık eğitimi üzerinde durulacaktır. Özellikle turizm eğitimi ve aşçılık eğitiminin ülkemizdeki görünümüne değinilecek olup dünya genelinden de ülkelere en çok turist çeken ilk beş ülkede turizm ve aşçılık eğitimleri nasıl gerçekleştirildiği hakkında bilgiler verilecektir.

1.1. EĞİTİM KAVRAMI

Küreselleşme sürecinin hemen hemen her alanda hızlı değişim ve gelişmelere yol açması yoğun rekabet ortamı oluşturmakta ve busebeple işletmeleri ürün kalitesini yükseltmek, verilen hizmetlerin verimliliğini arttırmak ve kendilerini yenilemeleri konularında zorunlu kılmaktadır. Bu değişimi yakalayan ve ayak uyduran işletmeler avantajlı duruma geçerek başarılı olabilmektedir. İşletmelerde başarıyı sağlayacak faktörlerin başında ise insan gücü ve onun niteliği gelmektedir (Aktaş vd., 2015: 121). Dolayısıyla işletmeler örgütlerinin sağlıklı işleyişi ve verimli çalışabilmesi için çalışanlarına gerekli önemi göstermeli, onların nitelik ve eğitimlerine öncelik vermelidir.

Eğitim, bir ülkenin birliğini, bütünlüğünü sağlayan, gelişim sürecindeki gücü olan ve birleştirici rol oynayan devletin en önemli sacayaklarından birisidir ve kaliteli insan yetiştirmesi açısından önemi çok açık ortadadır (Peker, 1996: 19). Eğitim genel bir kavramdır ve bireyin doğumuyla başlayıp yaşamı boyunca formel yada informal bir biçimde toplumun istek ve beklentilerine uyacak biçimde etkilenmesi ve değiştirilmesi süreci olarak da ifade edilebilmektedir. Benligiray (2016) eğitimi “*önceden belirlenen amaçlar doğrultusunda yapılan planlı öğretim ve öğrenme faaliyetleri sonucunda insanların davranışlarında belli gelişmeler sağlamaya yarayan etkiler süreci*” şeklinde tanımlamaktadır (Benligiray, 2016: 162).

Bir bakıma insan kaynağına yapılan yatırımın özünü oluşturan eğitim, bireyler için iyi, kaliteli ve yüksek yaşam düzeyi elde etmenin, toplumlar için ise gelişme ve ilerleme ile birlikte, çağdaş ülkeler arasında yer almanın başlıca yolu olarak karşımıza

çıkmaktadır. Ayrıca eğitim, bireyin davranışlarında geliştirici bir değişimi meydana getirme sürecini ifade ederken, bu yönüyle işgücüne nitelik kazandırarak üretimde emek faktörünün verimliliğini de arttırmaktadır. (Üzümcü, 2015: 126-127).

Eğitim, kariyer gelişiminin başlangıç noktası olarak kabul edilebilir (Ladkin, 2002: 380) ve işgörenlerin belli bir görevi yerine getirebilmeleri için gerekli bilgi ve nitelikleri elde etmelerini sağlayacak araçlardan da biridir (Avcıkurt, 2004: 25). Dolayısıyla eğitimin amacı alanında uzman, yetenekli ve başarılı çalışanlar yetiştirmektir.

Eğitim, işletmeler ve işgörenler açısından oldukça önemlidir. Çünkü işletmelere, rekabet üstünlüğü sağlaması, olumlu bir işveren markası oluşturmayı desteklemesi, verimliliği arttırması, kalite bilincini yaygınlaştırması, örgütsel gelişim ve değişimi hızlandırması, işgörenlerin sorun çözme ve karar verme yetkinliklerini geliştirmesi ve örgüt içi iletişimi güçlendirmesi gibi konularda katkılar sağlamaktadır. Bu açıdan bakıldığında eğitim işletmeler açısından hayati bir rol oynamaktadır. İşgörenlere katkıları ise, görev bilincini ve sorumluluk duygusunu geliştirmesi, inisiyatif kullanma düzeyini yükseltmesi, kariyer gelişimini sağlaması, çalışanın kendine güveninin artması, iş doyumunu ve örgütsel bağlılığı artırması, ekip olabilme ruhunu geliştirmesi, vb. sayılabilir (Benligiray, 2016: 166-167).

1.1.1. Türkiye’de Eğitim Sistemi

Eğitim sistemi “hem iyi insan, iyi vatandaş hem de kendisine ve diğer sistemlerin istediği bilgi, beceri ve tutumlara sahip” bireyler yetiştirmekten sorumludur (Peker, 1996: 19). Diğer bir deyişle toplumun ihtiyaç duyduğu gereksinimleri karşılayabilecek özellikte olmalıdır. Hatipoğlu ve Batman (2014)’ın da belirttiği üzere eğitim sistemi; *“kişilerin beden, zihin, ahlak, ruh ve duygu bakımından dengeli ve sağlıklı bir kişiliğe ve karaktere, özgür ve bilimsel düşünce gücüne, geniş bir dünya görüşüne sahip, insan haklarına saygılı, kişilik ve girişimciliğe değer veren, topluma karşı sorumluluk duyan, yapıcı ve verimli kişiler olarak yetiştirmeyi, bireylerin ilgi, eğitim ve yeteneklerini geliştirmeyi”* hedeflemektedir. (Hatipoğlu ve Batman, 2014: 31).

Genel olarak ifade etmek gerekirse bir eğitim sistemi, bireylerin bedensel, ahlaksal, ruhsal ve duygusal bakımdan dengeli ve sağlıklı bir kişilik ve karaktere sahip

olarak yetiştirilmesini ve geliştirilmesini amaçlar (Üngüren ve Ehtiyar, 2009: 2118). Kamu ya da özel sektör kuruluşlarının başarısı da çalışanlarının yetişmişlik düzey ve yeterlilikleri ile doğru orantılıdır (Peker, 1996: 19).

Türkiye’de eğitim, Mesleki ve Teknik Eğitim Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2014)’nda belirtildiği üzere, serbest (informal) öğrenme, yaygın (non-formal) eğitim ve örgün (formal) eğitim olmak üzere üç ana bölümden oluşur (MEB, 2014: 15).

1.1.1.1. Serbest (informal) Öğrenme

Örgün ve yaygın eğitim kurumlarında verilen eğitimle edinilmeyen bir amaç veya niyet olmaksızın serbest olarak kazanılan öğrenmeden, bilinçli ve niyetlenmiş öğrenmeye kadar deneyime dayalı her türlü öğrenmedir (MEB, 2014: 15). Yaşam içinde kendiliğinden gerçekleşen, farklı yerlerde ve zamanlarda edinilen deneyimlerden, aileden, çevredeki diğer insanlardan, iletişim araçlarından etkilenerek, bir amaca veya plana bağlı olmadan kazanılan eğitimidir (Benligiray, 2016: 162).

1.1.1.2. Yaygın (non-formal) Eğitim

Örgün eğitim sistemine girmemiş, herhangi bir eğitim kademesinden ayrılmış veya herhangi bir eğitim kademesini bitirmiş vatandaşları, genel veya mesleki ve teknik eğitim alanlarında eğitmek amacıyla örgün eğitim ile birbirini tamamlayacak, aynı vasıfları kazandırabilecek ve birbirinin her türlü imkânlarından yararlanacak biçimde bir bütünlük içinde düzenlenen eğitimidir. Yaygın eğitim; mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında açılan kurslar, halk eğitimi, çıraklık eğitimi, uzaktan eğitim ve işletmelerde gerçekleştirilen teorik ve/veya uygulamalı kurslar veya hizmetiçi eğitim şeklinde gerçekleştirilmektedir (MEB, 2014: 15).

Yaygın eğitim sisteminde çıraklık, kalfalık ve ustalık eğitiminden sorumlu mesleki eğitim merkezlerinin görev ve işleyişleri 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu ile düzenlenmiş olup bu merkezlerde usta öğreticilik ve meslek kursları da verilmektedir. Çıraklar, haftada beş iş günü iş yerlerinde pratik uygulama yapmakta bir iş günü ise mesleki eğitim merkezlerinde teorik eğitimlere katılmaktadırlar. Çıraklık eğitimi sonunda kalfalık sınavından başarılı olanlar kalfalık belgesi almaktadırlar. Kalfalık yeterliğini kazanmış olanların mesleki yönden gelişmelerini ve bağımsız iş yeri

açabilmelerini temin için gerekli yeterlikleri kazandırmak amacıyla Bakanlıkça ustalık eğitimi kursları düzenlenmektedir. Kalfalık yeterliğini kazanmış olup mesleklerinde en az beş yıl çalışmış olanlar ustalık sınavlarına doğrudan katılabilmektedirler. Bu sınavlarda başarılı olanlara ustalık belgesi verilmektedir (MEB, 2014: 19-20).

Yaygın eğitimin amacı, bireye temel bilgi ve beceri kazandırmak, en son devam edilen öğrenim kademesinde kazanılan bilgi ve becerileri geliştirmek ve bu bilgi ve becerilerin kullanımını sağlayacak yeni olanaklar sağlamaktır. Eğitim programlarına katılanların yaşları, cinsiyetleri, eğitim düzeyleri, vb. farklılık göstermektedir ve programlar milli eğitim sisteminin genel amaç ve ilkelerine uygun olarak toplumun ihtiyaçları da göz önünde bulundurularak katılımcıların ilgi ve isteklerine cevap verebilecek biçimde hazırlanır (Benligiray, 2016: 163).

1.1.1.3. Örgün (formal) Eğitim

Örgün eğitim, belirli yaş grubundaki ve aynı seviyedeki bireylere, amaca göre hazırlanmış programlarla okul çatısı altında yapılan düzenli eğitimidir. Örgün eğitim; okul öncesi eğitimi, ilköğretimi (ilkokul ve ortaokul), ortaöğretimi ve yükseköğretimi kapsamaktadır. Ortaöğretim; ortaokula dayalı, çeşitli programlar uygulayan, en az dört yıllık genel, mesleki ve teknik öğretim kurumlarının tümünü kapsar. Ortaokulu tamamlayan her öğrenci, ortaöğretime devam etmek zorundadır.

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nda Yükseköğretim "*Millî eğitim sistemi içinde, ortaöğretime dayalı, en az dört yarıyılı kapsayan her kademedeki eğitim öğretimin tümüdür*" olarak tanımlanmıştır. Yükseköğretimin amacı, toplumun üst düzeydeki insan gücü ihtiyacı ve ülkenin bilim politikası doğrultusunda öğrencilerin ilgi, yetenek ve eğilimlerine göre eğitim almalarını sağlamak; bilimsel alanlarda araştırmalar yapmak, araştırma bulgularına dayalı yayınlar çıkarmak, bilim ve teknolojiyi geliştirmek, kamu kurumları tarafından talep edilen araştırmalarla ilgili görüş bildirmek, Türk toplumunun genel bilgi düzeyinin yükseltilmesine ve kamuoyunun aydınlatılmasına yardımcı olacak bilimsel verileri açıklamak ve yaygın eğitim hizmetleri vermektir (MEB, 2014: 15-16).

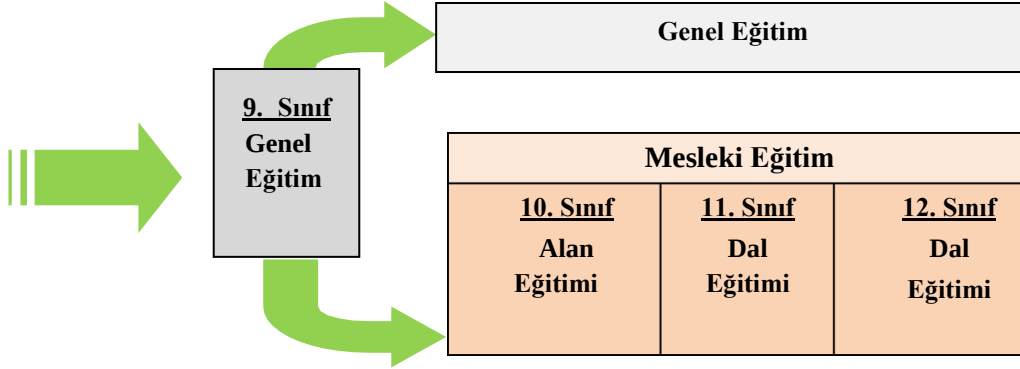
1.2. MESLEKİ ve TEKNİK EĞİTİM

Okul öncesi eğitimden başlayıp yükseköğretim seviyesine kadar bir bütün olarak ele alınması gereken eğitim sistemi, Türkiye'nin kalkınmasında ve bulunduğu coğrafyada ön plana çıkarak söz sahibi olabilmesi için araştıran, geliştiren, girişimci, mesleki yeterlikleri yüksek, küreselleşen dünya yapısına ayak uydurabilecek becerilere sahip bireyler yetiştirebilme kapasitene sahip olmalıdır (Adıgüzel, 2014: 1)

Mesleki eğitim, kişilere belirli bir meslekle ilgili olarak güncel bilgi ve becerileri kazandırma, kişinin iş alışkanlıklarını ve tutumlarını olgunlaştırma, yine kişilerin fiziksel, düşünsel ve davranışsal yeteneklerini geliştirme sürecine verilen bir isimdir (Şencan, 2008: 7).

Mesleki eğitimin önemli ayağını oluşturan eğitim kurumları, turizm endüstrisinin ihtiyaç duyduğu bilgi ve becerilere sahip çalışanları yetiştirme konusunda önemli bir görev üstlenmektedir.

Ülkemizde 53 alan ve 205 dalda mesleki ve teknik eğitim verilirken 2015-2016 eğitim ve öğretim yılında 559 bin 197 öğrenci mesleki ve teknik eğitime kayıt yaptırmış, 2015-2016 eğitim ve öğretim yılında 515 bin 465 öğrenci ise mezun olmuştur. Eğitim süresi dört yıl olan mesleki ve teknik Anadolu liselerinin dokuzuncu sınıfında diğer liselerle (Fen, Sosyal Bilimler, Anadolu Liseleri, vb.) aynı dersler okutulmaktadır. 9. Sınıfın sonunda öğrenciler, “Anadolu Meslek” ve “Anadolu Teknik” programlarında yer alan alanlara ayrılırlar. Anadolu Meslek programında, bir mesleğe yönelik bilgi ve becerilerin yanında genel bilgi dersleri de yer almaktadır. Anadolu Teknik programında ise bir mesleğe yönelik bilgi ve becerilerin yanında matematik, fizik, kimya ve biyoloji dersleri 4 yıl boyunca ağırlıklı olarak yer almaktadır. 10. Sınıfta alan eğitimine başlanmakta 11. ve 12. sınıflarda meslek alanına bağlı dal eğitimi yapılmaktadır. Ayrıca öğrencilere eğitim sonunda eğitim alınan meslek alanında diploma ile birlikte bağımsız işyeri açma belgesi de verilmektedir (MEB, 2015: 6-26).



Kaynak: Milli Eğitim Bakanlığı Mesleki ve Teknik Eğitim Eylem Planı, 2013: 29.

Şekil 1.1. Öğrencinin Yönelimi ve Mesleki Eğitim Süreci

Mesleki ve teknik eğitim okullarından mezun olan öğrenciler isterlerse yükseköğretime devam hakkına sahiptirler. Mezun oldukları alanla ilgili ön lisans (2 yıllık) eğitim veren meslek yüksekokullarına devam edebilirler ya da YGS ve LYS puanları ile lisans (4 yıllık) programlarını tercih edebilirler. Özellikle meslek yüksekokullarına yönelik geçişte geçtiğimiz yıllarda yapılan düzenleme ile oransal olarak %50 sınavsız geçiş ve %50 puan ile öğrenci yerleştirilmesi yapılırken, bu uygulama 2016 yılında yapılan düzenleme ile kaldırılmıştır. Okullardaki yöneticilerin tespitleri sonucu, okul terk oranlarındaki artış, öğrencilerin amaçsız oluşu, derslerin istenilen performanslarda işlenememesi, devamsızlık problemi gibi nedenlerle nitelikli işgücü yetiştirilmesinin engellendiği ifade edilmiştir. İki yıllık meslek yüksekokuluna devam etmek isteyen öğrenci yükseköğrenime geçiş sınavından alacağı puanın üzerine kendi alanında YÖK'ün belirleyeceği katsayı ile ortaöğretim başarı puanının çarpımı ilave edilerek puan hesaplaması öngörülmektedir.

Ülkemizde mesleki eğitim, 2011 yılında yayımlanan 652 sayılı Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile Millî Eğitim Bakanlığında mesleki ve teknik eğitimin yürütülmesinden sorumlu altı birim (Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü, Kız Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü, Ticaret ve Turizm Öğretimi Genel Müdürlüğü, Sağlık İşleri Dairesi Başkanlığı ve Çıraklık, Mesleki ve Teknik Eğitimi Geliştirme ve Yaygınlaştırma Dairesi Başkanlığı), Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü (MTEGM) adı altında tek çatı altında toplanmıştır. Yaygın mesleki eğitim ile açık öğretim kurumları (Halk Eğitim Merkezi,

Mesleki Eğitim Merkezi, Turizm Eğitim Merkezi, vb.) ise Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü (HBÖGM) bünyesinde toplanmıştır (MEB, 2014: 17).

Türkiye Cumhuriyetinin kuruluşunun 100. yılında çağdaş, gelişmiş ülkeler seviyesine ulaşması ve dünyada ilk on büyük ekonomi içerisinde yer alması hedeflenmektedir. Bu hedeflere ulaşmak için eğitimin de bu doğrultuda organize edilmesi gerekmektedir (Kalkınma Bakanlığı, 2014: 12). Bu noktada MEB, illerde sektörün ihtiyacı doğrultusunda, belirli bir alanda ihtisaslaşmış mesleki ve teknik Anadolu lisesi açılmasını ve sektörün ihtiyacı olan nitelikli işgücünün yetiştirilmesini hedeflemektedir. Okulların öğretmen, öğrenci ve sektör desteği ile tek bir alanda mesleki eğitime yoğunlaşıp, istenilen kalitede mesleki ve teknik eğitime ulaşabileceği beklenmektedir. Her ilde tematik eğitime zemin hazırlanması açısından bu okullarda mevcut alana ait birbirini tamamlayan en fazla 3 dalda program uygulanacak ve böylece ihtisaslaşmış meslek liselerine dönüşümün sağlanacağı planlanmaktadır (SÖZCÜ, 2016 Erişim:01.08.2016).

1.2.1. Amacı

Mesleki ve teknik eğitim, öğrencileri iyi bir vatandaş olarak yetiştirmenin yanı sıra esnek bir yapı içinde ilgi ve yetenekleri doğrultusunda ortak bir genel kültür verilerek bir üst öğrenime ve/veya iş hayatına hazırlamayı amaçlamaktadır (MEB, 2014: 18). Koşan (2003)'a göre mesleki ve teknik eğitim; *“istihdam imkanı olan iş alanlarına nitelikli ve yeter sayıda insan gücü yetiştirmeyi hedeflemektedir.”* Ayrıca temel hedeflerden birisi de mesleki yeterlilikleri yüksek işgücünün yetiştirilmesi ile hem katma değer yaratan işletme sayısını arttırmak hem de ekonomik yapının ihtiyaç duyduğu nitelikli işgücü ihtiyacını karşılamaktır (Adıgüzel, 2014: 4).

Mesleki ve teknik eğitim sisteminin hedefleri; muhakeme yapabilen, temel becerileri olan ve gözlem yapabilen bireyler yetiştirme yönünde olmalıdır. Bu çerçevede sekiz önemli yetkinliğin mesleki ve teknik eğitim verilen okullarda öğrencilere kazandırılması gerekmektedir. Bunlar;

- Anadilde iletişim kurabilmek,
- Diğer bir dilde iletişim kurabilmek,

- Matematiksel yetkinlik ile bilim ve teknolojide temel yetkinliklerin kazandırılması,
- Dijital yetkinliklerin kazandırılması (Bilgi toplumu teknolojilerinin kullanılması ve bilgi ve iletişim teknolojisinde temel yetkinlikler),
- Öğrenmeyi öğrenme,
- Toplumsal ve vatandaşlık yetkinliklerinin kazandırılması,
- İnisiyatif alma ve girişimcilik yetkinliğinin kazandırılması,
- Kültürel farkındalık ve ifade yetkinliğinin kazandırılmasıdır (Kalkınma Bakanlığı, 2014: 29-30).

Yukarıda sayılan yetkinliklerin bireylere kazandırılması ile özellikle çeşitli endüstriler ile birlikte turizm endüstrisinin de önemli problemlerinden birisi olan kalifiye personel ihtiyacının yetiştirilmesi konusunda önemli katkılar sağlanacaktır.

1.2.2. Önemi

Mesleki ve teknik eğitim, hem uygulama hem de teorik bilgilerin kazandırılmasını amaçladığından genel eğitimden farklı olarak daha fazla ilgi ve olumlu tutum gerektiren bir eğitim türüdür (Adıgüzel, 2014: 2). Özellikle gelişmiş ülkelerin sektörel yapısı da incelendiğinde; bilişim teknolojilerindeki baş döndürücü gelişmeler ile birlikte sanayide daha fazla robot teknolojisinden yararlanılmaya başlanıldığı ve bu alanda gittikçe işgücü daralması olduğu, hizmet endüstrisinde (ticaret, turizm, sağlık, vb.) ise bu gelişmelere paralel daha fazla işgücüne ihtiyaç doğduğu görülmekte olup ayrıca işsizlik ve mesleksizlik sorununun giderilmesinde mesleki ve teknik eğitimin etkin bir rol oynadığını söyleyebiliriz.

İçinde yaşadığımız yüzyılın işgücünden beklentilerini; değişim ve dönüşüme açık, kendini yenileyebilme yeteneğine sahip, ileri teknolojilere aşina, bilgisayar okur-yazarlığına hakim, kendi alanında derinlemesine mesleki bilgi yanında diğer alanlarda da kendine yetecek düzeyde bilgi sahibi olan, en az bir yabancı dil bilgisi ile grup ve disiplinler arası çalışma kabiliyetine sahip, temsil kabiliyeti taşıyan ve sorumluluk duygusunun yüksek olması gibi özellikler olduğunu belirtebiliriz. Dolayısı ile iyi yapılandırılmış mesleki ve teknik eğitim bu özelliklerin işgücüne kazandırılması, varsa sorunların ortadan kaldırılması ve ülkemizin 2023 vizyonuna ulaşmasına büyük yarar

sağlayacaktır (Yılmaz, 2012). Mesleki ve teknik eğitim almakta olan bireyler için mezun olduğunda, eğitim aldığı alandaki bir iş kolunda çalışma düşüncesine sahip olması, gerek ilgili sektördeki kalifiye işgücünün istihdamı ve sektöre ilişkin hizmet kalitesinin artırılması, gerekse o alan için ayrılan kaynakların etkin ve verimli kullanılması açısından büyük öneme sahiptir (Çatı ve Bilgin, 2013: 24).

1.3. TURİZM EĞİTİMİ

Turizm eğitimi, mesleki ve teknik eğitim içerisinde değerlendirilmektedir (Baltacı vd., 2012: 17). Yerel, bölgesel, ulusal ve uluslararası düzeyde artan rekabet, otel işletmelerini en nitelikli personeli aramak, istihdam etmek ve işletmede tutmak konusunda zorlayıcı bir rol oynamaktadır. Eğitim bu açıdan turizm endüstrisinin gelişiminde önemli faktör olmaktadır (Avcıkurt; 2004: 25). Turizm eğitimi, turizm olay ve etkilerini halka ve öğrenim gören gençlere öğretilmesi, turizm endüstrisi hakkında bilgili ve kalifiye işgücü yetiştirilmesi için yapılan çalışmaları kapsamaktadır (Çemrek ve Yılmaz, 2010: 205).

Ekonomik açıdan turizm güçlü bir istihdam sağlayıcı endüstri olarak kabul görmesine karşın düşük kalitede ve düşük ücretli işleri de içinde barındırmasından dolayı personel devir hızı yüksek ve bu açıdan da kötü bir üne sahip endüstrilerdendir (Roney ve Öztin, 2007: 5).

Türkiye’de 1925 yılında “1730 Sayılı Seyyah Tercümanları Hakkında Kararname” çıkarılmış ve buna göre düzenlenen yönetmelikle belediyeler görevlendirilmiştir. Ancak belediyeler bu düzenlemelere sahip çıkmadıkları için kararname ve yönetmelik amacına ulaşamamıştır. Bu dönemden itibaren, Türkiye Turing ve Otomobil Kurumu turist rehberlerinin yetiştirilmesinde, turizm eğitimi ile ilgili yayınların hazırlanmasında, basımında ve diğer konularda önemli işler başarmıştır (Ünlüönen, 1993: 499). 1950’li yılların başlarına gelindiğinde ilk kez meslek kursları (garson, aşçı ve turist rehberliği) bünyesinde örgütlenen turizm eğitimi, günümüzde ortaöğretimden doktora düzeyine kadar geniş bir alana yayılmış durumdadır (Tetik ve GÜDÜ Demirbulat, 2015: 96). Türkiye’de turizm eğitimi, Türk eğitim sisteminde de belirtildiği üzere örgün (formal) ve yaygın (non-formal) eğitim olmak üzere iki şekilde

gerçekleştirilmektedir. Tablo 1.1. günümüzde verilen turizm eğitiminin genel görünümünü yansıtmaktadır.

Tablo 1.1. Türkiye’de Turizm Eğitiminin Genel Görünümü

ÖRGÜN (formal) TURİZM EĞİTİMİ (DİPLOMA)	Yüksek Öğretim Kurumu (YÖK) Bünyesinde	Enstitü	Lisansüstü
		Yüksekokul Fakülte	Lisans
		Meslek Yüksekokulu	Önlisans
	Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) Bünyesinde (MTEGM)	Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Liseleri	
		Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri	
		Çok Programlı Liseler	
YAYGIN (non-formal) TURİZM EĞİTİM (SERTİFİKA)	Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) Bünyesinde (HBÖGM)	TUREM (Turizm Eğitim Merkezleri)	
		Mesleki Eğitim Merkezleri	
		Halk Eğitim Merkezleri	
		Meslek Lisesi Sertifika Programları	
	Kültür ve Turizm Bakanlığı (KTB) Bünyesinde	Hizmet İçi Eğitim Faaliyetleri	
		Turizm Bilinci Eğitim Programları	
		İşbaşı Eğitim Kursları	
	Vakıflar, Özel Kuruluşlar, Meslek Odaları Bünyelerinde	Turizm ile İlgili Kurslar	
		Profesyonel Turist Rehberliği Kursları	

Kaynak: Özdemir, Polat, Hacıoğlu ve Özdemir, 2014: 1086’ dan yararlanılarak araştırmacı tarafından düzenlenmiştir.

Örgün turizm eğitimi, MEB ve YÖK'ün bünyelerinde bulunan okullar ve kurumlarda verilirken, yaygın turizm eğitimi ise yine MEB, KTB ve çeşitli kuruluşlar tarafından sağlanmaktadır.

1.3.1. Amacı

Genel eğitimden ayrı düşünülmemesi gereken turizm eğitiminin amacı; bir hizmet endüstrisi olarak işgücüne dayandığından, verimliliği artırmak, insanlara doğrudan hizmet eden işgörenlerin insancıl özelliklerini geliştirmek, çalışanların yetki ve sorumlulukları arasında dengeyi kurmak ve karşılaştıkları durum ve olayları çözümleyerek sonuçlarını kontrol edebilme yeteneği vermektir (Gürkan, Dönmez ve Küçükaltan, 2010: 354).

Eğitim yolu ile teorik ve pratik ilişki kurmak, turizmin gelişimine katkıda bulunmak, endüstrinin ihtiyacı olan yetişmiş kalifiye personel sağlamak, turizmin ekonomik kalkınmadaki yerini ve önemini anlatmak, vatandaşta olumlu bir turizm bilinci yaratmak, turizm endüstrisi çalışanlarına mesleki bir formasyon kazandırarak bilgi ve becerilerini arttırmak, insanların turizme ilgisini çekmek ve nitelikli turizm eğitimcileri yetiştirmek de temel amaçlar arasında yer almaktadır. Böylece turizm işletmelerinin ihtiyacı olan pek çok hizmeti sağlayabilecek alt kademe işgücünü, ara eleman olarak tanımlanan orta kademe işgücünü, kamu ve özel sektörde ihtiyaç duyulan yönetici, araştırmacı ve planlayıcı gibi üst kademe işgücünü hedeflenen nitelik ve özelliklerde sağlamaktır (Aymankuy vd. 2013: 104).

Türkiye Turizm Stratejisi (2007)'ne göre turizm eğitimi, “*turizm kaynaklarının farkına varılmasını, korunmasını ve ülke ekonomisine turizmin katkısının en üst seviyeye çıkarılmasını*” amaçlamaktadır (Kültür ve Turizm Bakanlığı, 2007: 16).

1.3.2. Önemi

Temizkan ve Temizkan (2008)'in da belirttiği üzere, uluslararası turizm pazarında zorlaşan rekabet ortamında avantajlı bir konuma geçmek misafir memnuniyetinin sağlanmasıyla, misafir memnuniyetinin sağlanması ise sunulan hizmetin kaliteli olması ile mümkün olmaktadır. Kaliteyi yakalayabilmek için turizm endüstrisini oluşturan alt sektörlerin fiziksel yapıları kadar bu yapılara anlam kazandıran, günümüz turistinin

beklediği düzeyde hizmet üreten insan gücü de büyük öneme sahiptir (Çemrek ve Yılmaz, 2010: 205). Çünkü turizm emek yoğun bir endüstridir ve kısıtlı olarak otomasyona gidilebilir. Hizmet kalitesi ve dolayısı ile geliri arttırmanın ilk yolu yetişmiş personel istihdam etmekten geçmektedir (Bayer, 1998: 154).

Turizmden beklenen yararların sağlanabilmesi için tanıtım ve yatırımın yanında eğitilmiş insan gücünün olması ve var olan iş gücünün eğitim seviyesinin yüksek olması gerekmektedir. İş gücünün etkinliği, verimliliği ve mesleki başarısı, almış olduğu eğitimin bir sonucudur (Özdemir Yılmaz ve Topçu, 2014: 1317). Turizm endüstrisinin dinamik yapısından dolayı turizm eğitiminin her aşamasında bireyler pratik bilgi ve becerilerle donatılmalıdır (Aksu ve Bucak, 2012: 7). Çünkü *“eğitilmiş insan gücü, turizm faaliyetlerinde yer alan fiziki elemanlara etkinlik ve anlam kazandıran unsurdur”* (Ünlüönen ve Boylu, 2005: 13).

1999 yılında Turizm Geliştirme ve Eğitim Vakfı (TUGEV)’nin yaptığı araştırmaya göre turizm endüstrisinde istihdam edilmesi gereken eğitilmiş işgören oranları %37’si önlisans ve lisans mezunu, % 15’i yüksek lisans mezunu, % 25’i teknik lise mezunu ve % 23’ü ise lise mezunu olarak belirtilmiştir (Aymankuy ve Aymankuy, 2013: 3). Ancak günümüze yakın zaman diliminde yapılan araştırmalarda turizm endüstrisinin bu oranları yakalayamadığı ve dolayısı ile hala turizm eğitimi almış, nitelikli işgücü eksikliğinin fazlası ile hissedildiğini söyleyebiliriz (Güzel vd., 2014; Aymankuy ve Aymankuy, 2013; Kılıç, 2014; Işık, Keskin ve Serçeoğlu, 2015).

Turizm eğitimi almış olanlar için otel işletmelerinin yiyecek-içecek bölümünün iki açıdan önem arz ettiği söylenebilir. Bunlardan ilki yiyecek ve içecek bölümü önemli ölçüde istihdam olanağı yaratmaktadır, ikincisi ise otel genel müdürlüğüne yükselmeye yiyecek-içecek bölümünde çalışmış olmak önemli bir avantaj sağlamaktadır (Özdemir, Aktaş ve Altıntaş, 2005: 47). Nitekim Nebel ve arkadaşları (1994) ile Ladkin (2000)’in araştırmalarındaki bulguları otel yöneticiliği hedefine ulaşma konusunda yiyecek ve içecek bölüm deneyiminin önemini desteklemektedir.

1.3.3. Yaygın Turizm Eğitimi

Yaygın turizm eğitimi Aksu ve Bucak (2012)’in belirttiği üzere *“toplumda turizm bilincini yerleştirmek, yaratıcı kaynaklarını koruyacak sevgiyi ve anlayışı geliştirmek,*

turiste karşı eşit ve dürüst hizmet etmenin ahlak ve terbiyesini vermek, gerçek sevgiye ve konukseverliğe dayalı bir davranış biçimi oluşturmayı amaçlayan” öğretim türüdür. Yaygın mesleki turizm eğitimi; Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde (Turizm Eğitim Merkezleri –TUREM-, Turizm ve Otelcilik Kursları), Kültür ve Turizm Bakanlığı bünyesinde (Profesyonel Turist Rehberliği Kursları, Hizmetiçi Eğitim Kursları) ile Vakıf ve Özel Kuruluşlar bünyesinde (Turizm ile ilgili kurslar) gerçekleştirilmektedir (Aymanıuy vd., 2013: 104-105). Yaygın Eğitim Kurumları Yönetmeliği Altıncı bölüm Madde 21- (1)’de belirtildiği üzere; “yaygın eğitim programları veya kısa süreli ve kademeli eğitim uygulayarak ekonomimizin gelişmesi doğrultusunda ve istihdam politikasına uygun meslekleri edinmeleri için yaş, eğitim seviyesi ve cinsiyet farkı gözetmeksizin bireyleri, meslek sahibi, ortak kültürün gönüllü temsilcisi, katılımcı, paylaşımcı ve üretken vatandaş olarak yetiştirmek amacıyla yer ve zamana bağılı olmaksızın genel, mesleki ve teknik eğitim kursları düzenlenir.” Genel, mesleki ve teknik bölüm kursları birbirini destekleyici nitelikte hazırlanmaktadır. Merkezlerce en az oniki kursiyerin katılmasıyla düzenlenebilecek olan kurslar; merkez binalarda, ceza infaz kurumları ve tutukevlerinde, yerleşim merkezlerinde (il, ilçe, belde, mahalle) eğitim için sağlanan yerlerde, rehabilitasyon merkezlerinde, kamu veya özel kuruluşlara ait yerlerde, örgün eğitim-öğretim kurumlarına ait binalarda, mobil eğitim araçlarında, merkezce uygun görülen diğeryerlerde düzenlenebilir (http://mevzuat.meb.gov.tr/html/yayg%C4%B1negi_1/27587_1.html Erişim: 04.08.2016).

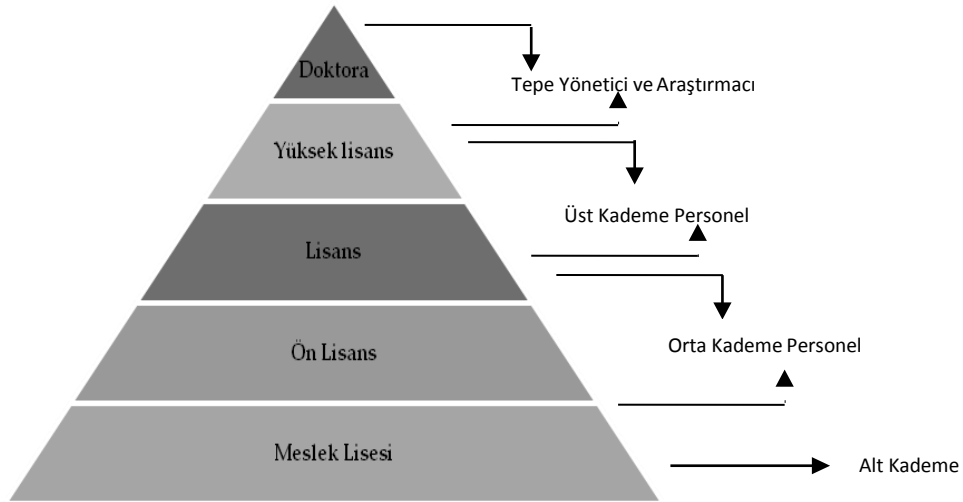
Mesleki turizm eğitimi ve işbaşı eğitimleri içine alan bu kurslara katılarak başarılı olan adaylara sertifika verilmektedir (Demirkol ve Pelit, 2002: 128).

Milli Eğitim Bakanlığı’na bağılı kurumlarda verilen yaygın “aşçılık” programında teorik eğitim ve pratik uygulamalar ile toplamda 2224 saatlik bir eğitim gerçekleştirilmektedir. Programın sonunda kursiyer/öğrenci, aşçılık mesleğine yönelik temel bilgi, beceri ve mesleki yeterliklere sahip olurken aynı zamanda mesleğin gerektirdiğı işleri de yapabilecektir. Ek 1’de aşçılık programı yeterlik ve modül bilgileri bulunmaktadır.

1.3.4. Örgün Turizm Eğitimi

Üzümcüye göre (2015) örgün turizm eğitimi, belirli yaş gruplarındaki ve aynı seviyedeki bireylere amaca göre hazırlanmış programlarla okul çatısı altında düzenli olarak yapılan eğitimidir.

Örgün turizm eğitim kapsamında yer alan turizm programları, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı olarak orta öğretim okulları ve Yüksek Öğretim Kurumu (YÖK) bünyesinde bulunan üniversitelere bağlı olarak önlisans, lisans, yüksek lisans ve doktora programlarından oluşmaktadır (Demirkol ve Pelit, 2002: 128). Ayrıca turizm dersleri bazı ilköğretim ve ortaöğretim okullarında seçmeli ders olarak okutulmakta ve örgün turizm eğitimi kapsamında değerlendirilmektedir (Ulama, Batman ve Ulama, 2015: 343). Örgün ortaöğretim düzeyinde eğitim veren Mesleki ve Teknik Anadolu liseleri ile Turizm ve Otelcilik liseleri, sektörün ihtiyaç duyduğu alt düzeyde çalışan gereksinimini karşılamayı amaçlarken, sektördeki ara eleman ya da orta kademe yönetici ihtiyacının karşılanması ise önlisans düzeyindeki meslek yüksekokullarının amaçları arasında yer almıştır. Sektörün eğitimci ve üst düzey yönetici ihtiyacı ise lisans düzeyinde eğitim veren turizm ile ilgili farklı yüksekokullar ve fakülteler tarafından karşılanmaktadır (Kozak, 2009: 2). Lisansüstü turizm eğitimi, sosyal bilimler enstitüsü ve eğitim bilimleri enstitüsü çatısı altında yüksek lisans ve doktora dereceleri olarak iki aşamada alınmaktadır. Bu eğitimde öğrencilerin bir kariyere yönlendirilmiş bireyler olarak turizm işletmelerinde üst düzey yönetici, eğitimci, danışman, akademik düzeyde turizm endüstrini bütün yönleri ile ele alan iyi bir araştırmacı olmaları amaçlanmaktadır (Türkseven, 2012: 86-87).



Kaynak: Gürdal, 2002: 395; Akt. Tahtalıoğlu, 2012: 20.

Şekil 1.2. Eğitim Düzeyi ve Yönetmel Kademe Piramidi

Şekil 1.2 Türkiye’de farklı kademelerde verilen turizm eğitiminin, turizm endüstrisine hangi düzeyde işgücü yetiştirmeyi amaçladığını göstermektedir. Verilen turizm eğitimi ile alt kademe çalışan bireylerden tepe yönetici ve araştırmacı bireylere kadar çıktılar sağlanabilmektedir.

1.3.4.1. Ortaöğretim Düzeyinde Turizm Eğitimi

1961-1962 öğretim yılında Ankara’da “Otelcilik Okulu”nun açılması ile ilk kez örgün eğitim veren bir kurumda turizm ve aşçılık eğitimi verilmeye başlanmıştır. Okul bir yıllık otel teşkilatı ve eğitimi ile ilgili bilgiler vermek üzere açılmış ve 1963-1964 öğretim yılında 3 yıllık öğretim veren şekle dönüştürülmüştür (Öztürk ve Gökem, 2011: 72). İkincisi 1967-1968 öğretim yılında İstanbul’da, üçüncüsü 1975-1976 öğretim yılında Kuşadası’nda açılan bu okulların isimleri yine aynı yıl “Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi” olarak değiştirilmiş, 1984-1985 öğretim yılına gelindiğinde ise bir kısım derslerin öğretimini yabancı dille yapan “Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi” açılmıştır (Tuyluoğlu, 2003: 15). Bu okullarda bölümlere ayrılarak eğitim; 1975-1976 öğretim yılında “resepsiyon”, “servis” ve “mutfak” olarak, 1987-1988 öğretim yılında “kat hizmetleri” bölümü ilave olarak, 1993-1994 öğretim yılında da “seyahat acenteciliği” bölümü ilave olarak sınıflandırılmıştır (Ünlüönen ve Boylu, 2005: 14). **Resepsiyon Bölümü;** konaklama işletmeleri ve diğer turizm işletmelerin önbüro,

resepsiyon, muhasebe bölümlerinde istihdam edilebilecek, **Servis Bölümü**; konaklama işletmeleri bünyesinde ya da bağımsız restoranlarda servis elemanı olarak istihdam edilebilecek, **Mutfak Bölümü**; konaklama işletmelerinde, diğer işletmelerde ya da bağımsız restoranların mutfaklarında yiyecek üretiminde istihdam edilebilecek, **Kat Hizmetleri Bölümü**; konaklama işletmelerinde ya da diğer işletmelerde temizlik, bakım ve dekorasyon işleri için istihdam edilebilecek, **Seyahat Acenteciliği Bölümü** ise; gelişen turizm pazarında hareketliliği yönlendirecek nitelikli alt ve orta kademe işgücünün yetiştirilmesi amaçlanmıştır (Tuyluoğlu, 2003: 15-16). Geçmişte ortaöğretim düzeyinde turizm eğitiminde çoğunlukla yukarıda belirtilen bölümler doğrultusunda turizm elemanı adayları yetiştirilmeye çalışılmıştır.

Tablo 1.2. Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Liselerinin Yıllara Göre Mevcut Durumu

Öğretim Yılları	Okul Sayısı	Öğrenci Sayısı	Öğretmen Sayısı
1961-1962	1	89	12
1967-1968	2	186	12
1975-1976	3	742	51
1980-1981	8	1.311	157
1990-1991	19	5.008	310
2000-2001	62	12.671	1.263
2004-2005	80	19.324	1.512
2010-2011	117	32.159	2.658
2011-2012	123	32.819	3.003
2012-2013	125	32.748	2.884
2013-2014	135	36.259	3.301
2014-2015	-	23.483	3.535
2015-2016	122	15.714	3.653

Kaynak: Araştırmacı tarafından MEB, Milli Eğitim İstatistikleri Örgün Eğitim yayınları verilerinden derlenmiştir.

1961-1962 öğretim yılında 1 okul, 89 öğrenci ve 12 öğretmen ile başlanılan ortaöğretim düzeyindeki örgün turizm eğitimi, günümüze yaklaştıkça gerek okul, gerek öğrenci gerekse öğretmen sayısı olarak artarak süregelmiştir. 36 binin üzerinde öğrenci sayısına ulaşan okullardaki son iki yılda yaşanan öğrenci sayısındaki düşüş; 2014-2015 öğretim yılında yaşanan Seviye Belirleme Sınavı (SBS)’nin iptal edilmesi sonucu öğrencilere verilen “istenilen bir üst okula geçiş hakkı” ve dershanelerin “özel okula” dönüştürülmesi sebebiyle gerçekleşmiş olabilir.

Günümüzde Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü bünyesinde bulunan “Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi” okulları ile “Çok Programlı Lise” okulları, üç alan ve bu alanlara bağlı olan onbir dal ile örgün düzeyde ortaöğretim turizm eğitimi verilmektedir.

Öğretim programı ile öğrencilere, alan ve dallar ile ilgili temel bilgi ve becerileri kazandırabilmenin yanı sıra yeniliğe ve değişime uyum sağlayabilen, çevresindeki kişi ve kurumlar ile sağlıklı iletişim kurabilen, hedeflerini belirleyip bunlara ulaşmak için girişimlerde bulunabilen, yaratıcı, eleştiriye açık ve mesleki yeterliklere sahip bireyler yetiştirilmesi hedeflenmektedir. 4 yıl olarak tasarlanan programda 9. sınıfın dersleri tüm genel, mesleki ve teknik ortaöğretim kurumları ile ortaktır. 9. sınıfın sonunda öğrenci ilgi duyduğu alanı belirler ve 10. sınıfta bu alanda eğitim-öğretime devam etmektedir. (Türkseven, 2012: 76-77).

Tablo 1.3. Mesleki ve Teknik Eğitimde Turizm Eğitimine Yönelik Alan ve Dalları

Konaklama ve Seyahat Hizmetleri Alanı	Yiyecek İçecek Hizmetleri Alanı	Eğlence Hizmetleri Alanı
Kat Hizmetleri	Bar	Animatörlük
Önbüro	Hosteslik	Çocuk Animatörlüğü
Operasyon	Mutfak	
Rezervasyon	Pastacılık	
	Servis	

Kaynak: Milli Eğitim Bakanlığı Mesleki ve Teknik Eğitim Müdürlüğü Okul Arama Motorundan araştırmacı tarafından derlenmiştir. http://mtegm.meb.gov.tr/TR/okullar.asp?il=&ilce=&alt_tur=&alan=E%F0lence%20Hizmetleri (Erişim:25.07.2016).

1.3.4.2. Yükseköğretim Düzeyinde Turizm Eğitimi

Yükseköğretim kurumları ülkemizde Koşan (2003)’ın belirttiği üzere, “*çağdaş eğitim-öğretim esaslarına dayanan bir düzen içinde milletin ve ülkenin ihtiyaçlarına uygun insan gücü yetiştirmek amacıyla; orta öğretime dayalı çeşitli düzeylerde eğitim – öğretim, bilimsel araştırma ve danışmanlık yapmak üzere kurulmuş*” kurumlardır (Koşan, 2003: 112).

2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu (1981)’na göre yükseköğretim; “*Milli eğitim sistemi içinde, ortaöğretime dayalı, en az dört yarıyılı kapsayan her kademedeki eğitim - öğretimin tümüdür.*” Türkiye’de yükseköğretim düzeyinde turizm eğitimi ilk olarak,

1965-1966 öğretim yılında Ankara Ticaret Yüksek Öğretmen Okulu'na turizm bölümünün ilave edilmesi ile kurulan Ankara Ticaret ve Turizm Yüksek Öğretmen Okulu ile verilmeye başlanmıştır. Günümüzde Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi olarak faaliyet gösteren bu okulun amacı, ortaöğretim düzeyinde turizm ve ticaret okullarına öğretmen yetiştirmek olmuştur. Sonraları 1969 yılında Ege Üniversitesi bünyesinde, 1974 yılında Hacettepe Üniversitesi bünyesinde, 1975 yılında Bursa İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi bünyesinde, 1980 yılında Adana İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi bünyesinde, 1982 yılında Erciyes Üniversitesi bünyesinde önlisans ve lisans düzeyinde turizm eğitimi veren birimler kurulmuş ve zaman içerisinde sayıları artış göstererek ve isimlerinde çeşitli değişikliklerle günümüze gelinmiştir (Ünlüönen ve Boylu, 2005: 14). Yükseköğretim, üniversiteler bünyesinde verilen önlisans, lisans ve lisansüstü programlarını kapsamaktadır. İstanbul Aydın Üniversitesi Türkiye Araştırmaları Merkezi ve Turizm Araştırmaları Derneği (TURAD) iş birliği ile 2010-2011 öğretim dönemini kapsayan “Türkiye’de Yerleşik Yüksek Öğretim Kurumları Turizm Eğitim Analizi” çalışmasında belirtildiği üzere, Türkiye’de yükseköğretim kurumlarının beşte üçünden biraz fazlasında (% 64) turizm eğitimi verilmektedir (TURAD, 2012).

1.3.4.2.1. Türkiye’de Önlisans Düzeyinde Turizm Eğitimi

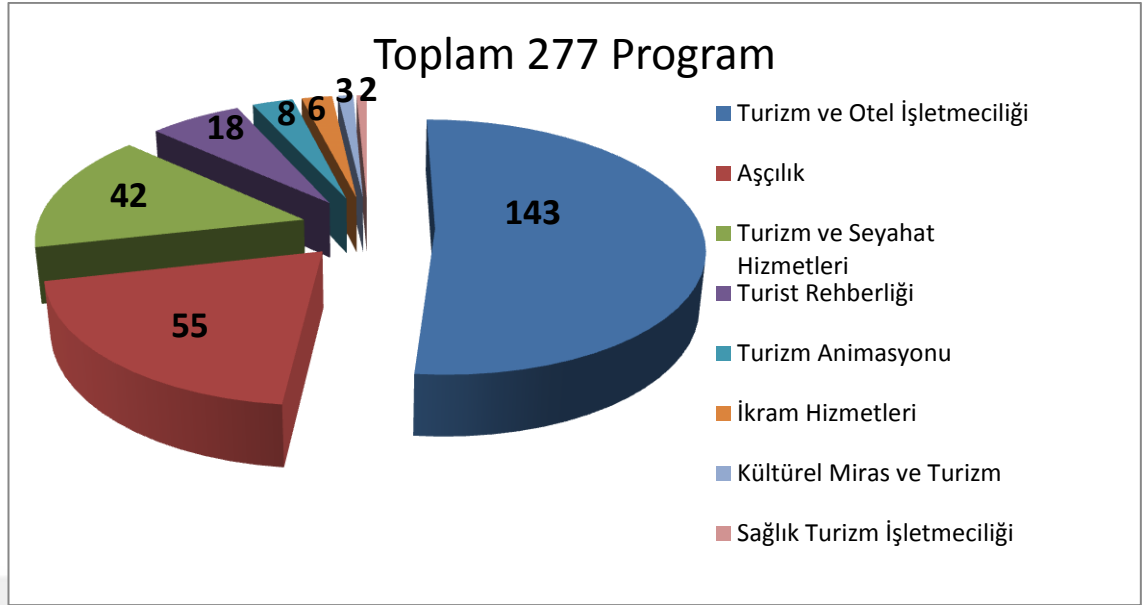
2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu (1981)’na göre meslek yüksekokulu; “*Belirli mesleklere yönelik nitelikli insan gücü yetiştirmeyi amaçlayan, yılda iki veya üç dönem olmak üzere iki yıllık eğitim-öğretim sürdüren, önlisans derecesi veren bir yükseköğretim kurumudur.*” Yükseköğretimde ilk basamağı oluşturan önlisans eğitimi ise yine aynı kanunda; “*ortaöğretim yeterliliklerine dayalı, en az iki yıllık bir programı kapsayan nitelikli insan gücü yetiştirmeyi amaçlayan veya lisans öğretiminin ilk kademesini teşkil eden bir yükseköğretim*” türü olarak tanımlanmaktadır (YÖK, 1981).

Yükseköğretimde ön lisans düzeyinde turizm eğitimi, 1970’li yılların ortalarında Boğaziçi ve Ege Üniversiteleri’nde ara insan gücü yetiştirmek üzere açılmış olan önlisans yüksekokullarında bir program olarak eğitim faaliyetine başlamıştır. Kısa bir süre sonra Ege Üniversitesi’ndeki program, lisans düzeyine çıkarılmıştır. Bunun yanında 1974–1975 öğretim yılında Hacettepe Üniversitesi Teknoloji ve Meslek Yüksek Okulu içinde iki yıllık bir turizm bölümü faaliyete geçmiştir. Bunların dışında

Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde kurulan meslek yüksek okullarında çeşitli yıllarda açılan turizm programları ile önlisans düzeyindeki turizm eğitimi çalışmaları devam etmiştir.

2547 Sayılı Yüksek Öğretim Kanunu çerçevesinde 2003-2004 öğretim yılına kadar, Türkiye’de yükseköğretim kurumları bünyesinde; “turizm ve otelcilik”, “turizm işletmeciliği”, “otel yöneticiliği”, “turizm işletmeciliği ve otelcilik”, “turizm rehberliği”, “turizm yönetimi”, “mutfak yönetimi”, “yiyecek içecek işletmeciliği”, “seyahat işletmeciliği”, “seyahat işletmeciliği ve tur operatörlüğü” “seyahat ve tur işletmeciliği” vb. isimlerde turizm önlisans programları yürütülmüştür. MEB-YÖK Meslek Yüksek Okulları Program Geliştirme Projesi kapsamında yapılan bir çalışmayla birlikte, önlisans düzeyindeki turizm programları; “Turizm ve Otel İşletmeciliği” ve “Turizm ve Seyahat İşletmeciliği” olmak üzere iki ana program olarak yeniden düzenlenmiştir. 2009–2010 Eğitim Öğretim Yılından itibaren ise bu programlar, “Ağırlama Hizmetleri” ve “Turizm ve Seyahat Hizmetleri” şeklinde yeniden yapılandırılmıştır. Ancak “Ağırlama Hizmetleri” programının adı, 2010-2011 öğretim yılında yeniden “Turizm ve Otel İşletmeciliği” olarak değiştirilmiştir. Bu düzenlemelerle, önlisans düzeyinde turizm eğitimi veren okullarda program birliği sağlanma amacı güdülmüştür (Boylu ve Arslan, 2014: 83).

Türkiye’de önlisans düzeyinde turizm eğitimi, başta konaklama ve seyahat sektörleri olmak üzere endüstrisinin diğer alt sektörlerinin de ihtiyaç duyduğu bilgi ve becerilere sahip, nitelikli orta kademe insan gücünü yetiştirmek amacıyla farklı program ve dersler ile eğitim verilmektedir (Grafik 1.1).



Kaynak: 2016 ÖSYS Yükseköğretim Programları ve Kontenjanları Kılavuzundan araştırmacı tarafından derlenmiştir. (Açıköğretim ve KKTC Üniversite Programları dahil değildir.)

Grafik 1.1. Örgün Turizm Eğitimi Önlisans Düzeyinde Programların Dağılımı

Türkiye genelinde 2016-2017 öğretim yılı itibarıyla 841'i devlet üniversiteleri, 94'ü vakıf üniversiteleri bünyesinde bulunan ve ayrıca 7 tane de vakıf meslek yüksekokulu olmak üzere toplamda 942 meslek yüksekokulu içinde 170'inde önlisans düzeyinde örgün turizm eğitimi dokuz farklı program adı altında, gündüz normal öğretim, gece ikinci öğretim eğitimi ve eğitim dili yabancı dil (İngilizce) olan bazı programlarla toplamda 277 program olarak yer almaktadır.

Bunlardan 143 adet ile “*Turizm ve Otel İşletmeciliği*” programı meslek yüksekokullarında en fazla yer bulan program olarak ilk sırada yer almaktadır. Devlet üniversitelerinde 128, vakıf üniversitelerinde 15 olan program sayısında ayrıca devlet üniversitelerinde 54'ünde, vakıf üniversitelerinin ise 4'ünde ikinci öğretim bulunmaktadır. İkinci sırada ise 55 program ile “*Aşçılık*” yer almaktadır. Aşçılık programının devlet üniversitelerindeki sayısı 38 ve programın ikinci öğretim sayısı 20, vakıf üniversitelerinde bulunan 13 programda ikinci öğretim sayısı 8 ve vakıf meslek yüksekokullarında ise bulunan 4 aşçılık programının 2'sinde ikinci öğretim uygulanmaktadır. “*Turizm ve Seyahat Hizmetleri*” ise Türkiye genelinde 42 program ile üçüncü sırada yer almaktadır. Devlet üniversitelerinde bulunan 39 programın 16'sında ikinci öğretimi olan programın vakıf üniversitelerindeki program sayısı 2, vakıf meslek yüksekokulunda ise 1'dir ve programın ikinci öğretimi bulunmamaktadır. Dördüncü

sırada 18 program ile “*Turist Rehberliği*” gelirken devlet üniversitelerinde 13 farklı meslek yüksekokulunda yer alan programın sadece 3’ünde ikinci öğretim uygulanmaktadır. Vakıf üniversitelerinde program sayısı 4 ‘tür ve sadece Arel Üniversitesi Meslek Yüksekokulu’nda turizm rehberliği programı gündüz ve ikinci öğretim olarak uygulanırken, İstanbul Aydın Üniversitesi bünyesinde yer alan Anadolu BİL Meslek Yüksekokulu’nda ise İngilizce dilinde ve gündüz Turizm Rehberliği eğitimi verilmektedir. Türkiye genelinde 8 programı olan “*Turizm Animasyonu*” beşinci sırada yer almakta olup sadece devlet üniversitelerindeki meslek yüksekokullarında olup 3’ünde ikinci öğretim olarak okutulmaktadır. “*İkram Hizmetleri*” programı eğitimi ise toplamda 6 program olarak 5’i devlet üniversiteleri tarafından 1’i ise vakıf üniversiteleri tarafından verilmektedir. Ayrıca devlet üniversitelerinin ikisinde ikinci öğretim eğitim de uygulanmaktadır. Yine sadece 3 program ile devlet üniversitelerinde yer alan “*Kültürel Miras ve Turizm*” programının sadece birisinde ikinci öğretim uygulanmaktadır. Son olarak yine Türkiye genelinde 2 program olarak Harran Üniversitesi bünyesindeki Şanlıurfa Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu ve Kapadokya Meslek Yüksekokulu’nda “*Sağlık Turizmi İşletmeciliği*” adı altında turizm eğitimi verilmektedir.

Ayrıca, “Turizm ve Otel İşletmeciliği”, “Aşçılık”, “Kültürel Miras ve Turizm” ile “Turizm ve Seyahat Hizmetleri” adı altında açıköğretim programları Anadolu Üniversitesi, Atatürk Üniversitesi ve İstanbul Üniversitesi tarafından verilirken yine “Turizm ve Otel İşletmeciliği”, “Turist Rehberliği” ve “Aşçılık” olarak uzaktan eğitim programları Akdeniz Üniversitesi, Ankara Üniversitesi, Plato Meslek Yüksekokulu ve Kapadokya Meslek Yüksekokulu tarafından turizm eğitimi kapsamında Türkiye genelinde verilmektedir.

Grafikte de görüldüğü üzere Türkiye genelinde önlisans düzeyinde turizm eğitimine yönelik meslek yüksekokullarında var olan programlar incelendiğinde öğrencilerin ağırlıklı olarak % 51 gibi bir oranla “Turizm ve Otel İşletmeciliği” eğitimi aldıkları dikkatleri çekmektedir. “Aşçılık” eğitimi alan öğrencilerin oranı % 20 ve “Turizm ve Seyahat Hizmetleri” eğitimi alanların oranı % 15’tir. Ayrıca bu üç program Türkiye genelindeki önlisans düzeyindeki örgün turizm eğitiminin % 86’sını oluşturmaktadır.

Tablo 1.4. 2016-2017 Öğretim Yılı Meslek Yüksekokullarında Önlisans Düzeyinde Verilen Turizm Eğitim Programlarının Öğrenci Kontenjanları

	PROGRAMLAR	DEVLET ÜNİVERSİTELERİ		VAKIF ÜNİVERSİTELERİ		VAKIF MYO		TOPLAM
		ÖRGÜN	İ.Ö	ÖRGÜN	İ.Ö	ÖRGÜN	İ.Ö	
1	Turizm ve Otel İşletmeciliği	6.471	2.957	433	86	70	30	10.047
2	Aşçılık	1.683	940	758	453	167	80	4.081
3	Turizm ve Seyahat Hizmetleri	1.844	766	80	-	30	-	2.720
4	Turist Rehberliği	684	214	94	29	40	-	1.061
5	Turizm Animasyonu	260	98	-	-	-	-	358
6	İkram Hizmetleri	240	102	40	-	-	-	382
7	Kültürel Miras ve Turizm	88	41	-	-	-	-	129
8	Sağlık Turizmi İşletmeciliği	31	-	-	-	40	-	71
	İNGİLİZCE EĞİTİM VEREN PROGRAMLAR							
9	Turist Rehberliği (İngilizce)	-	-	50	-	-	-	50
	TOPLAM	11.301	5.118	1.455	568	347	110	18.899

Kaynak: 2016 ÖSYS Yükseköğretim ve Kontenjanları Kılavuzundan araştırmacı tarafından derlenmiştir. (Açıköğretim ve KKTC Üniversite Programları dahil değildir.)

Önlisans düzeyinde verilen turizm eğitimi için devlet üniversitelerinde toplam 16 bin 419 kontenjan ayrılmıştır. Bu sayı önlisans düzeyinde turizm eğitimi için ayrılan toplam kontenjanın yaklaşık % 87'sine karşılık gelmektedir. Vakıf üniversitelerinde ise bu sayı 2 bin 23'tür ve yaklaşık % 11'lik bir dilimi, oluşturmaktadır. Vakıf meslek yüksekokulları ise 457 kontenjan ile % 2'lik bir orandadır. Özellikle “Turizm ve Otel İşletmeciliği”, “Aşçılık” ve “Turizm ve Seyahat Hizmetleri” programlarının ağırlığı kontenjanlarda da hissedilmektedir.

Ünlüöner ve Boylu (2005) yükseköğretim düzeyinde turizm eğitimindeki gelişmeleri değerlendirdikleri çalışmalarında 2003-2004 öğretim yılı turizm programlarında önlisans düzeyinde toplam 9 bin 743 kontenjan ayrıldığını tespit etmişlerdir. Aradan geçen onüç yıllık sürede geline 2016-2017 öğretim yılında 277 turizm programında ayrılan sayılara baktığımız da yaklaşık %94'lük bir artış ile 18 bin 899 kontenjanın önlisans düzeyinde örgün turizm eğitimi için ayrıldığı tespit edilmiştir. Aşçılık eğitiminde önemli rol oynayan “Aşçılık Programı” ise 55 meslek yüksekokulunda bulunmakta olup bu öğretim yılında 4 bin 81 kontenjan ayrılmıştır. (Açıköğretim ve uzaktan eğitim kontenjanları dahil değildir).

Tablo 1.5. Önlisans Düzeyinde Açıköğretim Turizm Programlarının 2016-2017 Öğretim Yılı Öğrenci Kontenjanları

	AÇIKÖĞRETİM PROGRAMLARI	ANADOLU ÜNİVERSİTESİ	ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ	İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ	TOPLAM
1	Turizm ve Otel İşletmeciliği	709	1.013	-	1.722
2	Aşçılık	1.519	-	-	1.519
3	Kültürel Miras ve Turizm	254	-	405	659
4	Turizm ve Seyahat Hizmetleri	254	-	-	254
	TOPLAM	2.736	1.013	405	4.154

Kaynak: 2016 ÖSYS Yükseköğretim ve Kontenjanları Kılavuzundan araştırmacı tarafından derlenmiştir.

Türkiye genelinde yükseköğretim turizm programları açıköğretim hizmetini Anadolu Üniversitesi, Atatürk Üniversitesi ve İstanbul Üniversitesi vermektedir. Önlisans düzeyinde 2016-2017 öğretim yılı verilerine göre; Anadolu Üniversitesi “Turizm ve Otel İşletmeciliği” programı 709 kontenjan, “Aşçılık” programı dikkat çekici bir sayı olarak bin 519 kontenjan, “Kültürel Miras ve Turizm” ve “Turizm ve Seyahat Hizmetleri” programları 254’er kontenjan ile toplamda 2 bin 736 kişi için yer ayrılarak önlisans düzeyinde açıköğretim olarak turizm eğitimi hedeflenmiştir. Atatürk Üniversitesi sadece “Turizm ve Otel İşletmeciliği” programı üzerinden bin 13 kontenjan ve İstanbul Üniversitesi de sadece “Kültürel Miras ve Turizm” programı üzerinden 405 kişi için önlisans düzeyinde açıköğretim olarak turizm eğitimi vermeyi planlamışlardır. Türkiye genelinde önlisans düzeyinde toplamda 3 üniversite bünyesinde 4 farklı program adı altında toplamda 4 bin 154 kişi için açıköğretim olarak turizm eğitimi hedeflenmiştir. Aşçılık eğitimi ise açıköğretim olarak verilen turizm eğitimi içinde en fazla kontenjan ayrılan programlardan birisi olarak dikkat çekmektedir. Ayrılan toplam kontenjanın % 36.5’lik bölümünü oluşturmaktadır.

Aşçılık önlisans programı, turizm endüstrisinde mutfak, servis ve yönetimi alanında ihtiyaç duyulan gerekli bilgi ve becerilere sahip, yenilikleri takip edebilecek, iletişim becerileri yüksek özellikleri olan insan kaynağını yetiştirmeyi amaçlamaktadır. Bu programda genel olarak işletme, turizm, iletişim ve mesleki gelişime yönelik dersler verilmektedir. Detaylı olarak örgün ve açıköğretim dersleri Ek 2 ve 3’te bulunmaktadır.

Bu programdan 120 AKTS kredilik ders alıp, bütün derslerini başarı ile tamamlayan (FF, YZ, DZ notu olmayan), genel not ortalaması (GNO) en az 2,00 olan,

diğer yükümlölükleri yerine getiren öğrenciler mezun olabilirler ve “Açıköğretim Faköltesi Açşılık Önlisans Programı Diploması” alırlar (Anadolu Üniversitesi, 2016).

Tablo 1.6. Önlisans Düzeyinde Uzaktan Eğitim Turizm Programlarının 2016-2017 Öğretim Yılı Öğrenci Kontenjanları

	UZAKTAN EĞİTİM PROGRAMLARI	ANKARA ÜNİVERSİTESİ	AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ	(İstanbul) PLATO MYO	KAPADOKYA MYO	TOPLAM
1	Turizm ve Otel İşletmeciliği	102	51	-	-	153
2	Turist Rehberliği	-	-	44	160	204
3	Aşşılık	-	-	44	-	44
	TOPLAM	102	51	88	160	401

Kaynak: 2016 ÖSYS Yükseköğretim ve Kontenjanları Kılavuzundan araştırmacı tarafından derlenmiştir.

Türkiye genelinde 2016-2017 öğretim yılı verilerine göre; Ankara Üniversitesi “Turizm ve Otel İşletmeciliği” programı toplam 102 kontenjan, Akdeniz Üniversitesi yine aynı programda 51 kontenjan, vakıf meslek yüksekokulu olan Plato Meslek Yüksekokulunda “Aşşılık” programında İstanbul ilinde 44 kontenjan ve Kapadokya Meslek Yüksekokulu ile yine Plato Meslek Yüksekokulu “Turist Rehberliği” programında 160 ve 44 kontenjan ile genel toplamda 401 kontenjan ile önlisans düzeyinde turizm eğitimi, uzaktan eğitim olarak ve 3 program üzerinden planlanmıştır. Açşılık programının düşük kontenjanla da olsa bu eğitim türünde bulunması sevindiricidir. Detaylı olarak dersler Ek 4’te bulunmaktadır.

Uzaktan eğitim; kendi kendine öğrenmeye istekli, disiplinli, evinde/işyerinde internet ortamına bağlı bilgisayarı olan ve rahatlıkla kullanabilen, yaşamını sürdürdüğu merkezde eğitimini almak istediği programa katılmakta sıkıntı yaşıyan bireyler için çok uygun olan, öğrenci ve öğretim elemanının kampüste bulunma zorunluluğu olmadan, bilgisayar teknolojileri yardımı ile canlı, görüntülü ve sesli olarak derslerin işlendiği, dilerse öğrencinin bu görüntüleri tekrar izleyebileceği bir ortamı sunan, çağdaş ve yenilikçi bir eğitim sistemidir (Gediz Üniversitesi, 2016).

Uzaktan eğitim aşşılık programında verilen eğitim ile ilgili şu bilgileri verebiliriz:

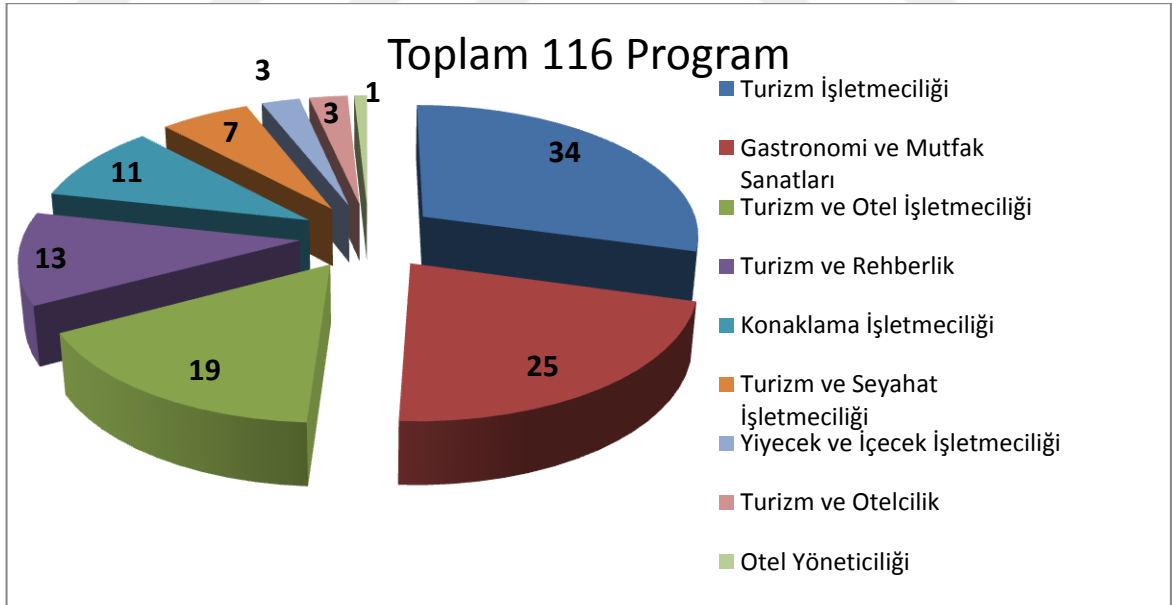
- Öğrenciler uygulama gerektiren derslerini evde yapıp video ve fotoğraf yardımı ile belgelemektedirler.

- Staj zorunluluğu vardır.
- Dönem içerisinde vize ve final olmak üzere iki sınav İstanbul, Bursa ve Adana illerinde yapılmaktadır. Vizenin dönem sonu notuna etki oranı % 20, final sınavının ise % 80'dir.
- Öğrencilerin “Gıda Bilimi” ve “Gastronomi Okur Yazarlığı” derslerini seçmeleri tavsiye edilmektedir.

1.3.4.2.2. Türkiye’de Lisans Düzeyindeki Turizm Eğitimi

Lisans düzeyinde turizm eğitimi; en az sekiz yarıyıl (bazı üniversitelerde iki yarıyıldan oluşan yabancı dil hazırlık sınıfları vardır) ve dört yıl (hazırlık sınıfı olan üniversitelerde beş yıl)’ı kapsayan (Baltacı vd., 2012: 18), fakülte ve yüksekokullarda verilen eğitimi kapsayan bir yükseköğretimdir (Dağdeviren, 2007: 28).

Lisans düzeyinde turizm eğitiminin temel amacı; turizm işletmelerinin ihtiyaç duyduğu bilgili, yabancı dil bilgisine sahip, yetkin yönetici veya yönetici adayları yetiştirmektir (Kozak, 2009: 2).



Kaynak: 2016 ÖSYS Yükseköğretim Programları ve Kontenjanları Kılavuzundan araştırmacı tarafından derlenmiştir. (Açıköğretim ve KKTC Üniversite Programları dahil değildir.)

Grafik 1.2. 2016-2017 Öğretim Yılı Örgün Turizm Eğitimi Lisans Düzeyinde Programların Dağılımı

Türkiye genelinde 2016-2017 öğretim yılı itibarıyla 1219'u devlet üniversiteleri, 395'i vakıf üniversiteleri bünyesinde bulunan toplamda 1614 fakülte içerisinde ve 369'u devlet üniversiteleri, 96'sı vakıf üniversiteleri bünyelerinde bulunan toplam 465 yüksekokul lisans düzeyinde örgün turizm eğitimi 40 "Turizm Fakültesi" (32'si aktif), 14 "Yüksekokul" üzerinden verilmektedir.

Tablo 1.7. 2016-2017 Öğretim Yılı Fakülte ve Yüksekokullarda Lisans Düzeyinde Verilen Turizm Eğitim Programlarının Öğrenci Kontenjanları

	BÖLÜMLER	DEVLET		VAKIF		TOPLAM
		ÖRGÜN	İ.Ö	ÖRGÜN	İ.Ö	
1	Turizm İşletmeciliği	1.942	1.213	60	-	3.215
2	Konaklama İşletmeciliği	703	455	-	-	1.158
3	Gastronomi ve Mutfak Sanatları	891	186	374	-	1.451
4	Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik	644	350	60	-	1.054
5	Turizm Rehberliği	721	275	120	-	1.116
6	Turizm ve Otel İşletmeciliği	238	134	-	-	372
7	Seyahat İşletmeciliği	238	114	-	-	352
8	Seyahat İşletmeciliği ve Turizm Rehberliği	292	103	-	-	395
9	Yiyecek ve İçecek İşletmeciliği	228	156	-	-	384
10	Rekreasyon Yönetimi	174	-	-	-	174
11	Gastronomi	-	-	180	-	180
12	Turizm ve Otelcilik	-	-	74	-	74
13	Turizm ve Otel Yöneticiliği	-	-	20	-	20
	İNGİLİZCE EĞİTİM VEREN BÖLÜMLER					
14	Gastronomi ve Mutfak Sanatları	41	-	214	-	255
15	Turizm ve Otel İşletmeciliği	-	-	220	-	220
16	Turizm İşletmeciliği	244	-	20	-	264
17	Otel Yöneticiliği	-	-	34	-	34
18	Turizm Rehberliği	-	-	34	-	34
	M.T.O.K. EĞİTİM VEREN BÖLÜMLER					
19	Turizm İşletmeciliği	20	-	-	-	20
20	Gastronomi ve Mutfak Sanatları	27	-	-	-	27
21	Seyahat İşletmeciliği ve Turizm Rehberliği	18	-	-	-	18
22	Rekreasyon Yönetimi	80	-	-	-	80
	TOPLAM	6.501	2.986	1.410	-	10.897

Kaynak: 2016 ÖSYS Yükseköğretim ve Kontenjanları Kılavuzundan araştırmacı tarafından derlenmiştir. (Açıköğretim ve KKTC Üniversite Programları dahil değildir.)

Lisans düzeyinde verilen turizm eğitimi için devlet üniversitelerinde toplam 9 bin 487 kontenjan ayrılmıştır. Bu sayı tıpkı önlisans seviyesinde ayrılan oran gibi toplam kontenjanın % 87'sine karşılık gelmektedir. Vakıf üniversitelerinde lisans düzeyinde turizm eğitimi için ayrılan kontenjan ise bin 410'dur ve bu sayı % 13'lük bir dilimi oluşturmaktadır. Lisans düzeyinde verilen turizm eğitiminde de beş programın ön plana çıktığı göze çarpmaktadır. Bunlar; “Turizm İşletmeciliği”, “Konaklama İşletmeciliği”, aşçılık eğitiminde büyük önemi olan “Gastronomi ve Mutfak Sanatları”, “Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik” ile “Turizm Rehberliği” programlarıdır. Toplam ayrılan kontenjanın yarısından fazlasını alan bu programlarda özellikle işletmecilik ve aşçılık eğitimine ağırlık verildiği de ön plana çıkmaktadır.

Eğitim dili yabancı dil (İngilizce) olan lisans düzeyinde turizm eğitimi ise devlet üniversitelerinde sadece “Gastronomi ve Mutfak Sanatları” ve “Turizm İşletmeciliği” programlarında verilse de ağırlıklı olarak vakıf üniversiteleri bünyesinde belirtilen programlara ilave olarak “Turizm ve Otel İşletmeciliği”, “Otel Yöneticiliği” ve “Turizm Rehberliği” programları adı altında verilmektedir.

Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Kurumları (M.T.O.K.) için öğretmen yetiştiren lisans düzeyinde turizm eğitimi, düşük kontenjanlar ile sadece devlet üniversiteleri bünyesinde “Turizm İşletmeciliği”, Gastronomi ve Mutfak Sanatları”, “Seyahat İşletmeciliği ve Turizm Rehberliği” ve “Rekreasyon Yönetimi” programlarında verilmektedir.

Ünlüöner ve Boylu (2005) yükseköğretim düzeyinde turizm eğitimindeki gelişmeleri değerlendirdikleri çalışmalarında 2003-2004 öğretim yılı turizm programlarında lisans düzeyinde toplam 2 bin 23 kontenjan ayrıldığını tespit etmişlerdir. 2016-2017 öğretim yılında 144 turizm programında kontenjan sayılarına baktığımız da ise % 538'lik ciddi bir artış oranı göstererek 10 bin 897 kontenjanın lisans düzeyinde örgün turizm eğitimi için ayrıldığı tespit edilmiştir.

Aşçılık eğitimine yönelik olan “Gastronomi ve Mutfak Sanatları”, Yiyecek ve İçecek İşletmeciliği ile “Gastronomi” programları 2 bin 42 kontenjan ile toplam kontenjanın yaklaşık % 18,7'lik kısmını oluşturmaktadır.

1.3.4.2.3. Lisansüstü Düzeyinde Turizm Eğitimi

Örgün turizm eğitiminin son basamağını oluşturan lisansüstü eğitim yüksek lisans ve doktora olarak iki basamaktan oluşmaktadır.

Eğitim süresi asgari iki yıl olan (Demirkol ve Pelit, 2002: 6) yüksek lisans düzeyinde verilen turizm eğitiminin amacı; üst düzey yönetici, danışman veya araştırmacı yetiştirmektir. Başarı ile yüksek lisans eğitimini tamamlayan adaylar bilim uzmanı unvanını alarak turizmi akademik düzeyde inceleyebilme becerisine de sahip olurlar (Ulama, Batman ve Ulama, 2015:343). Bu eğitim programlarında, bir yıl yani iki dönem teorik olarak ders işlenmekte olup ikinci yıl tez çalışması yürütülmektedir.

Doktora düzeyindeki örgün turizm eğitiminin amacı ise; turizm ile ilgili akademik araştırmalar yapmak, problem çözmek, öğretim ve iletişim yeteneklerini geliştirmektir. 2013 yılı verilerine göre Türkiye’de sosyal bilimler enstitüsüne bağlı olarak verilen yüksek lisans turizm programı sayısı 27 iken doktora turizm programı sayısı ise 14’tür (Arslan ve Boylu, 2014: 88).

1.4. TÜRKİYE TURİZM STRATEJİSİ 2023 EĞİTİM

Kültür ve Turizm Bakanlığı (2007)’nın Türkiye Turizm Stratejisi-2023 çalışmasında, turizm eğitimi ve turizm endüstrisinde yaşanan önemli sorunlardan birisi olan nitelikli kalifiye personel teminine yönelik bir takım stratejiler geliştirilmiştir. Bunlar;

- Turizm eğitimi ile geleceğin turizmcileri olan öğrencilere, “*her turiste eşit ve dürüst hizmet verme ahlakı, konukseverlik ve uzun vadeli kazançları dikkate alma*” temel olarak verilmesi,
- Güncel olan “*mesleki turizm eğitiminin niteliği ile eğitimi veren kurumların kurumsal kapasitelerinin*” geliştirilmesi,
- Etkin bir turizm eğitimi için eğitim ve öğretimdeki yeniliklerin sürekli takip edilerek, turizm endüstrisinde günümüzde ve gelecekte olası değişimlerin analizinin iyi bir şekilde yapılması ile elde edilen bulgular doğrultusunda eğitim programlarının hazırlanması,

- Turizm eğitiminin “*meslek odaklı olması ve ölçülebilir sonuçlar içermesi*” nin sağlanması,
- Turizm eğitimi veren kurumlarda ve toplumda “*eğitimde kalite bilinci oluşturulması gerekliliğinin ön plana*” çıkarılması,
- Turizmde “*toplam kalite yönetimi uygulamalarında grup çalışmalarına önem verilerek, yeniliklere açık ve kendini geliştiren yetenekli öğrencilerin*” teşvik edilmesi,
- Performans ölçümü esas alan bir modele dayanarak eğiticilerin başarı değerlendirilmesinin yapılması,
- Turizm endüstrisinin talep ettiği “*nitelikli işgücünün yetiştirilmesinde özel sektörün katılımı ve desteği*” nin sağlanması şeklindedir.

1.4.1. Turizm Eğitiminde 2023 Hedefleri

Türkiye Turizm Stratejisi 2023 Eylem planında geleceğin turizm eğitimine yönelik bir takım hedefler belirlemiştir. Bu;

- Turizm politikasını yönlendirecek yönetici ve araştırmacıların yetiştirilmesine yönelik akademik eğitim politikaları belirlenirken turizm endüstrisine kalifiye eleman yetiştirecek mesleki eğitimin bir arada ele alınması,
- Turizm endüstrisinde nitelikli ve yeterli işgücünün yetiştirilmesi konusunda öncelik verilmesi,
- Yerel yönetimlerin turizm işletmelerinde hizmet ve çevre kalitesini artırıcı yönlendirmeler yapmalarının sağlanması,
- Toplumda turizm bilincinin oluşması için yaygın eğitim programlarının düzenlenerek özellikle medyanın bu konuları işlemesini özendiren tedbirlerin alınması,
- Değişen turizm arz ve talebini karşılayabilecek özellikte eleman yetiştirilmesi için ders programlarına yeni i turizm çeşitleri ile ilgili derslerin eklenmesi,
- Yaygın turizm eğitimi için, toplumsal düzeyde işitsel ve görsel iletişim imkanlarının kullanılması,

- Yaygın turizm eğitimi, sektör çalışanlarının beceri ve niteliklerinin artırılmasına yönelik yapılması ve geniş kitlelerin eğitilmesinin gerçekleştirilerek işbaşı eğitim sürecinde belgelendirilmenin sağlanması hedeflenmiştir.

Yukarıda da belirtildiği üzere, turizm eğitiminin mesleki odaklı ve ölçülebilir olması, akademik turizm eğitiminin ve turizm endüstrisine kalifiye eleman yetiştirecek mesleki eğitimin beraber geliştirilmesi, özel sektörün turizm eğitimi konusunda daha etkin katılımı, yaygın eğitimin geliştirilmesi (Çiftçi, Çakır ve Çakır, 2012: 482) hedefleri konulmuş, Kültür ve Turizm Bakanlığı'nın özellikle turizm eğitiminde ana politikayı belirlemesinde daha aktif roller üstlenmesi gerektiği vurgulanmıştır.

1.4.2. Hedeflere Doğru

- Turist rehberlerine her yıl verilen seminerlerin üniversitelere veya meslek kuruluşlarına bırakılması ve uygulanan turist rehberliğinin yasalara uygunluğu denetiminin de Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından gerçekleştirilmesi,
- Mesleki eğitimde standardizasyon, değerlendirmenin yapılması, uluslararası standartlara göre verimlilik, hizmet kalitesinin gelişimi ve istihdam için gerekli olan beceri düzeylerinin belirlenmesinin belgelendirme ile sağlanması,
- Acente ve rehberlerin hizmet içi eğitimlerle ve yaptırımlarla kalitelerinin yükseltilmesinin sağlanması,
- Turist rehberlerinin bir kuruluş altında birlik kurmaları temin edilerek rehberlerin eğitim yoluyla branşlaşmalarının sağlanması,
- Rehberlik lisans eğitimleri ya da rehberlik sertifika eğitimi düzenleyen fakültelerin "Türkiye Turu Uygulama Gezileri" standart bir program haline getirilerek bu eğitim ve gezilerin amacına uygunluğunun Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından kontrol edilmesi,
- Turizm rehberlerinin aralarında branşlaşma ve uzmanlaşmayı artırmak, turizm endüstrisi çalışanlarının eğitim seviyelerinin yükseltilmesine katkıda bulunmak amacıyla, üniversitelerin turist rehberliği alanında yüksek lisans programı açmaları ve açılacak bu programlara yabancı dil bilen lisans mezunlarının kabul edilerek tezli veya tezsiz yüksek lisans eğitimi verilmesinin sağlanması,

- Önlisans düzeyinde turist rehberliği eğitimi veren bölümlerin kapatılarak, rehberlik eğitiminin lisans ve yüksek lisans düzeyinde verilerek rehberlerin branşlaşması ve genel kabul gören yabancı diller (İngilizce, Almanca, Fransızca) dışındaki nadir diller ihtiyacında Kültür ve Turizm Bakanlığı'nın Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) ve Yüksek Öğretim Kurumu (YÖK) arasında işbirliği ve eşgüdüm sağlanması,
- Yaygın eğitimin geliştirilmesi konusundan medyadan yararlanılması,
- **Kaliteli, etkin ve başarılı bir turizm eğitimi ile endüstri çalışanları veya çalışacak olanların kariyer ve sürekli iş olarak turizme bakışlarını değiştirmek,**
- Kültür ve Turizm Bakanlığı koordinatörlüğünde, yaygın eğitim veren kurumların kalitesinin uygulamaya yönelik olarak arttırılması ve bu kurumlarda görevli meslek dersleri eğiticilerinin bilgi ve deneyimlerinin arttırılması ve yeniliklerden haberdar olmalarının sağlanarak yaygın eğitimin gelişiminin ve endüstrideki toplam kalitenin sağlanması,
- İşletmelerin turizm meslek örgütlerine üye olmaları zorunlu kılınacak ve üye işletmelerde kaçak personel çalıştırılmasının önüne geçilmesi sorumluluğu bu örgütlere verilecektir,
- Turizm faaliyetlerinin hukuki çerçevede tanımlanması ve meslek için gereken asgari niteliklerin, gerekliliklerin, eğitim düzeyinin belirlenmesi ve mesleki unvanları koruyacak yasal bir düzenlemenin getirilmesinin sağlanması,
- Turizm endüstrisinde eğitilmiş elemanların oranını ve hizmet kalitesini yükseltmek için belgeli ve en az üç yıldızlı otel işletmelerinden turizm eğitimi alan öğrencilere uygulama imkanları sağlanması koşulu getirilmesi,
- Turizm işletmeciliğinin mesleki statüye kavuşturularak, çalışanların belli bir nitelikte olmasının sağlanması,
- Turizm eğitimi veren yüksekokullar için tüm tarafların görüşleri alınarak bir staj yönergesi yayınlanacak ve uygulanmasının sağlanması,
- Yaygın ve örgün eğitimde içeriğin yenilenmesi ve güncellenmesi yapılarak, turizm endüstrisinin değişen gereksinimlerini karşılayacak derslere de yer verilmesi (Turizm sosyolojisi, dünya mutfakları ve kültürleri, turizmde

araştırma yöntemleri, davranış bilimleri, yeni turizm ürünü ve çeşitleri araştırmaları, branşlaşma eğitimleri, vb.),

- Kültür ve Turizm Bakanlığı'nın örgün ve yaygın turizm eğitime yönelik politikalar ve stratejilerin belirlenmesinde daha aktif bir rol üstlenmesinin sağlanması ve eğitim niteliği, içeriği ve politikalarına yönelik yaklaşımlar geliştirilmesi.

1.5. TÜRKİYE'DE AŞÇILIK EĞİTİMİ

Turizm faaliyetine katılan insanların gereksinim duyacağı ulaşım ve konaklama hizmetlerinin yanında en önemli ihtiyaçlarından birisi de yeme-içmedir. Konaklama hizmetinin yanında yeme-içme hizmetleri de sunan otel işletmelerinde yiyeceklerin depolandığı, üretime yönelik hazırlıkların yapıldığı, ayıklama ve pişirme işlemlerinin gerçekleştirildiği ve nihayetinde misafire tabakta ya da büfede sunuma hazır hale getirildiği yerler vardır. İşte bu yerler “mutfak” olarak adlandırılmaktadır.

Aşçılık eğitimi, sadece nicelik ve nitelik olarak sektörün ihtiyacı olan işgücünün karşılanması için değil aynı zamanda ulusal ve bölgesel mutfak kültürlerinin korunması ve gelecek nesillere aktarılması için de önemli bir rol oynamaktadır (Öztürk ve Görkem, 2011: 73).

Aşçılar iyi bir beslenme ve yemek hazırlama bilgisine sahip olmanın yanında iyi bir mutfak sanatı becerisine de sahip olmalıdırlar. Gelişen teknolojiye ayak uydurabilecek şekilde kendilerini yenilemeli ve yetiştirilmelidirler. Özellikle mutfak bilgilerinin uygulamaya aktarılması da büyük önem arz etmektedir (Harbalıoğlu ve Ünal, 2014: 57).

Mutfağın başarıya ulaşması; istenilen nitelikte ve kalitede yiyeceklerin üretilmesi, hijyenik ortamların yaratılması, yeterli ve verimli olabilecek fiziksel planlamanın yapılması, ihtiyaç duyulacak teknik donanımların sağlanması ve elbette ki nitelikli, eğitilmiş personelin çalışması ile mümkün olabilecektir (Çemrek ve Yılmaz, 2010: 208). Özellikle turistlerin destinasyon tercihindeki karar verme aşamasında ve tatili süresince de memnuniyetine etkileri olan “mutfak” birimi öneminin farkında olan ülkeler bu birime özel önem vermektedirler (Tekin ve Çidem, 2015: 975).

Geçmişte usta/çırak ilişkisi ile sürdürülen aşçılık mesleği artık günümüzde statü kazanarak sınıf atlamıştır. Otel işletmelerinin ya da restoranların mutfak şefleri geçmişin aksine daha çok merak edilir olmuş, işletmelerin sahipleri ya da işletmecilerin isimlerinin önüne yavaş yavaş geçmeye başlamışlardır. Ünlü bir şefin ürettiği yemeği/yemekleri deneyimleme isteği yiyecek ve içeceğe olan ilgiyi de önemli ölçüde arttırmıştır.

Özellikle günümüz turizm trendlerine cevap verebilmek için eğitim, gastronomi alanı ile ilgili önemli bir bileşen olmuştur. Yiyecek ve içecek tarihinin ve kültürünün anlaşılması için özellikle tarihi, kültürü ve gelenekleri bilen çalışanlar gereklidir.

Ziyaretçilerin isteklerini karşılayabilme ve deneyimlerini zenginleştirecek bilgiye sahip olabilmek aynı zamanda hizmet kalitesindeki başarıyı yakalamada önemli bir faktör olarak rol oynamaktadır (Santich, 2004: 23).

Öztürk ve Görkem (2011)'in belirttiği üzere Türkiye’de orta öğretim düzeyinde turizm endüstrisine yönelik mutfak (aşçılık) eğitimi 2005-2006 eğitim öğretim yılına değin sadece Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Liselerinde verilmiştir. Bu tarihten itibaren, Kız Meslek Liseleri, Ticaret Meslek Liseleri, Endüstri Meslek Liseleri, Çok Programlı Liseler ve Açık Öğretim Meslek Lisesi gibi meslek liselerine de gerekli şartları taşımaları durumunda (öğretmen, atölye, donanım vb.) mutfak dalı açma hakkı verilmiştir (Görkem ve Sevim, 2011: 77). Yukarıda belirttiğimiz meslek liselerinde 53. Sırada yer alan Yiyecek İçecek Hizmetleri alanı altında 203 kodlu “Mutfak (Aşçılık)” ve 204 kodlu “Pastacılık” dallarında aşçılık eğitimi verilebilmektedir (MEB, 2015: 20).

1.5.1. Türkiye’de Ortaöğretim Düzeyinde Mutfak (Aşçılık) Eğitimi

Yabancı dil bilgisine sahip, Türk ve dünya mutfaklarında istihdam edilecek nitelikli aşçıları yetiştirmek üzere (Dağdeviren, 2007; 19) 1985-1986 öğretim yılında Bolu Mengen’de bazı derslerinin öğretimini İngilizce yapan “Anadolu Aşçılık Meslek Lisesi” açılmış, 1994-1995 öğretim yılında ise İzmir Çeşme’de ikinci “Aşçılık Meslek Lisesi” faaliyete geçirilmiştir. Sonraki yıllarda sayıları dörde kadar yükselen bu okullar, 2001-2002 öğretim yılından itibaren Milli Eğitim Bakanlığı Ticaret ve Turizm Öğretimi Genel Müdürlüğü tarafından okul türlerinin azaltılması çalışmaları kapsamında Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Liselerinin bölüm programı haline dönüştürülmüştür

(Tuyluoğlu, 2003: 17). İlk aşçılık lisesi ise günümüzde Mengen Aşçılar Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi adı altında sadece mutfak dalında eğitim vermeye devam etmektedir.

Gelecekte sektörlerin ihtiyacı olmaya devam edecek olan nitelikli işgücünü yetiştirmeyi amaçlayan mesleki ve teknik eğitimde mesleki yeterliklere dayalı, öğrencilerin sürekli eğitimi için temel oluşturacak olan mesleki ve teknik eğitim için modüler eğitim programları bir alternatif olarak kabul görmektedir (Arabacıoğlu, 2013: 149).

Modüler sistem, eğitim programının tutarlı ve birbirini takip edecek şekilde sıralanmış bölümleri olan ve modüllerden oluşan eğitim programıdır. Her modül ile öğrenciye bir yeterliğe yönelik bilgi ve beceriler kazandırılır. Öğrenci okulun sunduğu çerçevede alan ve dal seçimi yaparak gelecekteki mesleğine yönelik yeterlikleri ilgili alan ve dal modülleri ile kazanır. Bu modüller mesleki becerilerin kazandırılması için zorunlu olan modüllerdir. Dilerse farklı alanlardan alacağı seçmeli modüller ile mesleki yeterliklerini de arttırabilir (Seçilmiş ve Ünlüönen, 2009: 4-5).

Günümüzde Almanya, İspanya, Lüksemburg, Fransa, İskoçya ve Hollanda gibi ülkelerde modüler eğitim programını kullanılmaktadır. Ülkemizde 2004–2006 yılları arasında pilot okullarda uygulandıktan sonra 2006-2007 öğretim yılından itibaren Türkiye’deki tüm mesleki ve teknik eğitim kurumlarında uygulanmaya başlamıştır. Bu geçiş sürecinde, 184 Sayılı Kurul Kararı ile 2005-2006 öğretim yılından itibaren genel, mesleki ve teknik liselerin eğitim ve öğretim süreleri 3 yıldan 4 yıla çıkartılarak tüm ortaöğretim kurumlarında 9. Sınıf ortak olarak düzenlenmiştir (Arabacıoğlu, 2013: 149-151).

Ortaöğretim düzeyinde aşçılık eğitimi, yiyecek ve içecek hizmetleri alanı altında yer alan “*mutfak*” ve “*pastacılık*” dalları ile verilmektedir. Aşçılık eğitimi olarak da adlandırılan, ortaöğretim düzeyinde *mutfak* dalı eğitimi, mutfak araç-gereç ve ekipmanlarını kullanarak hijyen ve sanitasyon kurallarına uygun yiyecek üretimi yapma ve servise hazır hale getirme yeterliklerini kazandırmaya yönelik eğitim ve öğretim olarak verilmektedir. Öğrencilere “Temel Yiyecek Üretimi”, “Mutfak Uygulamaları”, Türk Mutfağı Yemekleri”, “Açık Büfe” gibi alan ve dal dersleri ile aşçılık mesleğinde

ihtiyaç duyabileceği bilgi ve yeterliklerin kazandırılması hedeflenmektedir (MEB, 2011: 5-14).

Yiyecek içecek hizmetleri alanı altında yer alan, aşçılık eğitimine yönelik mutfak ve pastacılık dallarında öğretimi yapılan ders modüllerine aşağıda yer verilmiştir. Bunlar (MEB, 2011: 16-20):

Temel Yiyecek Üretimi Dersi Modülleri

- Besin Öğeleri 1
- Besin Öğeleri 2
- Besin Grupları
- Hijyen ve Sanitasyon
- Bulaşık Yıkama ve Çöp Atımı
- Sebzeleri Pişirmeye Hazırlama
- Sebze Garnitürleri
- Fond ve Temel Çorbalar
- Yumurta Pişirme
- Kolay Hamur İşleri

Temel yiyecek üretimi dersi modülleri ile öğrencilere, besin öğeleri, besin grupları, hijyen, sebzeler ve çorbalar hakkında genel bilgiler verilerek bunlara olan ihtiyaçları belirleme ve menü planlama yeterliklerinin kazandırılması amaçlanmaktadır.

Mesleki Yabancı Dil Dersi Modülleri

- Yabancı dilde kişi ve yer tanıtımı
- Yabancı dilde kurum tanıtımı
- Yabancı dilde rezervasyon ve sipariş işlemleri
- Yabancı dilde yazışmalar
- Yabancı dilde müşteri/konuk ilişkileri
- Yabancı dilde turistik tanıtım
- Yabancı dilde özgeçmiş ve başvuru işlemleri

Mesleki yabancı dil modülleri ile öğrencilere, yabancı dilde iletişim kurma ile ilgili bilgiler verilirken, günlük yaşam ve mesleği ile ilgili konularda okuma, yazma, konuşma gibi yeterliklerin kazandırılması amaçlanmaktadır.

Temel Mutfak Uygulamaları Dersi Modülleri

- Uluslararası Özel Çorbalar
- Soslar
- Patates Garnitürleri
- Etlerin Hazırlanması
- Et Yemekleri 1
- Et Yemekleri 2
- Balıklar ve Su Ürünleri
- Salata ve Salata Sosları

- Pilavlar
- Makarnalar
- Yeni Yemek Reçeteleri

Temel mutfak uygulamaları dersi modülleri ile öğrencilere, özel çorbaların, yemeklerin, su ürünlerinin servise hazır hale getirebilmesi için kullanılabilecek pişirme yöntemleri, sos ve garnitürleri ile gerekli bilgilerin verilerek yeni yemek reçeteleri tasarlama yetkinliklerinin kazandırılması amaçlanmaktadır.

Türk Mutfağı Yemekleri Dersi Modülleri

- Türk Mutfağına Özgü Çorbalar
- Türk Mutfağına Özgü Sebze Yemekleri
- Kuru Baklagil Yemekleri
- Türk Mutfağına Özgü Dolma ve Sarmalar
- Türk Mutfağına Özgü Makarnalar
- Türk Mutfağına Özgü Et ve Sakatat Yemekleri
- Türk Mutfağında Komposto ve Hoşafklar

Türk mutfak yemekleri dersi modülleri ile öğrencilere, Türk mutfak yemeklerinin servise hazır hale getirilme bilgileri verilerek çeşitli pişirme yeterliklerinin kazandırılması amaçlanmaktadır.

Açık Büfe Dersi Modülleri

- Ordövr ve Mezeler
- Kokteyl Yiyecekleri
- Açık Büfe

Açık büfe ve açık büfede yer alan yiyecekleri hazırlama bilgileri ile büfeye sıralama, süsleme ve dekore etme yeterliklerinin kazandırılması amaçlanmaktadır.

Pastacılık dalı ise; pastane mutfak araç-gereç ve ekipmanlarını kullanarak hijyen ve sanitasyon kurallarına uygun pastane ürünlerini yapma süsleme ve servise hazır hale getirme yeterliklerini kazandırmaya yönelik eğitimidir ve öğrencilere “Temel Yiyecek Üretimi”, “Temel Hamur Teknikleri”, Pasta Yapım Teknikleri ve Uygulaması”, “Pastane Organizasyonu” gibi alan ve dal dersleri ile pastacılık mesleğinin yeterliklerine sahip meslek elemanları yetiştirmeyi amaçlanmaktadır (MEB, 2011: 5-14).

Temel Hamur Teknikleri Dersi Modülleri

- | | |
|--|---|
| • Bisküvi ve Kurabiyeler | • Ürünler Hazırlama |
| • Mayalı Hamurlardan Ürünler Hazırlama | • Yaş Pastalar |
| • Ekmek Çeşitleri | • Pişirilerek Yapılan Hamurlardan Ürünler Hazırlama |
| • Özleştirilerek Yapılan Hamurlardan Ürünler Hazırlama | • Yağlı Hamurdan Ürünler Hazırlama |
| • Çırpılarak Yapılan Hamurlardan | • Soğuk -Sıcak İçecekler |

Temel hamur teknikleri dersi modülleri ile öğrencilere, hamurdan hazırlanan ürünler ile soğuk-sıcak içeceklerin hazırlanması bilgileri verilirken, hamur çeşitlerinin yapımı, pişirilmesi ve hazırlanması yeterliklerinin kazandırılması amaçlanmaktadır.

Pasta Yapım Teknikleri ve Uygulaması Dersi Modülleri

- | | |
|--|-----------------------------------|
| • Tart -Tartölet ve Kiş Hazırlama | • Özel Günler İçin Pastalar |
| • Çikolatanın Pastacılık Ürünlerinde Kullanımı | • Şekerlemeler |
| • Pasta ve Kurabiye Dekorları | • Yeni Pastane Ürünleri Tasarlama |

Pasta yapım teknikleri ve uygulaması dersi modülleri ile öğrenciler, çeşitli pastaları hazırlama, çikolata kullanımı ve yeni ürünler tasarlama ile ilgili bilgiler verilirken, çeşitli pastane ürünlerinin hazırlanması, tasarlanması ve dekore edilmesi yeterliklerinin kazandırılması amaçlanmaktadır.

Tatlı Yapım Teknikleri Dersi Modülleri

- Sütlu Tatlılar
- Meyve Tatlıları
- Hamur Tatlıları
- Tahıl Tatlıları
- Kadayıf Çeşitleri
- Baklavalalar

Tatlı yapım teknikleri dersi modülleri ile öğrencilere, temel tatlı çeşitlerinin hazırlama yöntem ve teknikleri ile bilgiler verilirken bu tatlı çeşitlerinin servise hazır hale getirilmesi için gerekli yeterliklerin kazandırılması amaçlanmaktadır.

Pastane Organizasyonu Dersi Modülleri

- Pastanede Yerleşim Planı
- Günlük İşleri Planlama
- Pastanede Depolama
- Pastanede Kalite Kontrol

Pastane organizasyonu dersi modülleri ile öğrencilere, yerleşim planı yaparak günlük işlemlerin kontrolü ile ilgili bilgiler verilirken, bölümün organizasyonu ve kontrolü gibi yeterliklerin kazandırılması amaçlanmaktadır.

Türkiye genelinde Çok Programlı Lise ile Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesinde aşçılık eğitime yönelik olan Yiyecek ve İçecek Hizmetleri alanı altında “Mutfak (Aşçılık)” dalı 537 lisede bulunmaktadır. Yine Yiyecek ve İçecek Hizmetleri Alanı altında yer alan “Pastacılık” dalı bulunan okul sayısı ise 232’dir (<http://mtegm.meb.gov.tr/TR/okullar.asp?PAGE=Liste> Erişim: 24.07.2016).

1.5.2. Türkiye’de Önlisans Düzeyinde Mutfak (Aşçılık) Eğitimi

Günümüz meslek yüksekokullarında mutfak (Aşçılık) eğitimi “Aşçılık” programı adı altında önlisans düzeyinde verilmektedir. Aşçılık programı adı altında eğitim ilk olarak 1998-1999 öğretim yılında sözel puan türünden 27 kişilik kontenjan ayrılarak Abant İzzet Baysal Üniversitesi bünyesinde bulunan Mengen Meslek Yüksekokulu’nda verilmeye başlanmıştır. Ayrıca aynı yıl yine Kocaeli Üniversitesi Derbent Meslek Yüksekokulunda da 33 kişilik kontenjanlı “Yemek Pişirme Teknikleri” programı da mutfak eğitime yönelik öğretime başlamış ve 1999-2000 yılında programın ismi “Mutfak Yönetimi” olarak değiştirilmiştir (ÖSYM, 1998).

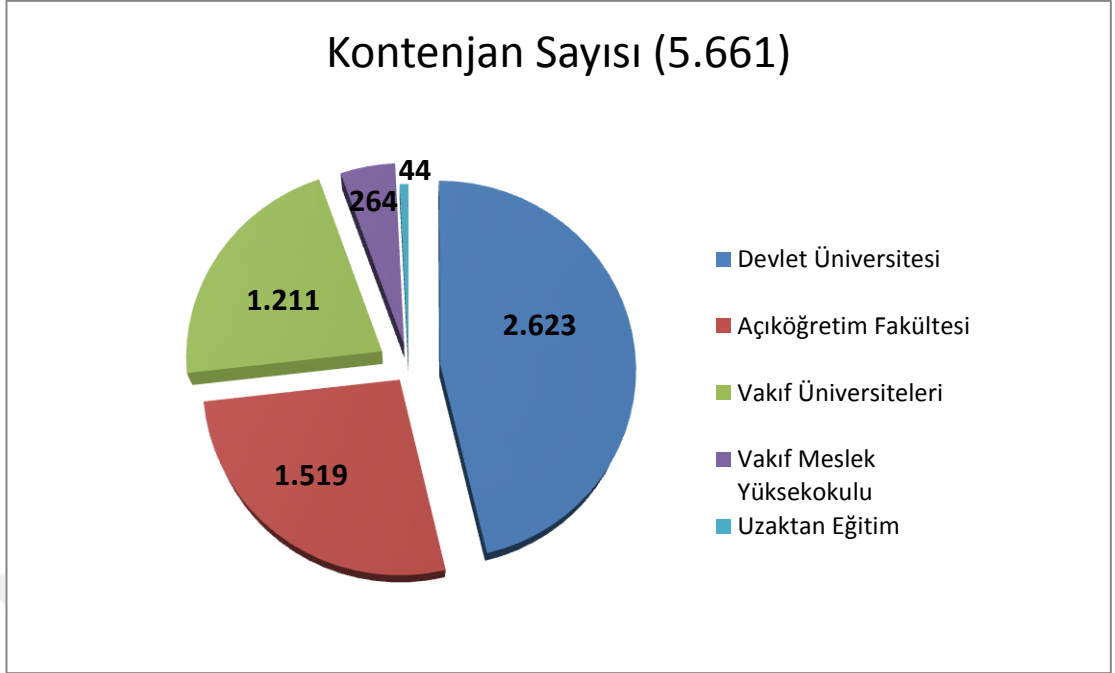
Aşçılık önlisans programı, turizm endüstrisinde özellikle gastronomi alanında mutfak, servis, yönetim ve insan ilişkileri konuları başta olmak üzere gerekli bilgi ve

becerilere sahip nitelikli çalışan kazandırmayı, bu alanda yenilikleri takip edebilecek ve ihtiyaç duyulan insan kaynağını yetiştirmeyi amaçlamaktadır (Anadolu Üniversitesi, 2016). Aşçılık programında teorik dersler olarak; Gıda Teknolojisi, Besin Güvenliği ve Hijyeni, Beslenme ve Besin Bilgisi, Mutfakta İş Güvenliği ve İlk Yardım, Mutfak Hizmetleri Yönetimi, Catering, Yiyecek İçecek Maliyet Kontrolü, Menü Planlaması dersleri verilirken pratik eğitim gerektiren; Yiyecek İçecek Hazırlama ve Pişirme Teknikleri, Türk Mutfağı, Yöresel Yemekler, Uluslararası Mutfaklar, Yemek Süsleme Sanatı, Tatlı, Pasta ve Hamur İşleri, Servis Hizmetleri dersleri de verilmektedir. İlgili programı tamamlayan öğrencilere 5. Seviye (ustabaşı) aşçılık mutfak elemanı unvanı verilmektedir (Görkem ve Sevim, 2011: 78).

Ek 5'te verilen tablolarda görüleceği üzere; 2016 öğretim yılı itibarıyla önlisans düzeyinde aşçılık eğitimi veren devlet üniversiteleri, vakıf üniversiteleri ve vakıf meslek yüksekokulları gruplandırılmış ve 2016-2017 öğrenci kontenjanları ayrı ayrı verilmiştir.

Türkiye'de önlisans düzeyinde aşçılık eğitimi veren, 28'i devlet, 14'ü vakıf üniversitesi ve 4'ü vakıf meslek yüksekokulu bünyesinde 46 farklı üniversitede bulunan meslek yüksekokullarında toplam 55 adet aşçılık programı bulunmaktadır. Bu programların aynı zamanda 29'unda ise ikinci öğretim uygulanmaktadır. Programın 2016 öğretim yılı için öngörülen kontenjanı 5 bin 661'dir.

Önlisans düzeyinde açıköğretim aşçılık programı ise sadece Anadolu Üniversitesi bünyesinde bulunmakta olup, kontenjan sayısı bin 519'dur. Uzaktan eğitim önlisans düzeyinde aşçılık eğitimi yine sadece vakıf meslek yüksekokulu olan İstanbul merkezli Plato Meslek Yüksekokulunda 44 kontenjan ile iki farklı ilde (Bursa ve Adana) öğrenci kabul etmektedir.



Kaynak: 2016 ÖSYS Yükseköğretim Programları ve Kontenjanları Kılavuzundan araştırmacı tarafından derlenmiştir. (KKTC Üniversiteleri dahil edilmemiştir.)

Grafik 1.3. 2016-2017 Öğretim Yılı Yükseköğretim Önlisans Düzeyinde Aşçılık Eğitimi Öğrenci Kontenjanları Dağılımı

Grafikte de görüldüğü gibi Türkiye’de yükseköğretim önlisans düzeyinde 5 bin 661 olan aşçılık eğitimi kontenjanlarının, % 46’sını devlet üniversiteleri, yaklaşık %27’sini Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi, % 22’sini vakıf üniversiteleri, % 4’ünü vakıf meslek yüksekokulları ve % 1’lik kısmını da uzaktan eğitim veren Plato Meslek Yüksekokulu karşılamaktadır.

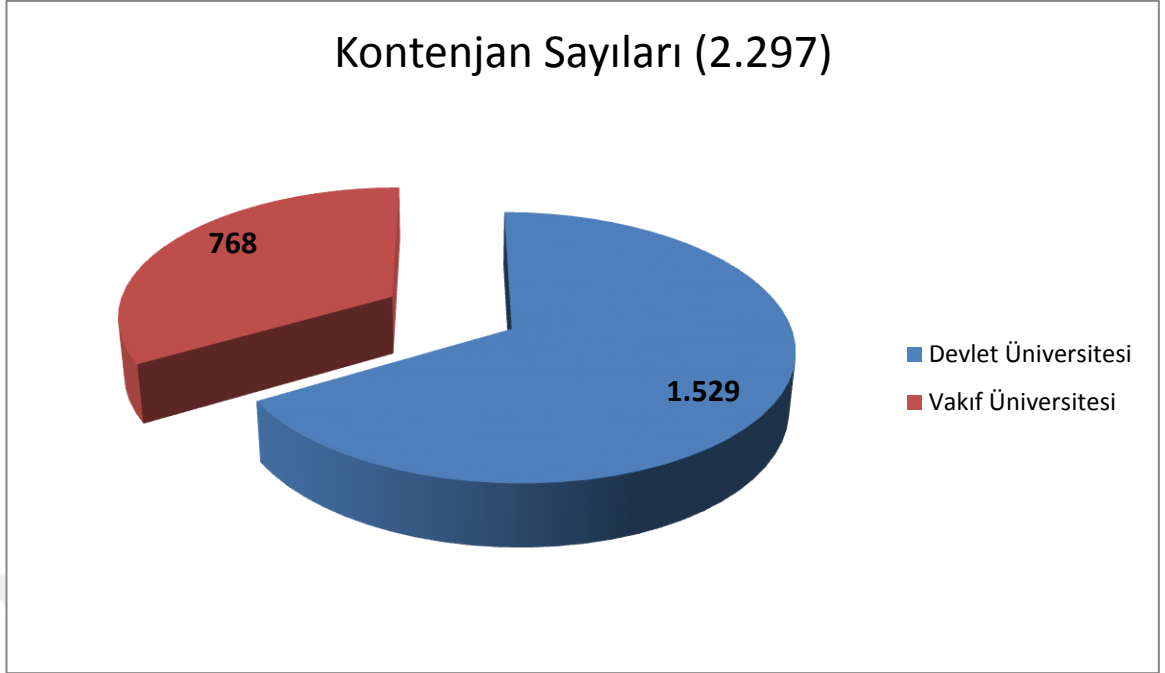
1.5.3. Türkiye’de Lisans Düzeyinde Mutfak (Aşçılık) Eğitimi

Lisans düzeyinde mutfak (aşçılık) eğitimi, dört yıl süreli (8 yarıyıl) olan “Gastronomi” ve “Gastronomi ve Mutfak Sanatları” programı adı altında, Turizm Fakültesi, Güzel Sanatlar Fakültesi ile Sanat ve Tasarım Fakülteleri, Uygulamalı Bilimler, Turizm ve Otelcilik ile Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokullarında verilmektedir. Lisans düzeyinde mutfak eğitimi Gazi ve Selçuk Üniversitelerinin “Aile Ekonomisi ve Beslenme Eğitimi” bölümlerinde uzun bir süredir veriliyor olsa da ilgili programlar ortaöğretim düzeyinde mutfak ve beslenme eğitimi veren okullara öğretmen yetiştirme amacına hizmet etmişlerdir (Görkem ve Sevim, 2011: 79).

Turizm endüstrisine yönelik olarak Türkiye'nin ilk dört yıllık lisans eğitimi veren aşçılık okulu, 2003 yılında Yeditepe Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi çatısı altında Gastronomi ve Mutfak Sanatları bölümü olarak açılmıştır. Bu okulun açılmasında önemli katkısı bulunan Turgay Şavkay (2003)'a göre geç kalınmış olsa da kültürümüzün önemli bir kesimini oluşturan yiyecek ve içecek geleneklerimizin akademik ortamda korunması, geliştirilmesi ve gelecek nesillere aktarılması amaçlanmıştır (www.hurriyet.com.tr).

Türkiye'de yeni bir kavram olan gastronomi, yemek pişirme ve aşçılığın ötesinde; yemek malzemesinin seçimi, yemeğin hazırlanması ve sunumunu kapsayan içinde sanatın da yer aldığı, kültür ve yemek arasındaki ilişkiyi inceleyen farklı bir disiplindir (<http://gsf.maltepe.edu.tr/gastronomi> Erişim: 28.07.2016).

Gastronomi sadece bir meslek olarak değil bir “sanat” olarak da adlandırılmaktadır; gastronomi ve yeme-içme uzmanları hem güzel yemekler, tatlar hazırlamakta hem de keyifli ve estetik bir sunumla bir yaşam deneyimi sunmaktadırlar. “Gastronomi ve Mutfak Sanatları” bölümü; yeme-içme sektörünün, her biriminde hizmet verebilecek bilgi, beceri ve yeteneklerle donatılmış, etik değerlere bağlı, dünya ve özellikle de ülke gerçeklerinin farkında olan ve yaşam boyu öğrenmenin önemine inanmış, damak zevki olan iyi ve güzel yemek yapan uzman “Gastronomi Uzmanları”, “Şef Adayları” ve yiyecek-içecek kurumlarının işletmeciliğini yapacak “Yöneticiler” yetiştirmeyi amaçlamaktadır (<http://www.iku.edu.tr/7/1521/gastronomi-ve-mutfak-sanatlari.html> Erişim: 28.07.2016). Bu amaçlar doğrultusunda teorik olarak Beslenmenin Temel İlkeleri, Mutfak Hesaplamaları, Gıda Hijyen ve Sanitasyon, Bahçe Ürünleri Yetiştirme, Yiyecek Tarihi, Yemek ve Gastronomi Tarihi gibi dersler, pratik olarak ise Akademik İngilizce, Mutfak Uygulama, Türk Mutfağı, Dünya Mutfakları gibi dersler okutulmaktadır. Lisans düzeyinde okutulan aşçılık eğitimi ders müfredatı Ek 7’de detaylı bir şekilde belirtilmiştir.



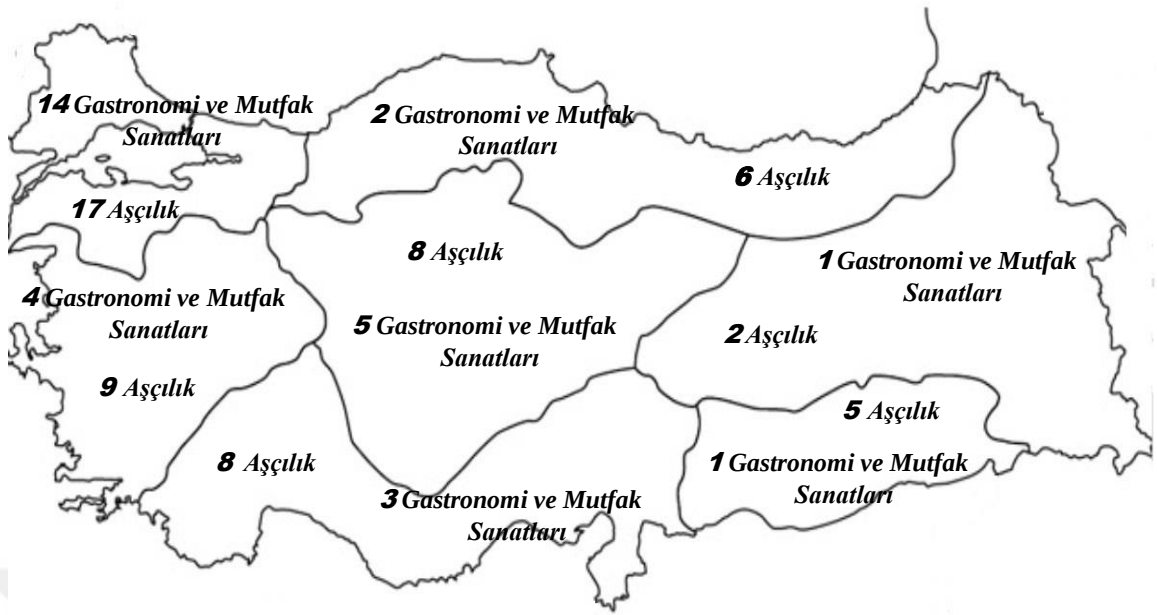
Kaynak: 2016 ÖSYS Yükseköğretim Programları ve Kontenjanları Kılavuzundan araştırmacı tarafından derlenmiştir. (Yiyecek ve İçecek İşletmeciliği müfredatı benzerlik taşıdığı için araştırmacı tarafından grafiğe dahil edilmiş olup, KKTC üniversiteleri dahil edilmemiştir.)

Grafik 1.4. 2016-2017 Öğretim Yılı Yükseköğretim Lisans Düzeyinde Aşçılık Eğitimi Öğrenci Kontenjanları Dağılımı

Grafikte de görüldüğü gibi Türkiye’de yükseköğretim lisans düzeyinde 2 bin 297 olan aşçılık eğitimi kontenjanlarına, yaklaşık % 66’sını devlet üniversiteleri öğrenci kabul ederken geriye kalan 768 kişilik % 34’lük dilimde de vakıf üniversiteleri karşılık vermektedir. Ek 6’da lisans düzeyinde aşçılık eğitimi veren devlet ve vakıf üniversiteleri kontenjan sayıları bulunmaktadır.

1.5.4. Türkiye’de Lisansüstü Düzeyde Mutfak (Aşçılık) Eğitim

Ülkemizde Gazi Üniversitesi bünyesinde yüksek lisans ve doktora seviyelerinde Sosyal Bilimler Enstitüsü Gastronomi ve Mutfak Sanatları Anabilim Dalı’nda lisansüstü eğitimler verilirken, Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu Gastronomi Anabilim Dalı’nda, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Mersin Üniversitesi, Gaziantep Üniversitesi, Gastronomi ve Mutfak Sanatları Anabilim Dalı’nda yüksek lisans seviyesinde lisansüstü eğitim vermektedir.



Kaynak: 2016 ÖSYS Yükseköğretim ve Kontenjanları Kılavuzundan araştırmacı tarafından derlenmiştir.

Şekil 1.3. 2016-2017 Öğretim Yılı Türkiye Geneline Bölgelere Göre Önlisans ve Lisans Düzeyinde Mutfak (Aşçılık) Eğitimi Program Sayıları

Yukarıda Türkiye haritasında da görüldüğü üzere; yedi bölgede üniversitelerin bünyelerinde bulunan önlisans düzeyinde “Aşçılık” ve lisans düzeyinde “Gastronomi ve Mutfak Sanatları” programları sayılarına yer verilmiştir. Özellikle Marmara Bölgesi’nin ve hatta İstanbul ilinin Aşçılık eğitiminde gerek önlisans gerekse lisans düzeyinde ağırlığı hissedilmektedir. Program sayısı olarak ikinci İç Anadolu Bölgesi ve Ege Bölgesi birlikte yer almaktadır. Ege bölgesi’nde önlisans düzeyinde aşçılık programının ön planda olduğunu hatta burada da Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi bünyesinde bulunan beş farklı meslek yüksekokulunun lokomotif görevi üstlendiğini belirtebiliriz. Devamında gelen Akdeniz Bölgesi ile Karadeniz Bölgesi ve Güneydoğu Anadolu Bölgesinde bulunan üniversitelerin aşçılık eğitimine ciddi katkılar sağladığını söyleyebiliriz. Çalışma alanımız olan Kış Koridoru’nun bulunduğu Doğu Anadolu Bölgesi ise bir Gastronomi ve Mutfak Sanatları (Atatürk Üniversitesi-Erzurum) programı, iki Aşçılık (Erzincan Üniversitesi-Erzincan ve Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi-Ağrı) programı ile düşük katılım göstererek aşçılık eğitimi verilmektedir.

26-27 Şubat 2015 tarihinde Antalya Expo Center’da düzenlenen Gastronomi Eğitimi Arama Konferansı’nda Gastronomi ve Mutfak Sanatları bölüm başkanları ile öğretim elemanları, aşçılar, gastronomi alanında araştırmaları bulunanlar ile kamu ve

özel sektörden yaklaşık 50 temsilcinin katıldığı çalışma komisyonları beş farklı konu üzerinde sonuçlar ortaya koymuştur. Bunlar; “Müfredat ile İlgili Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, “Üniversite Sektör İşbirliği (Staj ve Kariyer) ile İlgili Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, “Akademik Kadro ile İlgili Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, “Fiziksel Yapı (Kaynak ve Bütçe) ile İlgili Sorunlar ve Çözüm Önerileri” ve “Gastronominin Algılanması ile İlgili Sorunlar ve Çözüm Önerileri” şeklinde düzenlenmiştir. Özellikle gastronomi eğitimi üzerinde tespit edilen sorunları yakından inceleyecek olursak, derslerin sektörle uyumlu olmadığı sonucuna varıldığı görülmektedir. Derslerin içeriklerinin gastronomi alanının ihtiyaçları doğrultusunda düzenlenmesi gerekliliği vurgulanmış, seçmeli ders çeşitliliğinin artırılması önerilmiş, nitelikli ders kitapları eksikliği hissedilen alanda yapılacak akademik çalışmalar ve yayınlarla Türkçe kaynak sayısının artırılmasının önemli olduğu belirtilmiştir.

Ayrıca sektörle işbirliğinin yetersizliği ifade edilmiş olup müfredat düzenleme çalışmalarına sektör temsilcilerinin dahil edilmesi ve staj uygulamalarında sektörle ortaklaşa bir takım düzenlemeler yapılması gerekliliği vurgulanmıştır. Özellikle eğitilmiş-alaylı çatışmasına değinilerek bu konuda iletişim ve koordinasyon eksikliğinin giderilmesi yönünde çalışmaların yapılması gerektiği ifade edilmiştir. Bir diğer önemli konu ise yasal ve kültürel kısıtlamalar ile kaynak ve bütçe sorunlarının eğitim üzerindeki olumsuz etkileridir. Uygulama alanlarının yetersizliği, eğitim için ihtiyaç duyulan malzeme, donanım, kıyafet temininde yeterli ödenek ayrılmaması, alkollü içecekler ve dünya mutfaklarında kullanılan bazı gıdaların (domuz eti vb. ürünler) kullanımına yönelik kısıtlamaların olması ve tedarik aşamasında sorunların yaşanması, gastronomi alanında ön plana çıkmış uygulayıcıların eğitim verebilmeleri için önlerindeki engellerin kaldırılması gerektiği, öğrencilerin yurtiçi ve yurtdışı gezi, fuar, bağbozumu gibi gastronomi etkinliklerine katılımlarında ödenek ayrılmasında sorunlar yaşandığı aktarılmıştır (<http://www.tuyed.org.tr/yasaklar-gastronomi-egitiminin-kalitesini-engelliyor/> Erişim. 25.11.2016; <http://anatoliajournal.com/aramak/konferans-kitapcıkları/vii-konferans-antalya-2015/> Erişim:25.11.2016)

1.5.5. Özel Aşçılık Kursları

Ülkemizde aşçılık eğitimi aynı zamanda özel kuruluşlar tarafından da verilmektedir. Profesyonelce eğitim veren kuruluşların yanında amatör olarak da hizmet

vermeye çalışan kuruluşlar bulunmaktadır. Ancak son yıllarda aşçılık alanına yönelik ciddi bir yönelim söz konusudur. Önümüzdeki yıllar bu kuruluşların yanına yenilerinin de eklenmesi kuvvetle muhtemeldir. Aşağıda bu kuruluşlara bazı örnekler verilmiştir.

1.5.5.1. Mutfak Sanatları Akademisi (MSA)

Mutfak Sanatları Akademisi (MSA), İstanbul'da kurulmuş olan ve Milli Eğitim Bakanlığı'nın onayladığı Profesyonel Aşçılık ve Pastacılık-Ekmekçilik alanında uluslararası diploma veren tek kurumdur. MSA farklı süre ve seviyelerde verilen eğitimleri geçerlilikleri yüksek olan City & Guilds, MEB, HACCP, CTH sertifika ve diplomaları ile belgelendirmektedir.

Aşçılık alanı altında farklı düzeylerde verilen eğitim programları aşağıda yer almaktadır:

***Profesyonel aşçılık;** profesyonel bir meslek, uluslararası bir kariyer olarak kabul eden bireylere yönelik hazırlanmış olan program 18-40 yaş arası (stajlı) ve 41-49 yaş arası (stajsız) adaylara 8 aylık dönemi kapsayan ve bunun 4 ayı staj olarak gerçekleşen eğitimidir. Ek 8'de profesyonel aşçılık programı ders konuları bulunmaktadır.

Eğitimi başarıyla tamamlayan öğrenciler dünyanın en büyük mesleki eğitim akreditasyon kurumu olan City & Guilds'ın uluslararası diploması ile dünya çapındaki işletmelerin mutfaklarında görev yapma fırsatı bulmakta ya da Amerika'da Maaşlı Staj Programı çerçevesinde, otellerde ve restoranlarda aşçılık ve yiyecek-içecek alanlarında 12 aya kadar maaşlı staj yapabilmektedirler.

***Uzun dönem profesyonel aşçılık;** 4'er ay süreli 3 eğitim döneminden oluşur Sürekli gelişim ve ileri seviye beceri kazanımını hedefleyen, uzun dönemli, 18-40 yaş arası adaylara yönelik bir meslek eğitimidir. Eğitimin ilk 4 ayı MSA'nın profesyonel mutfaklarında pratik temel eğitim olarak gerçekleşmekte, ikinci 4 ayında öğrenciler 3 gün MSA'da el becerisini ve tecrübelerini pekiştirmeye yönelik ileri seviye dersler almakta, 3 gün ise bir işletmede "on-the-job training" kapsamında, öğrendiklerini uygulama fırsatı bulmaktadır. Son 4 ay ise MSA tarafından yerleştirildikleri işletmede mecburi stajlarını yaparak eğitimlerini tamamlamaktadırlar. Katılımcılara ileri seviye City & Guilds diploması, HACCP sertifikası, Hijyen Eğitimi ve MEB Sertifikası verilmektedir.

***Chef & owner profesyonel aşçılık;** kendi iş yerini açmak ve hem şef hem de patron olmak isteyen girişimcilere yöneliktir. 8 ay veya 12 ay süreli eğitimi tamamlayanlara Uluslararası City & Guilds diploması, HACCP sertifikası, Hijyen Eğitimi ve MEB Sertifikası sunmaktadır.

***Prochef;** 3 yıl ve üzeri aşçılık deneyimine sahip adaylar için tasarlanmıştır. Katılımcıların tecrübeleri eğitimle birleştirilmektedir. 12 hafta boyunca her Cuma 8 saat olmak üzere toplam 96 saat sürer. T.C Milli Eğitim Bakanlığı onaylı sertifika ve uluslararası Confederation of Tourism & Hospitality (CTH) sertifikası sunar. Programa katılmak için 3 senelik iş tecrübesinin bulunması koşulu aranmaktadır.

Pasta ve Ekmekçilik Alanında verilen eğitim programları ise şunlardır:

***Chef & owner profesyonel butik pastacılık;** 3 ay süren eğitim programında yiyecek-içecek işletmeciliği eğitimi de alarak kendi işletmesini açmak isteyen adaylara yönelik eğitim verilir. Eğitimin tamamlanmasında MSA diploması, HACCP sertifikası ve Zorunlu Hijyen Eğitimi sertifikası sunulmaktadır.

***Profesyonel butik pastacılık;** butik pastacılık ürünlerinin hazırlanması, süsleme ve dekorasyon konusunda uzmanlaşıp, güncel akımların teknik uygulamalarını öğrenmek isteyen adaylara yönelik, 3 ay süren bir meslek eğitimi programıdır. Adaylar bu süre içinde 2 defa banket sunumu gerçekleştirirler. Eğitimin sonunda MSA diploması, HACCP sertifikası ve Zorunlu Hijyen Eğitimi sertifikası sunulmaktadır.

***Profesyonel pasta ve ekmekçilik;** adayların mutfak bilgisine katkı sağlayıp pasta ve ekmekçilikte uzmanlaşmalarının yolunu açan program 8 aylık bir dönemi kapsamaktadır. Ek 9'da profesyonel aşçılık programı ders konuları bulunmaktadır.

Uluslararası City & Guilds diploması, HACCP sertifikası, Hijyen Eğitimi ve MEB Sertifikası sunulmaktadır.

***Uzun dönem profesyonel pasta ve ekmekçilik;** 4'er ay süreli 3 eğitim kademesinden oluşan, sürekli gelişim ve ileri seviye beceri kazanımını hedefleyen uzun dönemli bir eğitimidir. Eğitimin ilk 4 ayı MSA'nın profesyonel mutfaklarında pratik temel eğitim olarak gerçekleştirilir, sonraki 4 ayda katılımcılar el becerisini ve tecrübelerini pekiştirmeye yönelik ileri seviye dersler alırlar. Sonuncu 4 ayda ise MSA tarafından yerleştirildikleri işletmelerde mecburi stajlarını yaparak eğitim programını

tamamlarlar. İleri seviye City & Guilds diploması, HACCP sertifikası, Hijyen Eğitimi ve MEB Sertifikası almaya hak kazanırlar.

***Chef & owner pasta ve ekmekçilik;** stajlı 8 ay süreli bir eğitim olup kendi işyerini açıp aynı zamanda şef olmak isteyen girişimcilere yöneliktir. Eğitiminin sonunda adaylar, uluslararası City & Guilds diploması, HACCP sertifikası, Hijyen Eğitimi ve MEB Sertifikası almaktadır.

Ayrıca MSA, profesyonel yiyecek içecek işletmeciliği, profesyonel barista, profesyonel barmenlik ve miksoloji, Türk mutfağı gibi farklı eğitim alanlarında ve yurtdışında dünyanın saygın okullarından olan ALMA La Scuola Internazionale di Cucina Italiana ile ortak gerçekleştirilen İleri Seviye İtalyan Mutfağı ve İtalyan Pastacılık Programı eğitimi de vermektedir (www.msa.com.tr. Erişim: 06.08.2016).

1.5.5.2. Istanbul Culinary Institute

Türk mutfağını araştırmak, öğretmek, Türkiye’de ve dünyada tanıtıp geliştirmek üzere kurulmuş bir eğitim ve üretim merkezidir (www.woow.com.tr Erişim: 06.08.2016). Istanbul Culinary Institute, 2007 yılında İstanbul’da kurulmuş, ilk özel restorani ile profesyonel aşçılık eğitimini başlatmış ve farklı pek çok programda eğitim veren kuruluştur. Uygulamaya yönelik temel eğitim programlarının yanı sıra sektöre eğitilmiş şefler yetiştirmek amacıyla sertifikaya yönelik programlar sunulmaktadır. Ayrıca Türk ve dünya mutfaklarından örneklerin de sunulduğu çeşitli basılı yayınları bulunmaktadır (www.istanbulculinary.com.tr Erişim: 06.08.2016). Bünyesinde aynı yıl kurulan Chefschool Profesyonel Aşçılık Okulu 2012 yılından başlayarak Kadir Has Üniversitesi işbirliği ile eğitimlerine devam etmektedir.

Chefschool Profesyonel Aşçılık Okulu'nda eğitimler; Chefschool Profesyonel Aşçılık Eğitimi, Kısa Temel Mutfak Eğitimi ve Pastacılık olmak üzere 3 alanda verilmektedir. Eğitimleri sonunda stajlarını başarı ile tamamlayan katılımcılar Profesyonel Aşçılık Eğitimi sertifikası, Institute of Culinary Education (ICE) onaylı dünya çapında geçerli profesyonel şef sertifikası almaya hak kazanırlar. Aynı zamanda bu sertifikalara ek olarak müfredatta bulunan şarap ve hijyen eğitimlerini başarıyla tamamlayan öğrenciler başarı belgelerini almaya da hak kazanırlar.

*Profesyonel Aşçılık Eğitim Sertifikası Eğitimi; toplam 32 hafta sürmektedir. İlk 16 haftasını Chefschool eğitim mutfağında, isteğe bağlı staj ile ikinci 16 haftayı da İstanbul'un önemli restoran ve otellerinde (Pera Palace Hotel, Sheraton, Midpoint, vb) deneyim elde edebilmektedirler. Eğitimin sonunda öğrenciler International Culinary Education diploması ve profesyonel aşçılık eğitim sertifikası almaya hak kazanırlar.

*Kısa Temel Mutfak Eğitimi; 8 hafta ve 24 dersten oluşmaktadır. Bu programın eğitiminde, farklı reçeteler, dünya mutfakları ve mutfağın temel prensipleri öğretilmekte olup staj içermeyen eğitimi çalışanlar özellikle tercih etmektedir.

*Pastacılık Eğitimi; temel pastacılık eğitimini konu almakta olup toplamda 3 hafta süren bir eğitimidir. Modern pasta ve tatlılardan, şerbetli Türk tatlılarına kadar yapım bilgi ve becerilerine öğrenciler sahip olabilmektedir (www.chef-school.net Erişim: 06.08.2016).

1.5.5.3. İzmir Mutfak Sanatları Enstitüsü (İMSE)

İzmir Mutfak Sanatları Enstitüsü bünyesinde, Profesyonel Aşçılık Eğitimi, Profesyonel Pastacılık ve Ekmekçilik Eğitimi, Chef & Owner Eğitimi, Yiyecek ve İçecek İşletmeciliği eğitimlerini profesyonel, Temel Mutfak Eğitimleri ve Temel Pastacılık Eğitimlerini amatör eğitimler olmak üzere iki başlık altında toplamaktadır. En uzun sekiz ay süren, stajlı profesyonel eğitimler ve 5 hafta süren amatör eğitimler sonunda Milli Eğitim Bakanlığı sınavları sonucu başarılı olan adaylar alanında sertifika alabilmektedir (www.imse.com.tr Erişim: 06.08.2016).

1.5.5.4. EKS Mutfak Akademisi

2011 yılında, İstanbul Anadolu yakasında ülkemizin tanınmış aşçılarından olan Eyüp Kemal Sevinç tarafından profesyonel aşçılık okulu olarak kurulmuştur. Uzun dönem profesyonel eğitimlerin yanı sıra kısa süreli temel mutfak eğitimleri de verilmektedir. EKS, stajlı/stajsız Profesyonel Temel Aşçılık, stajlı/stajsız Profesyonel Temel Pastacılık ve Ekmekçilik, Yiyecek & İçecek İşletmeciliği, Chef Owner, Smart Chef (İleri seviye aşçılık), Smart Patisserie Chef (İleri seviye pastacılık), Bar ve Servis, İleri Seviye Yat ve Mutfak Personeli eğitimlerini profesyonel programlar olarak 8 ay süreli vermektedir. Eğitim sonunda sınavlarda başarılı olan adaylara sertifika

verilmektedir. 18-35 yaş arası katılımcılara da yurt dışında (Amerika, Çin, İspanya, Tayland, vb) 18 aya kadar yiyecek ve içecek alanında maaşlı staj yapabilme imkanı sunmaktadır. Ayrıca akademi İtalya’da bulunan Italian Culinary Institute For Foreigners aracılığı ile yurtdışında eğitim fırsatı da verebilmektedir (www.eksmutfak.com.tr Erişim: 06.08.2016).

1.5.5.5. Uluslararası Servis & Lezzet Akademisi (USLA)

USLA, 25 yılı aşkın bir süredir İstanbul’da American Hospitality Academy International Hotel Management Schools (AHA-IHMS)’un müfredatını kullanarak profesyonel anlamda aşçılar yetiştirmeye çalışmaktadır. Aynı zamanda temel seviye online İngilizce dersine katılım imkanı da adaylara sunmaktadır. Alınan profesyonel eğitim sonucunda MEB onaylı sertifika ve/veya AHA sertifikası adaylara verilmektedir. Amerika’da bulunan Marriot, Hilton, Ritz Carlton gibi ünlü oteller ve zincir işletme, restoranlar da öğrenciler staj yapabilme imkanına sahiptirler. Profesyonel Aşçılık Temel Seviye, Profesyonel Pastacılık ve Ekmekçilik, Uzun Dönem Profesyonel Aşçılık, Uzun Dönem Profesyonel Pastacılık ve Ekmekçilik, Yiyecek İçecek İşletmeciliği, Girişimcilere Özel Aşçılık ve İşletme Yönetimi, Girişimcilere Özel Pastacılık ve Ekmekçilik İşletme Yönetimi, Barista Eğitimi, Yarı Profesyonel Aşçılık-Pasta ve Ekmekçilik, Yemek Fotoğrafçılığı Temel Seviye Eğitim programları USLA tarafından verilmektedir. Eğitim süreleri tıpkı diğer kuruluşlarda olduğu gibi 8 ve 12 ay olarak alınan seviyeye göre değişiklik göstermektedir (www.usla.com.tr Erişim: 06.08.2016).

Bu kuruluşların dışında Dream Akademi, Gastro Akademi (Bursa), Chef’s Table Mutfak Okulu, Murat Bozok’s Kitchen, Kitchen Studio Academy, Chef’s İstanbul gibi daha birçok kuruluştaki profesyonel ve amatör düzeylerde aşçılık eğitimi verilmektedir. Ayrıca 2013 yılından buyana Özyeğin Üniversitesi ile Le Cordon Blue ortaklaşa sertifika programlarına yönelik aşçılık eğitimi vermeye devam etmektedir.

1.5.6. Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) Kursları

İŞKUR, Aktif İşgücü Programları çerçevesinde Mesleki Eğitim Kursları, İşbaşı Eğitim Programları, Girişimcilik Eğitim Programları, Toplum Yararına Programlar (TYP) ve Çalışanların Mesleki Eğitimi olarak farklı başlıklar altında düzenlenmektedir.

İŞKUR, mesleği olmayanlara ya da yeni bir meslek öğrenme amacıyla olan bireylere meslek edindirebilme adına “mesleki eğitim kursları” düzenlemektedir. Kurslar haftanın beş günü, günlük altı saat ve fiili 45-46 gün sürmektedir. Kurs sonunda sınavlarda başarılı olan katılımcılara, Mesleki Yeterlik Belgesi (MYK Belgesi), İŞKUR ve Milli Eğitim Bakanlığı onaylı Kurs Bitirme Belgesi verilmektedir. Katılımcılar kursa devam ettiği her gün için günlük 20 TL ödeme almaktadırlar. Ayrıca kursu başarı ile bitiren adaylar dilerse işbaşı eğitim kurslarına katılabilmektedir. Ancak burada bir süre kısıtlaması ile karşılaşmaktadır. Kurs ve işbaşı eğitimin fiili süresi toplam 160 günü geçmemektedir (İŞKUR, 2016¹).

15 yaşını tamamlamış ve İŞKUR’a kayıtlı işsiz statüsünde olan bireylerin kabul edilebildiği “iş başı eğitim programı” çerçevesinde adaylar mesleki bilgileri uygulama ile pekiştirme imkanı yakalayıp, üretim süreçlerini görerek deneyimleme fırsatını da elde etmektedir. İşbaşı eğitim programı en fazla fiili 320 gün süreli, günde en az 5 en fazla 8 saat, haftada ise 6 gün ve 45 saati geçmeyecek şekilde uygulanmaktadır. İşbaşı eğitim programı, en az 2 sigortalı çalışana sahip kuruluşlarda uygulanabilmektedir. Genel sağlık ile iş kazası ve meslek hastalığı sigorta primleri İŞKUR tarafından ödenmekte olup bir aylık katılım sağlayan adaylara net asgari ücret düzeyinde yine İŞKUR tarafından ödeme yapılmaktadır. İşletmelere de bünyelerine alınan adayların yaşları ve işe alma düzenlemeleri neticesinde çeşitli sigorta primlerinde kolaylıklar sağlanmaktadır (İŞKUR, 2016²).

2015 yılında İŞKUR’un mutfak alanına yönelik düzenlediği mesleki eğitim kursları ve katılımcıların bilgileri aşağıda sunulmuştur.

Tablo 1.8. 2015 Yılı İŞKUR Aşçılık Alanı Mesleki Eğitim Kursları ve Katılımcı Sayıları

Meslekler	Toplam Program Sayısı	Toplam Katılımcı Sayıları		
		Kadın	Erkek	Toplam
Aşçı	22	224	170	394
Aşçı Yardımcısı	152	3.621	873	4.494
Aşçı Yamağı (Çırağı)	108	1.914	198	2.112
Pasta Yapım ve Sunum Elemanı	35	873	51	924
Pastacı Yardımcısı	53	633	163	796
Toplam	370	7.265	1.455	8.720

Kaynak: <http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/istatistikler.aspx#dltop> Erişim:07.08.2016

2015 yılına ait tabloyu incelediğimizde özellikle Aşçı Yardımcılığı ve mesleğe başlangıç aşamasında olan Aşçı Yamağı (Çırağı) kurs sayılarının ülke genelinde çoğunlukta olduğu dikkat çekmektedir. Diğer dikkat çekici nokta aslında belki en önemlisi kurslara kadın katılımcı sayılarıdır. Türkiye genelinde kadın kursiyerlerin katılım sayısı, toplumda kadınların işgücüne katılımı, girişimcileğe teşvik edilmeleri ve aşçılık mesleği adına sevindirici olarak değerlendirilebileceği gibi suistimal edilen bir durum olarak da düşünülebilir.

Tablo 1.9. 2016 Yılı İŞKUR Aşçılık Alanı Mesleki Eğitim Kursları ve Katılımcı Sayıları

Meslekler	Toplam Program Sayısı	Toplam Katılımcı Sayıları		
		Kadın	Erkek	Toplam
Aşçı	-	-	-	-
Aşçı Yardımcısı	136	2.991	518	3.509
Aşçı Yamağı (Çırağı)	72	1.263	112	1.375
Pasta Yapım ve Sunum Elemanı	-	-	-	-
Pastacı Yardımcısı	46	589	113	702
Toplam	254	4.843	743	5.586

Kaynak: <http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/istatistikler.aspx#dltop> Erişim:22.05.2017

2016 yılına ait tabloyu incelediğimizde ise hem aşçılık ve hem de pasta yapım ve sunum elemanı kurslarının açılmamış olması dikkat çekicidir. Bir önceki yıla bakıldığında kursiyer sayısında yaklaşık % 36'lık bir azalma söz konusudur. Kursiyerlerin çoğunluğu Aşçı Yardımcısı ve Aşçı Yamağı (Çırağı) kurslarına katılım göstermişlerdir. 2015 yılının benzeri olarak yine 2016 yılında da kadın kursiyerlerin ilgisinin yoğun olduğu dikkat çekmektedir.

1.5.7. Kültür ve Turizm Bakanlığı Araştırma ve Eğitim Genel Müdürlüğü Kursları

KTB, Araştırma ve Eğitim Genel Müdürlüğü tarafından konaklama ve yeme-içme sektörü çalışanlarının niteliklerini geliştirmek, hizmet kalitesini arttırmak ve toplumda turizm bilincini oluşturabilmek amacıyla ulusal ve uluslararası düzeyde olmak üzere çeşitli turizm eğitim programları düzenlemektedir.

Yurtiçi eğitim programları genelde işbaşı eğitim kursları ve seminerler şeklinde gerçekleştirilmektedir. İl Kültür ve Turizm Müdürlükleri gelen talepler doğrultusunda

bakanlığa bağlı usta öğreticiler tarafından Ön Büro, Yiyecek-İçecek Servisi, Kat Hizmetleri, Yiyecek Üretimi, Yöneticileri Eğitici Olarak Yetiştirme ve Ev Pansiyonculuğu Eğitimi başlıklarında işbaşı eğitim kursları düzenlemekte olup sınavda başarılı olan katılımcılara başarı belgesi verilmektedir. Ayrıca kişilerarası iletişim, motivasyon, takım çalışması, beden dili ve zaman yönetimi gibi konuları kapsayan “Kişisel Gelişim” seminerleri ile ev pansiyonculuğunun nasıl yapılacağına yönelik usul ve esaslara ilişkin bilgileri içeren “Ev Pansiyonculuğu Bilinçlendirme” seminerleri düzenlenmektedir.

Yurtdışı eğitim programları ise ülkeler arasında var olan ilişkilerin geliştirilmesi, bilgi ve deneyimlerin paylaşılması amacıyla uluslararası turizm eğitim programları olarak düzenlenmektedir. Turizm endüstrisinin gelişimine katkı sağlamak amacıyla belirtilen eğitim programları ihtiyaç doğrultusunda ülkemizde veya yabancı ülkelerde düzenlenebilir. Ülkemizde genellikle; Türkiye Turizm Stratejisi, Türkiye’de Turizm Yatırımlarını Yönlendirme, Türkiye’de Turizm Sektöründe Yatırım Olanakları, Turizm Mevzuatı, Turizmde Tanıtım, Türkiye’de Turizm Eğitimi başlıklarında eğitim programları düzenlenirken yine ön büro, yiyecek ve içecek, kat hizmetleri birimlerine yönelik uluslararası kurslara katılım sağlanabilmektedir (<http://aregem.kulturturizm.gov.tr/TR,13202/yaygin-mesleki-turizm-egitimi-faaliyetleri.html> Erişim. 11.08.2016).

1.6. DÜNYADA TURİZM VE AŞÇILIK EĞİTİMİ

Dünya genelinde turizm ve aşçılık eğitimi, ortaöğretim ve yüksek öğretim düzeyinde verilebilirken aynı zamanda gerek kamu gerekse özel meslek kursları aracılığıyla karşılanmaya çalışılmaktadır. Dünyada ilk resmi turizm eğitimi, 1893 yılında İsviçre’de yerel otel birliği tarafından verilmiştir. Lozan’da bulunan (Ecole Hoteliere de Lausanne-EHL) okulun ardından Glion isimli bir başka okul da yine İsviçre’de açılmıştır. Bu iki öncü okul dünyadaki turizm eğitiminin yayılmasında başta ABD olmak üzere, diğer Avrupa ülkelerince de örnek alınmıştır (Çiftçi, Çakır ve Çakır, 2012: 482). Avrupa Birliği’ndeki ülkelerde turizm eğitimi genel olarak kurslar ve ortaöğretim düzeyinde yoğunlaştığı söylenebilir (Üzümcü Polat, Alyakut ve Günsel, 2015: 184). Oysa ülkemizde tam tersi bir görünümde olup yükseköğretim düzeyinde yoğunlaşma söz konusudur.

Modern Fransız Mutfağının doğuşu 17. ve 18. yüzyılda mutfak eğitiminin gelişiminde itici bir güç olmuştur. Sonraları meslek, gelişim göstererek 20. yüzyılın başlarında (örn. Fransa, İngiltere, Almanya, Avusturya ve İsviçre’de) birçok resmi mutfak eğitim okulları ile tanışmıştır (Zopiat, Theodosiou ve Constanti, 2014: 88). İlk aşçılık ve mutfak sanatları ile ilgili kurs 1784 yılında İngiltere’de açılmıştır. Daha sonra Amerika’da 1820 yılında ve Fransa’da 1891 yıllarında benzer aşçılık ve mutfak kursları düzenlenmiştir. Fransa’da 1895’te açılan Le Gordon Bleu ve 1922’den beri aşçılık eğitimi de veren Cornell Üniversitesi ilk diploma veren okullardır ve yine ilk kez Boston ve Adelaide Üniversiteleri’nde 1990’larda kültür ve beslenmeyi tüketim yönüyle ele alan gastronomi yüksek lisans programları açılmış, bunu 1996’da açılan New York Üniversitesi’nin doktora programı takip etmiştir (Allen, 2003: 16-17 Akt. Öney, 2016: 196). Aşçılık eğitiminde okulda veya eğitim kurumlarında alınan teorik eğitimin pratik uygulama ile birleştirilmesi ya da desteklenmesi önemlidir ve uzun yıllar önce bu eğitime başlamış olan İngiltere, Amerika ve Fransa turizm endüstrisinin ihtiyaç duyduğu eğitimi işgücüne önemli katkılar sağlamaktadır.

1.6.1. Amerika Birleşik Devletleri (ABD)’nde Turizm ve Aşçılık Eğitimi

Dünyanın en gelişmiş turizm endüstrisine sahip olan ABD’de turizm eğitimi pek çok ülkeden ileri seviyededir ve çok sayıda ülke bu eğitimi örnek alıp uygulamaya çalışmaktadır. Önde gelen turizm programlarına sahip Cornell Üniversitesi ise ilk eğitimine 1922 yılında başlamıştır. Hem devlet hem de özel kuruluşlar tarafından yapılan turizm eğitimi, meslek liseleri, iki yıllık meslek yüksekokulları, politeknikler ve lisans düzeyindeki dört yıllık programlar olarak dört ayrı seviyede gerçekleştirilmektedir. Alt kademe personel ihtiyacı, örgün eğitim veren okullar, oteller ve seyahat acentaları tarafından gerçekleştirilen 8-10 hafta süren teorik ve işbaşında uygulamalı kurs programları ile karşılanmaktadır. Daha sonra iki yıllık otelcilik ve seyahat acentacılığı eğitiminin verildiği programlar gelmektedir. Lisans düzeyindeki turizm programları, endüstrinin ihtiyacı olan nitelikte ve yönetim kademelerinde istihdam edilebilen çalışanlar yetiştirecek şekilde oluşumlarını gerçekleştirmiş olup sayıları bugün 100’den fazladır. Teorik dersleri, okulların anlaşmalı oldukları ya da kendi bünyelerinde bulunan tesislerde uygulamalı dersler izlemektedir (Taşkın, 2006: 27-28).

Profesyonel mutfak eğitim sistemi kurma çalışmaları, Amerikan mutfak dünyasının ilk yıldızı Charles Ranhofer ile başlatılmıştır. 1893 yılında ülke çapında bilinen önemli yemek kitabı “The Epicurean” (Boğazına ve keyfine düşkün kimse)’ı alana kazandırmış ve 1898 yılında ulusal bir dergide yazmaya başlamıştır. Aynı yıl 1882 yılında Londra’da açılmış olan Ulusal Aşçılık Enstitüsü ziyareti sonrası Amerikan örgün mutfak eğitimi için en azından buradakine benzer bir program kurmak gerektiğini kararlaştırmıştır. 1903 yılında uluslararası aşçıların da üye olduğu bir ağırlama sendikası kurulmuş ve bu sendika 1916 yılında mutfak okulu inşa etme fikrinde finansal kötü yönetim sebebiyle başarılı olamamıştır. Bu arada ulusal çıraklık yasası 1937 yılında kabul edilmiştir. Çıraklık programı 6 bin saatlik, 3 yıl süreli tek yönlü bir çalışmayı kapsamaktadır ve bu çalışmanın sonunda “American Culinary Federation” (ACF- Amerikan Mutfak Federasyonu) tarafından verilen sertifika Çalışma Bakanlığı tarafından onaylanmaktadır (Brown, 2005: 50-51)

Amerika’da mutfak sanatları okulları üç kategoriye ayrılmaktadır (Brown, 2005: 52);

- a) özel, kar amacı gütmeyen enstitüler,
- b) özel ve patentli okullar ve
- c) genel, mesleki ve teknik halk eğitim merkezleri şeklindedir.

Amerika’da özellikle uluslararası yayınlar yapabilen televizyon kanalları da mutfak sanatları eğitimi için önemli bir kaynak halini almışlardır.

1.6.1.1. The Culinary Institute of America (CIA)

1946 yılında Amerika’da kurulan ve mutfak eğitiminde dünyanın önde gelen üniversitelerinden birisidir. New York, California, Texas ve Singapur’da kampüsleri bulunmaktadır. Gıda İşletme Yönetimi, Uygulamalı Gıda Araştırmaları, Mutfak Bilimi, Mutfak Sanatları lisans seviyesinde, Pastacılık ve Pişirme Sanatları, Mutfak Sanatları önlisans seviyesinde, Hızlandırılmış Aşçılık Sertifika Programı (ACAP) ve Şarap ve İçecek Yüksek Lisans Belgesi (WBGC) enstitüde verilen diploma ve sertifika programlarındandır (<https://www.ciachef.edu/about-the-cia/> Erişim: 29.09.2016).

1.6.1.2. Institute Of Culinary Education (ICE)

1975 yılında 20 yaş ve üzerindeki bireylere hızlandırılmış ve yoğun bir aşçılık programı eğitimi vermek için New York'ta kurulmuştur. ICE'de 2001 yılında mutfak yönetimi programı, 2005 yılında ileri pastacılık eğitim programı, 2010 yılında otelcilik programı ile 2012 yılında mesleki gelişim okulu eğitimleri başlatılmıştır. 650 saatlik bir eğitim sonucunda aşçılık diploması almak mümkündür (<https://www.ice.edu/about-us/history-tradition> Erişim: 13.11.2016).

1.6.1.3. The Art Institutes

Mutfak Sanatları, Pişirme ve Pastacılık, Mutfak Yönetimi ve Ağırhama, Yiyecek & İçecek Yönetimi program alanlarında lisans seviyesinde eğitim verilmektedir. Özellikle mezunlar değişik yemek kültürleri hakkında bilgi sahibi olabildikleri gibi yiyecek içecek maliyet kontrolü, muhasebe uygulamalarını analiz edebilme, çeşitli pişirme tekniklerine hakim olabilme, temel insan kaynakları ilkeleri ve yemeklerin servisi hakkında gerekli becerileri kazanmaktadırlar (<https://www.artinstitutes.edu/online/academics/culinary/culinary-management-degree-programs> Erişim: 24.02.2017).

1.6.1.4. Johnson & Wales University

Amerika'nın en büyük mutfak özel öğretim kurumlarından olan Johnsan&Wales Üniversitesi ülke genelinde beş kampüse sahiptir. 1914 yılında Providence, Rhode Island'da kadınlara yönelik "Sekreterlik Okulu" olarak kurulan kurum, sonraları farklı alanlarda büyüme göstererek 16 lisans, üç yüksek lisans ve işletme doktora alanında eğitim vermeyi sürdürmüştür. Mutfak sanatları eğitimi ise 1972 yılından itibaren vermeye başlanmıştır (Brown, 2005: 53-54).

1993 yılında aşçılık master programını Amerika'da ilk veren okuldur. Halen Providence, Kuzey Miami, Denver ve Charlotte kampüslerinde mutfak sanatlarına yönelik eğitimler verilmektedir. Turizm endüstrisinde Johnson & Wales Üniversitesi diploması saygı duyulan bir diploma olup öğrencilerinin büyük çoğunluğu daha mezun olmadan iş bulma şansına sahiptirler. 2 yıllık aşçılık eğitimi alan öğrenciler 3 ve 4'üncü sınıflarda Yiyecek-İçecek Yönetimi okuyarak sektörde daha avantajlı konuma gelebilmektedir (<https://www1.jwu.edu/> Erişim: 15.01.2017).

1.6.1.5. French Culinary Institute

1984 yılında New York'un Soho Bölgesinde kurulan okul günümüzde hem profesyonellere hem de amatörlere yönelik olarak çeşitli seviyelerde mutfak sanatları, gıda yönetimi, pastacılık, şarap sanatı ve restoran yönetimi gibi konularda New York ve California kampüslerinde eğitimler düzenlemekte olup diploma vermektedir. Profesyonel aşçılık programı 600 saatlik bir zaman dilimini kapsamaktadır. Bunun 400 saatlik kısmı teorik (bıçak kullanımı, soslar, sebzeler, kasaplık hayvanlar, deniz ürünleri, pasta ve tatlılar, menü tasarımı gibi konularda) olarak verilmekte olup 200 saatlik kısmı staj uygulaması şeklindedir (<http://www.internationalculinarycenter.com/new-york-campus/professional-culinary-arts/> Erişim: 13.11.2016).

1.6.2. Çin'de Turizm ve Aşçılık Eğitimi

Çin'de 1986 yılında yürürlüğe giren “Zorunlu Eğitim Yasası” 7 yaşında okula başlamayı, 6 yılı ilkokul (bazı bölgelerde 5 yıl olarak uygulanmaktadır) ve 3 yılı da ortaokul olmak üzere 9 yıl eğitimi zorunlu kılmaktadır. Eğitim sistemi 6+3+3 veya 5+4+3 olarak düzenlenmiştir ve zorunlu eğitimi bitiren öğrenciler 3 yıl süreli liselerde eğitimlerine devam etmektedirler. Çin'de mesleki eğitim; mesleki ortaokul, mesleki lise ve üçüncü eğitim olarak 3 seviyede verilmektedir. 9 yıllık zorunlu eğitim kapsamında ilkokul sonrası öğrenci 3 veya 4 yıllık mesleki ortaokula gidebilmektedir.

Meslek okulları tarım ve meslek okulları olarak kendi arasında ayrılmakta olup temel düzeyde teknik ve idari personel hazırlamakta, yerel düzeyde çeşitli alanlarda çalışacak işgücünü karşılamaktadır. Uzmanlaşmış orta öğretim okulları ve meslek okulları, mühendislik, tarım, ormancılık, tıp, maliye ve ekonomi, eğitim, beden eğitimi, sanat, turizm, aşçılık, uygulamalı sanatlar, siyasal bilimler ve hukuk, katiplik, moda tasarımcılığı ve kozmetik gibi alanlarda eğitim vermektedir. Yükseköğrenim kurumları arasında mesleki eğitim veren fakültelerin çoğu 3 yıllık, az bir bölümü ise 2 yıllıktır (<http://rdb.meb.gov.tr/yayinlar/%C3%87in%20E%C4%9Fitim%20Sistemi.pdf> Erişim: 06.11.2016).

Özellikle 1978 yılından sonra Den Xiao-Ping öncülüğünde ekonomik reform ve açılım sağlayan Çin uluslararası turizm hareketlerinde de artış göstererek turizm eğitimine ivme kazandırmış ve hızla gelişim göstermiştir. Aynı yıl ilk ağırlama eğitim

kurumu Jiangsu İl Turizm Okulu (Jiangsu Provincial Tourism School) kurulmuştur. Bir yıl sonra turizm ve otelcilik yükseköğrenim kurumu olarak Şangay Turizm Enstitüsü (The Shanghai Institute of Tourism) faaliyete geçmiştir. Günümüzde okullar, öğrenci sayısı, program çeşitliliği açısından ve turizm eğitimi açısından oldukça gelişmiştir. 1996 yılında 845 enstitü ve 204 bin 263 olan öğrenci sayısı, 2011 yılında 2 bin 208 enstitü ve 1 milyon 83 bin 335 öğrenci sayısına ulaşmıştır (Shen, Luo ve Lam, 2015: 14).

1.6.2.1. Chinese Culinary Institute (CCI)

Dünyanın önde gelen mutfaklarından olan Çin mutfağının uzun ve bir o kadar önemli geçmişi bulunmaktadır. Bu mutfağın standartlarını yükseltmek, gastronomik gelenekleri sürdürmek, nitelikli şefler yetiştirmek ve var olan şeflerin de durumlarını iyileştirmek amacıyla 2000 yılında Çin Mutfak Enstitüsü kurulmuştur. Mutfak eğitimi alanında tam zamanlı 2 yıl süreli yüksek eğitim diploma, yine 2 yıl süreli Çin Mutfağı Diploma, Avrupa Mutfağı Diploma, Ekmek Pasta ve Şekerleme Diploma, Gıda Hazırlama Diploma programları ile turizm eğitime yönelik, yiyecek-içecek işletmeciliği, seyahat acenteciliği, kat hizmetleri operasyonları, önbüro operasyonları gibi alanlarda 4 ay süreli sertifika ve bir yıl süreli diploma programları ile yarı zamanlı çeşitli sertifika ve kurs programları bulunmaktadır (<http://www.cci.edu.hk/cci/html/en/> Erişim: 16.10.2016).

1.6.3. İtalya’da Turizm ve Aşçılık Eğitimi

İtalya’da turizm eğitimi Çalışma Bakanlığına bağlı E.N.A.N.L.C. (Ente Nazionale Addestramento Lavatory Comercio) Ticaret İşleri Yetiştirme Milli Teşkilatı ile Devlet Otelcilik Personeli Mesleki Enstitüsü işbirliğiyle verilmektedir. Bu kuruluşlar katılım için en az ortaokul mezuniyetinin önkoşul olduğu “otel yönetimi ve sekreterliği-3 yıl süreli”, “otel önbüro yönetimi-1 yıl süreli”, “bar ve restoran hizmetleri-1yıl süreli”, “salon hizmetleri-1 yıl süreli”, kat hizmetleri-1 yıl süreli”, “sekreterlik-1 yıl süreli” ve “otel mutfak hizmetleri-3 yıl süreli” olmak üzere çeşitli bölümleri kapsayan kurslar düzenlemektedir. Bu kursları başarı ile tamamlayan bireyler İtalya’dan başka ENALC

ile aralarında anlaşmaları bulunan İngiltere, İsviçre, Fransa, Lüksemburg ve Almanya gibi ülkelerde 6 ay süre ile ücretli staj yapabilmektedir (Demirkol ve Pelit, 2002: 135).

1.6.3.1. Italian Culinary Institute (ICIF)

ICIF, 1991 yılında İtalyan mutfağını korumak, gelecek nesillere aktarmak ve iyi profesyoneller (şef, sommalier, vb) yetiştirmek amacıyla kurulan, kar amacı gütmeyen bir kuruluştur. 1997 yılında merkezini bölgenin prestijli şatosu olan Costigliole d'Asti'ye taşımış ve bugünkü modern eğitiminin temellerini atmıştır. Eğitim programında profesyonel kurslar (İtalyan mutfağı ve şarap, Yemek yönetimi, Dondurma üretimi), amatör kurslar (Dünya lezzetleri, Çorba ve kremler, Balık pişirme ve Et pişirme gibi) ve temalı kurslar (Pizza, İtalyan Mutfağı A veya B seviye, Glütensiz Mutfak) bulunmaktadır. Profesyonel kurslar içindeki İtalyan mutfağı ve şarap kursu; 180 günlük olup 9 hafta teorik-pratik eğitimden sonra anlaşmalı restoranlarda 15 haftalık staj uygulamasını kapsamaktadır. Otelcilik sektöründe en az 3 yıllık deneyimlerini belgeleyenlerin, otelcilik eğitim merkezi ve enstitü mezunları ile yemek ve şarap sektör profesyonellerinin kabul edilebildiği programda; mutfak bilgisi, pastacılık ve ekmek yapımı, dondurma, mahsen, restoran, yiyecek ve içecek yönetimi, Helal sertifika, Gıda güvenliği ve HACCP ve İtalyanca dili başlıklarında eğitim verilmektedir. Kursu başarı ile bitiren adaylar enstitü tarafından verilen diplomayı almaya hak kazanırlar (<http://www.icif.com/tr/> Erişim: 06.11.2016).

1.6.3.2. ALMA La Scuola Internazionale di Cucina Italiana

ALMA, 2004 yılında Parma eyaletinin tarım bakanı olan Albino Ivardi Ganapini ve Richard Carelli birlikteliğiyle açılmış, İtalya Eğitim Bakanlığı'na bağlı olarak Parma'da uluslararası İtalyan mutfağı okulu şeklinde eğitim vermeye başlamıştır. Lisans ve önlisans seviyelerinde eğitim verebilen ALMA, mutfak sanatları alanının yanında, pastacılık, şarap ve restoran yönetimi başlıklarıyla eğitim alanı yelpazesini genişletmiştir. Okul 500'den fazla restoran ve 300 kadar bölgede bulunan pastacılık alanına yönelik staj yapılabilecek işletme ağına sahiptir. 10 okul mezunundan 8'i bir ay içinde istihdam edilebilirken, adayların % 25'i stajyer olarak çalıştığı işletmede iş

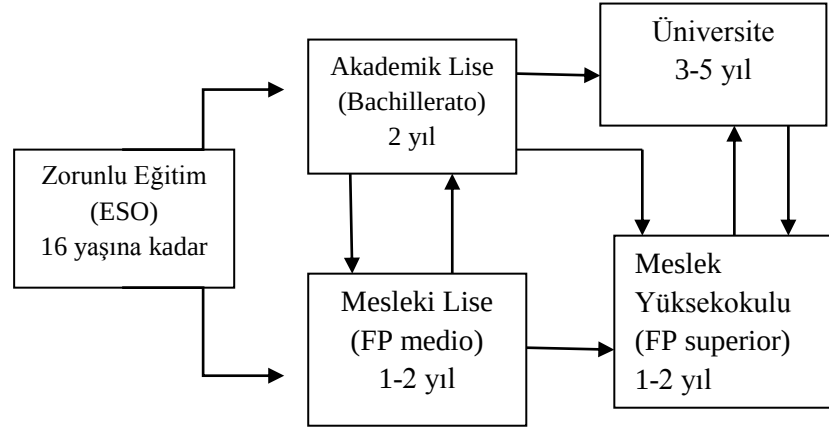
hayatına devam edebilmektedir (<http://scuolemestieridarte.it/le-scuole/alma-la-scuola-internazionale-di-cucina-italiana/> Erişim: 13.11.2016).

1.6.3.3. Apicius Culinary Institue

Adını antik zamanda gastronomi alanında uzman olan “Apicius” adıyla anılan Marcus Gavio’dan alan okul, İtalya Eğitim Bakanlığı’na bağlı, Floransa’da bulunan, aşçılık ve pastacılık eğitiminde önde gelen kurumlardandır. Önlisans programları 2 yıl, lisans programları 4 yıl ve sertifika programları 1 yıl sürmektedir. Okulda, aşçılık, pastacılık ve şarap eğitim programları ile mutfak sanatları eğitim programları bulunmaktadır. Öğrenciler, İtalyan mutfak kültürüne ait lezzet ve tatların teorik ve uygulamaları yanında temel yemek hazırlama ve pişirme teknikleri, mevsimsel ürünlerin kullanımı, baharatların tanıtılması, pastacılık ve dekorasyon teknikleri ile restoran yönetimi gibi konularda eğitim almaktadırlar. Ayrıca öğrenciler Amerika’da bulunan anlaşmalı okul University of South Florida’da değişim programı ile okuma fırsatı yakalayabilmektedir (<http://www.mciturkiye.com/tr/mutfak-sanatlari/apicius?country=5> Erişim: 13.11.2016).

1.6.4. İspanya’da Turizm ve Aşçılık Eğitimi

İspanya’da tam teşekküllü birkaç mutfak sanatları alanında eğitim veren okulları küçük çaplı sayısız pişirme atölyeleri desteklemektedir. Bu sebeple mutfak eğitimi bir model ile tanımlanmış değildir. Zorunlu eğitim 16 yaşına kadar sürmektedir ve dilerse gençler ortaöğretime (lise) devam edebilir veya işgücü piyasasına katılabilir. Lise düzeyindeki öğrenci akademik lise ile meslek lisesine gitmek arasında seçim yapar. Lise eğitimini tamamladıktan sonra birey, üniversiteye veya melek yüksekokuluna (yükseköğretim) devam edebilir. Mesleki eğitim programlarında eğitim, okul tabanlıdır ve sınıfta teorik olarak alınan eğitimin yanında işyerinde pratik uygulamalar ile becerilerin geliştirilmesi hedeflenmektedir. Programlar geniş bir yelpazede kurulmuştur ve süreleri 1200-2000 saat (1-2 yıl) arasında değişiklik göstermektedir. Stajyerler, işyeri eğitimleri sırasında seyahat masraflarına karşılık gelen küçük ödemeler dışında herhangi bir ücret almamaktadır (Lopez-Mayan ve Nicodemo, 2015: 96).



Kaynak: Lopez-Mayan ve Nicodemo, 2015: 97.

Şekil 1.4. İspanya’da Eğitim Düzeyi

Akademik lise öğretimi (bachillerato), 16-18 yaş aralığındaki öğrencileri üniversite eğitimine, ileri düzeydeki mesleki eğitime veya iş piyasasına hazırlamayı amaçlar. Bachillerato eğitimi, sanat, doğal bilimler ve sağlık, beşeri bilimler ve sosyal çalışmalar ile teknoloji türü olmak üzere dört değişik başlıkta eğitim vermektedir. Mesleki eğitim ise iki farklı düzeyde yani orta ve ileri düzeyde verilmektedir. Öğrencilere seçmiş oldukları mesleğin temel becerilerinin kazandırılması, hak ve sorumluluklar ile yasaların öğretilmesi ve böylece mesleki olgunluğa erişmiş bireyler yetiştirilmesi amaçlanır (<http://euroguidance.iskur.gov.tr/Portals/1/Kaynaklar/ulkeornekleri/ispanya.pdf> Erişim: 21.11.2016).

1.6.4.1. Escola D’Hostaleria I Turisme (Turizm Aşçılık Okulu)

Aşçı ve servis personeli yetiştirilmek üzere çeşitli eğitimler verilen Turizm ve Aşçılık okulunda öğrenciler eğitimlerinin ikinci yılında staj uygulaması gerçekleştirmektedirler (<http://www.insehtb.cat/> Erişim: 10.03.2017).

1.6.5. Fransa’da Turizm ve Aşçılık Eğitimi

Fransa’da 6-16 yaşları arası eğitim zorunludur ve 3 aşamada gerçekleştirilir. 6-11 yaşlar arasında ilköğretim, 12-15 yaş arası ikinci basamak ortaöğretim ve 15-16 yaşlarda genel veya mesleki teknik lise eğitimi olarak zorunluluk gösterir. Mesleki eğitim ise; mesleki bir ortaöğretim kurumunda tam zamanlı olarak ya da mesleki bir eğitim merkezinde kayıtlı olup yarı zamanlı iş başında bulunarak çıraklık yapılarak

verilmektedir. Eğitim sonunda öğrenciler, 200'ün üzerinde uzmanlık alanını kapsayan Mesleki Eğitim Sertifikası (CAP) veya birçok sektöre (inşaat, ağırlama, tarım, vb.) yönelik 70'e yakın çeşitli alanlarda verilen Mesleki Eğitim Bakaloryası (BEP) almaktadır. (https://cache.media.eduscol.education.fr/file/dossiers/61/8/formation_professionnelle_VA_151618.pdf Erişim: 19.11.2016).

Meslek yüksekokulları ve üniversiteler dışında Fransa'da aşçılık eğitimi veren birçok okul bulunmaktadır. Bu okullardan bazıları: “Le Cordon Bleu”, “Lenôtre”, “Ritz Escoffier”, “L'Atelier des chefs”, “Patricia Wells”, “Alain Ducasse”, “Cook'n With Class”, “The Alpine Cookery Course”, “The Paul Bocuse institue in Lyon” dır.

1.6.5.1. Le Cordon Blue

1895 yılında “La Cuisiniere Cordon Bleu” Dergisinin yayımcısı Marthe Distel tarafından mutfak sanatları okulu olarak Paris'te kurulmuştur. 1950'li yıllarda Julia Child'ın eğitimini tamamlayıp ünlü bir aşçı ve yemek yazarı olması ile Le Cordon Bleu'nun uluslararası alanda tanınırlığını arttırmıştır.

20 ülkede 40'ı aşkın uluslararası okulda yılda 20 bin öğrenciye eğitim veren Le Cordon Blue dünyaca tanınmış aşçılar aracılığıyla Fransız mutfağı, dünya mutfağı ve uluslararası aşçılık teknikleri ile şeflerin bilgi ve deneyimlerini öğrencilere aktarmaktadır. Ayrıca mutfak sanatları, şarap, yönetim ve ağırlama programları ile geniş bir yelpazeye sahiptir (<https://www.cordonbleu.edu/programmes/en> Erişim: 16.05.2017).

1.6.5.2. Lenotre

1971 yılında Paris'te kurulan Ecolan Lenotre, gastronomi alanında eğitim almak isteyen ya da kendini geliştirmek isteyenlere meslek lisesi olarak yardımcı olmaktadır. Çeşitli zaman dilimlerinde, profesyonel ve amatörler için gerçekleştirilen sertifika ve diploma eğitim programları, pastacılık ve mutfak sanatları alanlarını kapsamaktadır (<http://www.lenotre.com/cours-et-ecoles/les-ecoles-et-formations/les-ecoles/plaisir.html> Erişim: 29.11.2016).

1.6.5.3. Ritz Escoffier

Fransız mutfağına ve pastacılığına yönelik eğitim başlıklarının yanında 19 hafta süreli “Gastronomi Master” programı da bulunan okulda başta Fransız mutfağı olmak üzere genel mutfak sanatları eğitimi verilen kurslar da bulunmaktadır. Paris’te hizmet vermekte olan okulda eğitim Fransızca verilse de İngilizceye çeviri anlık olarak da yapılmaktadır. Kursiyerler çeşitli eğitim kursları sonunda diplama ya da sertifika almaya hak kazanmaktadırlar (<http://www.ritzescoffier.com/en-GB/cooking-training-diploma/cooking> Erişim: 25.05.2017).



İKİNCİ BÖLÜM

KARİYER VE KARİYER PLANLAMA

Çalışmanın ikinci bölümünde kariyer ve kariyer planlama üzerinde durulacak olup kariyer hedef seçimini etkileyen faktörler hakkında bilgi verilecektir. Ayrıca iş yaşamında karşılaşılan kariyer engellerinin neler olduğuna değinilecektir.

2.1. KARİYER KAVRAMI

İnsanlar yaşamlarının büyük bir kısmını çalışarak geçirdiğinden, iş onlar için hayati öneme sahip bir olgudur (Barutçugil, 2004: 319). Meslek seçimi ise sadece ne iş yapılacağı ile değil aynı zamanda nasıl bir yaşam sürüleceği ile de ilgilidir. Seçilen meslek, gelecekteki yaşam standardını ve sosyal yaşantıları belirleyici olabilmektedir (www.mbs.meb.gov.tr). Küresel rekabet ortamında bilim ve teknolojinin hızlı bir gelişim göstermesi yeni iş alanlarını ortaya çıkarmış ve bu alanlara yatırım yapan işletmeler de eğitilmiş, alanında yeterli ve uzman işgücü sıkıntısı yaşamaya başlamışlardır (Kozak, 2001: 15). Dolayısıyla iş yaşamındaki değişim hızını yakalamak ve çağa ayak uydurabilmek, işletmelerin sahip oldukları en değerli hazineleri olan insan kaynağını en iyi şekilde yönetmekle ve çalışma yaşamında mutlu, tatmin olmuş bireyler yaratmakla mümkün olacak gibi gözükmemektedir (Şimşek ve Öge, 2011: 281). Yaşanan bu değişim ve gelişmelerle birlikte kişilerin bir meslek sahibi olarak çalışmalarının artan önemine bağlı olarak “kariyer” olgusu gün geçtikçe ivme kazanmaya devam etmektedir (Kozak ve Dalkıranoglu, 2013: 44).

Odağında birey ve iş olan kariyer kavramı, meslek, iş, başarı ve statü gibi kavramları çağrıştırmakla birlikte insan yaşamını kuşatan bir niteliğe sahiptir. Bu nedenle önemi, gerek bireysel ve gerekse örgütsel anlamda giderek artarak yol kat etmektedir (Özdemir ve Aras, 2015: 108). 16. yüzyıldan itibaren devlet memurluğu ile birlikte ortaya çıkıp gelişim gösteren bu kavram, modern anlamda 1970’li yıllarda incelenmeye başlanmış ve iş hayatının merkezine yerleşmiştir (Türkkahraman ve Şahin, 2010: 77). Fransızca “carriere”, İngilizce “career” kelimesinin karşılığı olarak dilimize geçen kariyer kavramı gelişim göstererek günümüze kadar kariyer planlama, kariyer aşamaları, kariyer geliştirme ve kariyer yönetimi gibi farklı kavramlar ile de yazında yer

bulmuştur. Kariyer kavramı günümüzde oldukça sık kullanılıyor olmasına rağmen araştırmacıların tam bir ortak tanım üzerinde karara varamadığı ve değişik ortamlarda farklı anlamların yüklendiği bir kavram olarak gözlenmektedir (Uçar, 2010: 4). Türk Dil Kurumu Güncel Türkçe Sözlüğü kariyer kavramını; “Bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık” şeklinde tanımlamaktadır (TDK, 2016).

Özdemir ve Mazgal (2012) kariyer kavramını bireyin iş hayatına giriş yapması ile başladığı düşünülen bir kavram olarak algılandığını aslında bunun çocukluğundan itibaren şekillenerek ilerleyen bir süreç olarak değerlendirilmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Araştırmacılar bireysel ve çalışma yaşamı açısından olmak üzere iki farklı açıdan kariyer kavramını tanımlamaktadır. Bireysel açıdan kariyer; *“insanların hür iradeleriyle tercih ettikleri ya da aileleri, arkadaşları ve/veya çevrelerinin yönlendirmesiyle takip ettikleri yol ve süreçleri ifade eder.”* Çalışma yaşamında ise; *“insanların hür iradeleriyle seçebilecekleri bir süreç olarak değerlendirilse de genel olarak birtakım prosedür ve yönergelerle göre izlemek zorunda kaldıkları aşama ve adımlardır”* şeklinde ifade etmişlerdir (Özdemir ve Mazgal, 2012: 89-90). Herkes kendi yaşamı ve algılamasına göre kariyer kavramına farklı anlamlar yükleyebilmektedir. Bazı bireyler kariyeri planlanmış, programlanmış olaylar bütünü olarak değerlendirirken, bazıları ise, fırsat ve şans ile oluşan bir süreç olarak yorumlamaktadır (Güney, 2015: 145). Kariyer denilince sadece terfi durumu ve örgüt içerisindeki dikey ilişkiler anlaşılmamalı aynı zamanda kişinin kendisini geliştirmesi, yeni deneyimler ve beceriler edinmesi, örgüt içerisinde ast üst ilişkilerinde edindiği davranışlar ve daha birçok durum birlikte düşünülmelidir (Demirdelen ve Sarıışık, 2012: 355). Kariyer Ladkin (2002)’in de belirttiği üzere bireyin çalışma yaşamındaki kişisel yön ve geleceği ile ilgilidir (Ladkin, 2002: 380).

Kariyer, bir kimsenin yaşamının herhangi bir anında sahip olduğu tüm yaşam rollerinin gerektirdiği etkinliklerin bileşimidir ve bu roller bireyin “çalışan” olarak üstlendiği rolleri de kapsar. Bir meslek seçmek veya mesleğe girmekle tamamlanmayan kariyer, yaşam boyu devam eden bir süreçtir. Çünkü kariyer, meslek öncesi-meslek icrası-meslek sonrası görevleri olduğu kadar boş zaman faaliyetlerini, toplumda üstlenilen diğer rolleri ve bütün bu rolleri oynarken bireyin kendine özgü uyumunu ve gelişimini de ifade eden bir kavramdır (Yeşilyaprak, 2012: 7). Yüksel (2003) kariyeri

“bir kişinin iş yaşamında sahip olmak ve ulaşmak isteyeceği uzmanlık ve iş başarısı” olarak tanımlamaktadır (Yüksel, 2003: 23). Farklı bir tanımlamaya göre kariyer kavramı, “bir meslek ya da işe sahip olmanın yanında, çalışma yaşamında başarı sağlamak, para ve prestij kazanmak, geleceğe yönelik plan yaparak amaç, duygu ve istekleri yerine getirmek, dolayısı ile kendini gerçekleştirmek gibi çok geniş bir anlam ifade etmektedir.” (Gürdoğan ve Atabey, 2015: 91). Anafarta (2001) ise kariyeri; “bir bireyin istediği yaşam tarzını sağlamaya çalışabilmesi için uzun dönemde elde ettiği veya edeceği eğitim, yetenek ve deneyimler birikimi” olarak tanımlamaktadır (Anafarta, 2001: 3)

O halde kariyer kavramı ile ilgili bir tanım denemesi yapacak olursak, bireyin gerek iş gerekse özel yaşamı süresince öğrenmeye devam etmesi, bu doğrultuda gelişim göstermesi ve mesafe kat etmesi ya da diğer bir ifadeyle ilerlemesi ve tatmin olması kariyer olarak ifade edilebilir.

Tüm bu tanımlardan yola çıkarak kariyer kavramının özelliklerini ortaya koymak istersek, kariyer (Uçar, 2010: 5);

- Kişi açısından bir gelişme yaratmaktadır.
- Tek taraflı bir olgu değildir. Örgütler kişilerin kariyerlerini etkilediği gibi, kişiler de kendi kariyerlerini olumlu veya olumsuz etkileyebilmektedirler. Yani kariyer yönetiminin sorumluluğu hem birey hem de örgütte yatmaktadır.
- Kişinin yaşamının her anını kapsayan dinamik bir süreçtir.

2.1.1. Önemi

Toplum içinde mesleki tercihlerini doğru yapmış, başarılı ve mutlu bireyler oluşturma yolu, verilen eğitimi sektörün ihtiyaçlarına uygun hale getirmek ve bireylerin de yeteneklerine uygun işlere yönlendirilebilmesinden geçmektedir. Eğitim hayatı ise bireyin iş ve kariyer planlamasında belirleyici olabilmektedir (Morkoç ve Doğan, 2014: 113). Fizyolojik ve duygusal ihtiyaçları karşılanmış birey, gelişim gösterdikçe kendini gerçekleştirme güdüsü ile kariyerinde yükselmek isteyecek ve bu yükselme ile işletmede daha fazla güç elde etme, prestij kazanma ve daha fazla gelir elde etme imkanı yakalayacaktır (Kozak, 2016: 142).

Bireylerin iyi bir iş bulabilmeleri ve kariyerlerinde başarılı olabilmeleri için kendi ilgi alanları ve kişisel becerilerine uygun kariyer düşünceleri belirlemeleri ve bu hedeflere ulaşmalarını sağlayacak etkili bir kariyer planı geliştirmeleri hayati önem taşımaktadır (Zengin, Şen ve Taşar, 2011: 224). Çünkü günümüzün başarılı çalışanları ve yöneticileri, kariyer hedeflerini, bu hedeflere ulaşmayı sağlayacak planları ve hatta kariyerlerinin tamamını önceden belirleyebilen insanlar olarak karşımıza çıkmaktadır (Okakın ve Şakar, 2011: 253).

2.2. KARIYER DÖNEMLERİ

İnsanların kariyerleri canlı organizmalar gibi doğar, gelişir ve son bulur yani diğer bir ifadeyle insanların gelişim süreci ile kariyer paralellik göstermektedir (Güney, 2015: 148). Bireyin kariyerinin gelişmesine ve şekillenmesine yardımcı olan zihinsel özellikler, aile, okul, cinsiyet, meraklar, yaş, iş tecrübeleri, deneyim, fiziksel ve temel girdiler gibi çeşitli etkiler vardır ve bu süreç içinde birey kariyer yolunda ilerlemek için koşullanır (Budak, 2016: 313).

Daha geniş anlamda ele alırsak, insanların hayatında çocukluktan gençliğe, gençlikten yetişkinliğe, yetişkinlikten yaşlılığa olmak üzere çeşitli dönemler vardır. Bu dönemler genellikle kariyer dönemlerinde de olduğu gibi yaş aralığı ile ifade edilmektedir. Literatürde genel olarak kabul gören De Cenzo ve arkadaşlarının geliştirdiği beş başlık altında kariyer dönemlerini incelememiz mümkündür. Bunlar (Bingöl, 2006: 290-292; Yılmaz ve Eroğlu, 2008: 124-126; Bayraktaroğlu, 2008: 148-150; Özgen ve Yalçın, 2010: 190-192; Ertürk, 2011: 212-213; Güney, 2015: 148-150; Budak, 2016: 313-315):

2.2.1. Keşfetme-Arama (0-25 yaş)

Okuldan işe başlayıncaya kadar geçen süre olarak kabul gören, genelde 20'li yaşların ortasında son bulan, bireyin kendini anlamaya çalıştığı, hangi işte başarılı olabileceğini araştırdığı ve okuldan ilk işe başlayıncaya kadar geçen dönem olarak ifade edilmektedir (Bayraktaroğlu, 2008: 148). Keşif aşamasında birey, anne ve babasının, öğretmenlerinin, arkadaşlarının görüş ve önerileri ile iletişim araçlarından ve çevresindeki işletmelerden ihtiyaç duyduğu bilgileri toplamaya çalışır. Kısaca, gelecekte

kendisini geliştirebileceği, yeteneklerini rahatlıkla kullanabileceği, iyi bir gelir elde edebileceği, mutlu ve huzurlu olacağı mesleği seçmeye çalışır (Ertürk, 2011: 212; Güney, 2015: 148).

2.2.2. Kurma (26-35 yaş)

Birey iş yaşamının içine girer ve işindeki fırsatları değerlendirmeye başlar. Eğer iş, bireyi tatmin etmez ve beklentilerini karşılamazsa sıkıntılar ortaya çıkabilir ve yeni arayışlar söz konusu olabilir ya da tam tersi işinden memnun olursa daha iyi konuma gelmek için çaba gösterir, ilerleyebilmek için değerlendirmelerde bulunabilir (Güney, 2015: 148). Bu dönem birey için kısaca ilk işi bulma ve yerleşme, kendini geliştirme, bulunduğu pozisyonu koruma ve akranları tarafından kabul edilme süreçlerini kapsamaktadır (Bayraktaroğlu, 2008: 148). Bu evrenin sonuna doğru birey, kariyer hedefleri ile gerçekleştirenleri karşılaştırır ve meslek seçimini doğru yapıp yapmadığını değerlendirir. Kariyer gelişimi son derece hızlı olan bireyin liderlik gerektiren işlere istek duyduğu da söylenebilir (Okakın ve Şakar, 2011: 256).

2.2.3. Kariyer Ortası (36-50 yaş)

Bireyin kariyerinde belli bir noktaya ulaştığı, deneyim ve bilgi sahibi olduğu, çıraklıktan ustalığa geçiş yaptığı bir dönem olarak ifade edilebilir (Bayraktaroğlu, 2008: 149). Artık birey mesleğinde saygın bir yere gelmiş, maddi ve manevi doyuma ulaşmış olabilir. Kariyer ve yaşam yönü ile ilgili tekrar gözden geçirme ve değerlendirme yapılabilir ancak genellikle birey ulaşılan noktayı korumak için çaba gösterir (Bingöl, 2006: 291). Örneğin; otel işletmesinde çalışan bir birey 40 yaşında aşçıbaşı olarak görev yapıyorken 50 yaşında yiyecek ve içecek müdürü olmayı ya da genel müdür olmayı hedef koyabilir ve bu doğrultuda sürekli çalışmalarını sürdürebilir ya da bu unvan benim için yeterlidir diyerek çalışma yaşamına devam edebilir belki de imkanı var ise kendi işletmesini kurarak çalışan statüsünden çıkıp işyeri sahibi unvanı alabilir.

2.2.4. Kariyer Sonu (51-65 yaş)

Bazı bireylerin çalışma yaşamlarının en üst düzeyine ulaşabildiği bu dönemde birey kazandığı bilgi ve tecrübeleri ile artık öğretici konumdadır ve çevresinden de bu

konumu ile saygı görür. Yükselme eğilimi gösterenlerin oranı oldukça düşüktür, bireyin kariyeri durgunluk sürecine girer, iş yaşamına olan ilgisi azalır ve gerileme süreci başlar (Bayraktaroğlu, 2008: 150). Olgunluk dönemi olarak da adlandırılan bu aşamada bireylerin iş ve gelecek ile ilgili beklentileri olmayabilir ve dikkatleri bu dönemde daha çok sağlıklarına ve bazı hobilerine yönelme gösterir (Güney, 2015: 149; Ertürk, 2011: 213).

2.2.5. Azalma-Emeklilik (66-75 yaş)

Bu dönemde artık emeklilik için planlamalar yapılır çünkü artık bireyin gücü, sorumlulukları ve kariyeri azalma gösterir. Bu zamana kadar birey kazandığı bilgi, birikim ve deneyimleri kendisinden görevi devralacak kişi/kişilere ya da yeni yetişen genç çalışanlara aktararak bir bakıma danışmanlık görevi yapabilir, onların eğitimlerine katkıda bulunabilir (Bayraktaroğlu, 2008: 150). Bireyin manevi olarak da doyum yaşaması söz konusudur.

Yukarıda sayılan dönemlerin her biri bireyler için ayrı bir önem taşımaktadır. Keşif aşamasında, birey kendisini gerçekçi bir şekilde değerlendirerek mutlu olabileceği bir meslek seçebilmek için çaba gösterir. Kurma aşamasında, birey çalışma yaşamına adım atmıştır ve zor bir dönemdedir, deneyimsizliğini yenmeye çalışır. Kariyer ortasında, birey belirli bir konuma gelmiştir ve geçmiş ile geleceğe dönük tekrar değerlendirmelerde bulunabilir. Kariyer sonu döneminde, birey yavaş yavaş emekliliğe yönelik planlar yapmaya başlar çünkü çalışma yaşamındaki temposunu kaybetmeye başlamıştır. Son olarak azalma döneminde, birey artık emekli olacaktır ancak dilerse kazanmış olduğu deneyimleri ve birikimleri paylaşabilir danışmanlık hizmeti de verebilir.

2.3. KARIYER PLANLAMA

Çalışma hayatında yaşanan değişim ve gelişmeler sonucu örgütsel yapılar ve işgörenler üzerinde etkiler görülmüş ve işletmeler varlıklarını sürdürebilmek için sahip oldukları iş gücünün gelişimine gün geçtikçe önem vermeye başlamışlardır. Kariyer planlanabilen bir süreçtir ve kariyer planlama ile işgören ve işletme uyumu sağlanarak verimlilik arttırılmıştır. İşgörenlerin yapacakları veya yaptıkları işler konusunda bir

kariyer yolu belirleyip bu yolda ilerlemelerini sağlayacak araç, yol ve yöntemlerin belirlenmesi süreci kariyer planlama olarak tanımlanabilir (Güney, 2015: 150-151). Ayrıca kariyer planlaması, yeni bir işe başlama, transfer olma, bulunduğu pozisyondan bir üst seviyeye çıkma ya da yükseltme ve diğer örgütlere geçme gibi mesleki tercihleri de kapsamaktadır (Özgen ve Yalçın, 2010: 188-189). Kariyer planlamasını Kuzgun, *“yetenek ve becerileri gerçekçi bir tutumla değerlendirmeye niyet etmeyi ve bunu sürdürmek için gerekli güce sahip olmayı içeren”* faaliyetler olarak belirtmektedir. Aynı zamanda bireyin hedeflerinin ve değerlerinin tutarlı olması kariyer planlamasına hazır olduğunun önemli bir göstergesidir (Kuzgun, 1986: 220). Belirlemiş olduğu hedef/hedefler bireyin emin adımlarla yol almasını sağlayacaktır. İşgörenler kariyer planlaması yaparken; kişilik yapılarına, cinsiyetine, yaşına, medeni durumuna, yeteneklerine, eğitim düzeyine dikkat ederek hareket etmelidir (Gümüştekin ve Gültekin, 2009: 157). Kısaca kariyer planlaması, bireyin bazı kariyer hedefleri belirlemesi ve daha sonra bu hedeflere ulaşmak için izlemesi gereken yol olarak da tanımlanabilir (Özgen ve Yalçın, 2010: 188).

Günümüzde insanlar daha fazla güç, statü ve para sağlayan pozisyonlara geçmek için uğraş vermekte ve bu doğrultuda kariyer planları yaparak belirledikleri hedeflere ulaşabilecekleri yolları aramaktadırlar (Kitapçı ve Sezen, 2002: 221).

Kariyer planlaması, bireyin iş doyumunu ve örgütte devamlılığını sağlama temeline dayalı olduğu için gerek örgütler gerekse çalışanlar için önemli bir süreç olarak görülmektedir (Kozak, 2016: 145). Çünkü her iki unsur açısından geleceğe yönelik tahminlerde bulunulur ve geleceği planlamak söz konusudur (Bayraktaroğlu, 2008: 139). Kariyer planlaması ile çalışanlar ve örgütler önlerini daha iyi görebilme fırsatı yakalayabilmektedirler (Güney, 2015: 151).

Kariyer planlamasının gerek çalışanlar gerekse örgütler açısından çeşitli yararları bulunmaktadır. Çalışanlar açısından bakıldığında, ilerleme fırsatı yaratır, işlerini ve işletmelerini benimsemeleri sağlanır, daha iyi çalışma imkanı ve yüksek kazanç fırsatları oluşturur, moral ve motivasyonları yükseltir, yöneticilerin sorumlu olduğu çalışanların bilgi ve beceri düzeyleri hakkında haberdar olmalarına olanak sağlar ve değerlendirmelerde bulunmalarına yardımcı olur, eksiklikler var ise geliştirilmesi için fırsatlar yaratır ve çalışanların yerine getirdikleri iş ve görevlerden tatmin olmalarını

sağlar. Örgüt açısından bakıldığında ise; insan gücü kaynağının zenginleşmesine, uluslararası işletmelerde çalışan hareketliliğine, bilgili ve yetenekli bireylerin uygun görevlere yerleştirilmesine katkıda bulunur, iş ve mesleğe olan bağlılığı artırır, insan kaynağını yedekler, üst kadrolara atanacakların belirlenmesinde ve iş gücü niteliğinin yükseltilmesinde kolaylıklar yaratır, işgörenlerin ihtiyaçlarının belirlenmesinde ve eşit ücret dağılımı konusunda yönetim kademesine yardımcı olur, gelecekte karşılaşılabilecek olumsuzlukların tespit edilmesine ve bu doğrultuda plan ve programların oluşturulmasına imkan sağlar, işletme içinde çalışanların dikey ya da yatay hareket etmelerine, eğitim programlarının hazırlanmasına ve sağlıklı ücret politikaları oluşturulmasına kolaylıklar yaratmaktadır (Güney, 2015: 152-153).

Otel işletmelerinde çalışanların niteliğini iyileştirmek, örgütün verimliliğini arttıracak diğer unsurları gerçekleştirmek, personel devir hızını ve maliyetleri azaltmak, aidiyet duygusunu geliştirmek ve modern yönetim yaklaşımlarını uygulayabilmek için kariyer planlamasına ihtiyaç duyulmaktadır (Zengin, Şen ve Taşar, 2011: 218).

Kariyer planlaması ile çalışanları etkin ve verimli kullanma, yükselme istekleri konusunda değerlendirmelerde bulunma, yeni ya da farklı alanlarda çalışanları değerlendirme, kariyer imkanları ile performansının ve işletmeye bağlılığın artırılması, eğitim ve gelişim ihtiyaçlarının tespit edilmesi amaçlanmaktadır. Böylece çalışanların moral ve motivasyonu yükseltilerek işlerini daha iyi yapmaları sağlanarak verimlilikleri artırılır ve kurumsal kimliğin oluşturulması kolaylaşır (Güney, 2015: 151-152). Kariyer planlama konusunda bireysel ve örgütsel yaklaşım olmak üzere iki önemli yaklaşım söz konusudur. Bireysel kariyer planlamada birey, kendi kişilik ve özelliklerine uygun yol ve yön belirleme çabasıdadır ve değişik faktörlerden etkilenebilmektedir. Nitekim Kozak ve Dalkıranoglu (2013) çalışmalarında kariyer seçiminde bireyin kişiliği, ilgi alanları, kültürel kimliği, küreselleşme ve sosyalleşme gibi pek çok faktörden etkilendiği sonucuna ulaşmışlardır. Örgütsel kariyer planlamada ise bireysel kariyer planlamanın amaç ve yönelimleri ile örgütsel amaçları uyumlu hale getirme ön plandadır (Kozak ve Dalkıranoglu, 2013: 43-49).

2.3.1. Bireysel Kariyer Planlama

Bireysel kariyer planlama, iş ya da meslektan çok bireyin kendisinde odaklanmakta ve onun amaç ile yeteneklerinin bir analizini ifade etmektedir. Ayrıca birey planlama ile geleceğini kontrol altına alma imkanı da bulmaktadır (Özgen ve Yalçın, 2010: 197). Geleceğe yönelik kariyer beklentisi olan ve aynı zamanda kariyerini planlayacak olan birey, öncelikle amaçlarını belirlemeli sonra ise bu amaçlara ulaşımını sağlayacak çeşitli planlar oluşturmaktadır (Budak, 2016: 323).

Bireysel kariyer planlamada, kişi kendi kariyeri ile ilgili kararları kendi verir ve değerlendirmelerde bulunur. Burada önemli olan bireyin ilgi alanlarını, değerlerini, kabiliyetlerini ve davranışsal eğilimlerini bilerek, onlara öncelik vererek hareket etmesidir (Kozak, 2016: 147). Bireyin kariyerini sahiplenmesi ve beceri düzeyini geliştirmesi başarılı bir kariyer için hayati önem taşımaktadır (Anafarta ve Özgenlik, 2001: 2). Kişisel bir süreç olan bireysel kariyer planlama, bireyin gelecekte yapacağı işleri, meslekleri ve ilerleyeceği yolların belirlenmesi ile ilgili faaliyetleri kapsamaktadır (Güney, 2015: 154). Birey bu bilinçle hareket ederek kendisini geliştirme ve ispat edebilme şansı yakalar, daha fazla sorumluluk alarak gerek sosyal gerekse psikolojik açıdan tatmin olmak için çaba gösterir ve planladığı kariyer hedeflerini gerçekleştirmek için sürekli faaliyetlerde bulunur. Kariyer planlaması bireye şöyle faydalar sağlar (Çiftçi, 2010: 149; Tunçer, 2012: 18; Güney, 2015: 152-153);

- İşletme içinden terfi olanağı ile bireye yükselme fırsatı yaratır,
- Farklı deneyim ve eğitime sahip bireylere, kariyer planlama desteği verilerek örgüt ile bütünleşmesi sağlanır,
- İyi bir iş ve iyi bir gelir elde etmenin yanında sorumluluk, hareketlilik ve verimlilik artırma becerisi kazandırır,
- Kişisel gelişimlerini artırır,
- Çalışanları motive ederek, daha kolay yükselmelerini sağlar,
- Bireyin ihtiyaçlarının tatminini kolaylaştırır,
- Çalışanların fiziksel, sosyal ve zihinsel kapasitelerinden yöneticilerin haberdar olmasını sağlar,
- Kariyer hedeflerinin belirlenmesi, potansiyel yeteneklerin harekete geçirilmesine yardımcı olur,

- Sahip olduğu yeteneklerini her an kullanıma hazır hale getirmesi için bireyi teşvik eder,
- İş hayatından doyum alarak bireyin kendisini güçlü hissetmesi sağlar,
- Genel olarak bireyin psiko-sosyal açılardan tatmin olmasını sağlar.

Kariyer planlaması birtakım zorluklar taşımasına karşın gerek birey gerekse örgüt açısından büyük önem taşımaktadır. Çünkü geleceğe yönelik tahminlerde bulunma ve geleceği planlamak söz konusudur (Bayraktaroğlu, 2008: 139). Bireysel kariyer planlama beş aşamadan oluşmaktadır. Bu aşamalar:

2.3.1.1. Bireyin Kendini Tanıması

En önemli nokta olan bireyin kendini tanıması aşamasında kişi kendisinin güçlü ve zayıf yönlerini, ilgi alanlarını, geleceğe yönelik amaç ve hedeflerini iyi belirlemeli, hangi değerlerin (para, şöhret, eşitlik, başarı, güvence, saygı görme, çevre edinme, kendini gerçekleştirme vb.) kendisi için önemli olduğunu ya da önceliklerini çok iyi bilmeli ve ona göre kariyerine odaklanmalıdır. Kısacası birey, bir öz değerlendirme ile kariyer planlamasına başlamalıdır (Güney, 2015: 154-155).

Bireylerin yetenek ve niteliklerini bilmeleri yeterli olmayıp aynı zamanda kariyer kararlarını etkileyen faktörlerin de neler olduğunu bilmeleri gerekir (Anafarta, 2001: 7). Birey, kendisine birtakım sorular (Nasıl bir insanım?, yeteneklerim nelerdir?, hangi mesleğe ve işe karşı istekliyim? vb. gibi) sorarak, diğer insanlarla kıyaslama yaparak, belirli testleri uygulayarak daha gerçekçi bir değerlendirme yapabilir (Bingöl, 2006: 298-299). Kişi kendisini bir bütün olarak gözden geçirmeli, analiz etmeli ve harekete geçerek kariyer planlamadaki ilk aşamayı gerçekleştirmelidir.

2.3.1.2. Kariyer İmkan ve Olanaklarının Tespit Edilmesi

Bu aşamada birey, kendisi için önemli olan iş, meslek ve işletmeler hakkında bilgi toplar. Daha sonra elde ettiğı bu bilgileri kendi yetenek, bilgi ve becerilerine göre objektif olarak değerlendirmelerde bulunur ve kariyer planlarını oluşturmaya çalışır (Güney, 2015: 155). Arzu edilen iş türü, çalışılmak istenen sektör ve işletme yapılarını bilmek ve belirlemek önemli adımlardan birisidir ve seçimler için birey kendi

davranışları ile mutlaka karşılaştırma yapmalıdır (Ertürk, 2011: 216). Elde ettiği bu bilgiler doğrultusunda özellikle daha fazla gelir elde edebileceği, sosyal yardım ve hizmetlerden yararlanabileceği, bilgi ve becerilerini arttırabileceği, kariyer yapma yolunun açık olduğu ya da az engeli bulunan iş, sektör ya da işletmeyi kendi önceliklerine göre tercih edecektir ancak sayılan bu özellikleri bir arada bulmak oldukça zordur. Kişinin değerleri ve beklentileri buradaki tercihte belirleyici olmaktadır (Bingöl, 2006: 299). Örneğin; sıradan alakart bir restoranda çalışan aşçı için para ön planda ise daha iyi getirisi olan bir restorandan teklif alması durumunda işletmesini değiştirebilir ya da imaj ön planda ise dünyaca ünlü zincir bir otel işletmesinden daha düşük ücretle teklif edilen bir pozisyonu değerlendirmesi söz konusu olabilir.

2.3.1.3. Bireysel Kariyer Hedeflerinin Belirlenmesi

Üçüncü aşamada birey kendi kariyeri ile ilgili kısa, orta ve uzun vadeli hedeflerini belirleme noktasındadır ve belirlenen hedeflerin gerçekçi olmasına, kendisini kariyer gelişimi konusunda heveslendirmesine ve ilerlemesini sağlayacak içerikte olmasına dikkat etmelidir (Güney, 2015: 155). Amaçlanan kariyer durumuna ulaşabilmek için kariyer hedefleri belirlenir ve ilgili planlamanın yapılması gerekir (Fındıkçı, 2009: 346). Birey kendisi ile ilgili yapacağı gerçekçi bir değerlendirme sonucunda başarılı bir şekilde hedeflerine ulaşabilir aksi halde çeşitli sorunlarla, hayal kırıklıkları ve başarısızlıkla karşı karşıya kalabilir.

Sabuncuoğlu (2000)'nun da belirttiği gibi kariyer hedefleri bireyin değerleri, ilgi alanları, bilgi düzeyi ve yetenekleri ile uygunluk göstermelidir. Bazı çalışanlar kariyer hedefi koymakta zorlanmakta, bazıları kararsız kalmakta, bazıları ise baskı veya stres altında kariyer hedefi seçebilmektedir. Bu durumlarda belirsizlik ve rahatsızlık söz konusu olacağından kariyer hedefleri seçiminde yanlış kararlar verilebilir. Bireyin kendini tanımlaması ve çevreyi dikkate alarak gerçekçi kariyer hedefi kararları alması büyük önem taşımaktadır (Sabuncuoğlu, 2000: 144-145). Şüphesiz insanların meslekler hakkındaki bilgiler ile kendi özellikleri arasında bir ilişki kurmaları genellikle zor bir süreçtir ve benzer alternatifler arasında seçim yapmak da önemli bir sorun gibi gözükmektedir. Çalışmak istenilen işletme veya sektör türünün seçimi önemli bir adım olmakla birlikte sektörün çalışma yaşamı ve koşulları ile örgütsel beklentilerin neler olabileceğini bilmek, karşılaşılabilecek olumsuzlukları da bilerek hareket etmek diğer

bir ifadeyle hedef belirlemek çok daha doğru bir yaklaşım olacaktır (Bingöl, 2006: 299-300). Bireysel kariyer hedefleri belirleme aşamasında aşağıdaki konular üzerinde düşünülmesi gerekmektedir (<http://dukar.dogus.edu.tr/documents/makale/mkl10.pdf>):

- Birey ne istediğini tam olarak belirlemeli ve kendisini hangi noktada görmesi bireyi mutlu edecektir buna karar vermelidir.
- Kısa, orta ve uzun vadeli hedefler oluşturmalıdır. Örneğin, “kendinizi beş yıl içinde nerede, on beş yıl içinde hangi konumda görüyorsunuz” gibi.
- Hedeflere nasıl ulaşılacağı, ulaşmak için neler yapılacağı planlanmalı.
- Çalışmak istenilen alan hakkında bilgi edinilmeli.
- Belirlenen hedeflere ulaşmak için gerekli olan eğitimler, iştirak edilmesi gereken sertifika programları vb. ihtiyaç ise bunları karşılamak gerekir.
- Birey eylem planları geliştirerek belli aralıklarla değerlendirmelerde bulunmalı ve planlamaların ne kadarını gerçekleştirdiğini kontrol etmelidir.

Amaçladığı pozisyon veya mevkii için hangi kariyer yollarını seçmesi gerektiğini belirleyen birey, hayatındaki amaçları saptamış ve hedeflerini belirlemiş olup uygulamaya hazır hale gelmiş demektir (Budak, 2016: 325).

Genel olarak hedef belirleme bireyin, gelecekle ilgili hangi eğitimleri alacağı, hangi alanlarla ilgili bilgi sahibi olacağı ve beceri kazanacağı aynı zamanda bunları hangi alanlarda uygulayacağı, gelecekte kimlerle çalışacağı ve hangi mevkilere geleceği, hangi işleri kuracağı ve emeklilikten sonra ne yapacağı gibi kararları ifade etmektedir (Güney, 2015: 172).

2.3.1.4. Bireysel Kariyer Planının Hazırlanması ve Uygulanması

Kariyer hedefleri belirlendikten sonra bu hedeflere ulaşılacak planların yapılmasına ihtiyaç vardır. Yapılacak bu planlarda yine kişinin bilgi, yetenek, deneyim, gözlem ve tahminlerinden yararlanılmalıdır. Ayrıca alternatif planlar da hazırlanarak oluşabilecek olumsuz durumlar karşısında devreye sokularak bireyin hedefine ulaşması sağlanmalıdır (Güney, 2015: 155). Bireyin kendi niteliklerine göre yapılacak gerçekçi bir değerlendirme ile oluşturulacak bu planlar gelecekte kariyerlerinin nasıl etkileneceğini görmelerine ve kendilerini geliştirebilecekleri işleri daha kolay bulmalarına fırsat verecektir (Anafarta, 2001: 8).

Bireysel olarak planlama yapıldıktan sonra uygulamaya geçmek gerekir ve burada en önemli nokta planların uygulanmasına örgüt yönetiminin destek vermesidir. Yönetimin buradaki tutumu çalışanın verimliliğini, işyerine karşı tutumunu, mutluluğunu ve iş tatminini olumlu/olumsuz etkileyebilmektedir (Güney, 2015: 155).

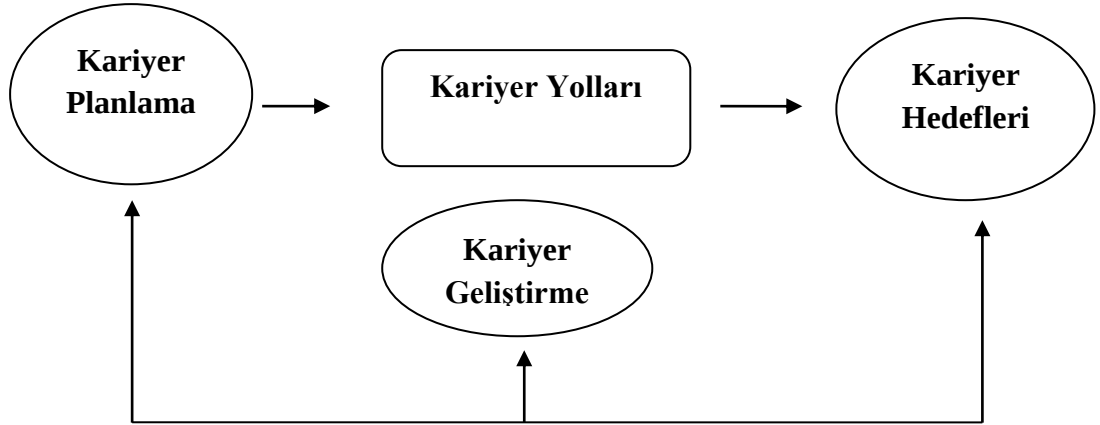
2.3.1.5. Geri Bildirim

Kariyer planlamada son aşama olan geri bildirimin sonuçları, işgörenlerin performansları ve kariyer planlarının düzenlenmesinde önem taşımaktadır. Çalışanların işleri ile ilgili alınan kararların ve iş performanslarının kendilerine bildirilmesi en önemli geri bildirim oluşturmaktadır. Ayrıca meslektaşlar ve yöneticiler de diğer geri bildirim kaynakları olarak değerlendirilebilir. Bu bireyler ile çeşitli konularda kurulacak olan iletişim ve bilgi paylaşımı kariyer planlarının şekillenmesinde etkili olacaktır (Anafarta, 2001: 8).

2.3.2. Örgüt Açısından Kariyer Planlama

Günümüz koşullarında yaşadığımız çağın değişim hızını yakalayabilmek, ona ayak uydurabilmek örgütlerin sahip olduğu en önemli varlık olan insan kaynağını en iyi şekilde yönetmek, çalışma yaşamında mutlu, tatmin olmuş bireyler yaratmakla mümkün gözükmektedir (Taşlıyan, Arı ve Duzman, 2011: 236).

Örgütsel kariyer planlama, gelecekte işletmenin ihtiyaç duyacağı çalışan sayısının tahmini, mevcut ve potansiyel iç ve dış kaynakların değerlendirilmesi gibi konularda bilgi sağlayarak, insan kaynakları planlamasının temeline dayanmaktadır. Örgütsel kariyer planlama; *“örgütün çalışanlarına kariyer hedeflerini gerçekleştirmede yardımcı olmak ve onlar için yollar ve faaliyetler belirlemek amacıyla gerçekleştirdiği sürekli bir süreç”* olarak tanımlanabilir (Bingöl, 2006: 286).



Kaynak: Anafarta ve Özgenlik, 2001: 3

Şekil 2.1. Kariyer Planlama ve Geliştirme Modeli

Örgütsel kariyer planlama süreci, işgörenlerin kariyer hedeflerini belirlemeyi ve bu hedeflere hangi yolları kullanarak ulaşabileceklerini belirlemeyi içermektedir. Bu süreçte kariyer geliştirme faaliyetleri ile kendilerini iyileştirmenin yollarını ararlar ve hedeflerini daha da ileriye götürmek isterler. Burada önemli olan işgörenin ve örgütün karşılıklı ilgileri ya da örgütün gereksinimi ile işgörenin beklentileri arasında iyi bir denge kurup her ikisini de karşılamaktır (Anafarta ve Özgenlik, 2001: 3-4).

Örgütsel kariyer planlamayı bireysel kariyer planlama ile tepe yönetiminin desteği etkilemekte olup bu planlamanın çeşitli amaçları da bulunmaktadır. Bu amaçları; çalışanların üretkenliklerini artırmak, gelişimlerini gözeterek terfi ettirmek, gizli kalmış yeteneklerini ortaya çıkarmak, eğitim ihtiyaçlarını belirlemek, motivasyon ve örgüte bağlılığını arttırmak, işgücü devir oranını azaltmak, olumlu eylem planlarını desteklemek ve işletmenin olumlu bir imaj yaratmasını sağlamak şeklinde sıralamak mümkündür (Budak, 2016: 323).

Kariyer planlamasının başarıya ulaşmasında örgüt desteğinin büyük önemi vardır. Kariyer planlama sürecinde yönetim, bir bakıma danışmanlık yaparak işgörelere kariyerleri ile ilgili alternatifler sunmalı ve planlamanın bireysel tatmin üzerindeki önemli etkisini göz ardı etmemelidir. Böylece örgütler kariyer hedeflerini saptamalı ve kariyer yollarını geniş tutarak işgörelerin ilerlemelerine yardımcı olmalıdırlar (Anafarta ve Özgenlik, 2001: 4).

Huang Neung Chiu (1995)'e göre örgüt tarafından iyi düzenlenmiş kariyer planı şu üç önemli konuyu içermelidir:

- Çalışanlara kendi içsel kariyer gereksinimlerini değerlendirmede yardımcı olmalıdır.
- Örgüt içinde bulunan kariyer fırsatlarını bireye tanıtmalı ve geliştirmelidir.
- Çalışanların güdü ve yeteneklerini kariyer fırsatlarına uygun olarak düzenlemelidir (Anafarta ve Özgenlik, 2001: 5).

2.4. KARIYER HEDEFLERİNİ (SEÇİMİNİ) ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Kozak (2001)'a göre seçilen mesleğin kişiye uyumlu olması kişi, örgüt ve toplum için son derece önem taşımaktadır ve meslek seçiminde çeşitli faktörler etkili olabilmektedir. Bireyin huzur ve mutluluğu için son derece önemli olan meslekle uyumlu kişilik özellikleri, mesleki ve günlük yaşamdaki başarıyı yönlendirmedeki rolü ortada olan zeka, bireyin kendisine güvenini ifade eden özgüven, içinde doğup büyüdüğü, kültürünü aldığı sosyal çevre tarafından etkilenmesi diğer bir ifadeyle değer, inanç ve tutumlar, bireyin ilgi alanı yani içsel bilgi, sosyal geçmiş, anne baba ilişkisi, ailenin ekonomik düzeyi, bireyin içinde yer aldığı çevre gibi etmenleri kapsayan sosyal durum, cinsiyet, yaş, eğitim ve deneyim gibi özellikleri ifade eden kimlik belirleyicileri meslek seçiminde etkileyici olmaktadır (Kozak, 2001: 143-152).

Kariyer kavramı herkes için aynı anlamı çağrıştırmadığı gibi kariyer hedeflerinin seçimi de farklılık gösterebilmektedir. Birey kişisel kariyer hedef ya da hedeflerini bulunduğu mevcut konum ve koşullara bağlı olarak değerlendirmelerde bulunarak oluşturmaya çalışır. Bu noktada sosyal çevre, bireysel özellikler, vb. birçok faktör kariyer hedefleri üzerinde etkili olabilmektedir. Diğer bir ifadeyle bireylerin kariyer hedeflerini belirlemeleri hayat koşulları ve yaşam felsefeleriyle de yakından ilgilidir. Bir çalışan için büyük öneme sahip olabilecek bir hedef bir başka çalışan için bir anlam ifade etmeyebilir (Çiftçi, 2010: 139-140). Dolayısıyla birey kariyer hedeflerini belirlerken birçok faktörün etkisi altındadır ve seçtiği meslek ya da hedeflere ulaşmak için ilerleyeceği kariyer süreci içerisinde bu faktörlerden çeşitli düzeylerde etkilenmektedir (Aksu ve Temeloğlu, 2015: 1532). Bireylerin kariyer hedeflerini oluştururken etkisi altında kaldıkları unsurlar iki ana başlık altında toplanabilir (Çiftçi,

2010: 141-142; Aksu ve Temeloğlu, 2015: 1532; Bayraktaroğlu, 2008: 151; Şimşek ve Öge, 2011: 286).

2.4.1. Çevresel (Sosyal) Faktörler

Çalışanın sosyal geçmişi, kariyer seçimini etkileyen temel unsurların ilkidir. (Çiftçi, 2010:141). Sosyal geçmiş; aile, çevre, eğitim, sosyo-ekonomik olgular vb. öğelerden oluşan geniş bir alanı kapsamaktadır. Bu öğeler zaman içinde bireyi kariyer süreci ile ilgili kararlarında etkileyerek yönlendirir (Şimşek ve Öge, 2011: 286).

Kariyer gelişimi üzerinde etkili olan faktörlerden birisi ailedir. Çünkü yapılan araştırmalarda bireylerin eğitim ve meslek seçimlerinde en çok anne ve babalarından etkilendiklerini göstermektedir. Bu etkiler olumlu olabildiği gibi olumsuz da olabilmektedir. Bireyden baba mesleğinin sürdürülmesinin istenmesi, yetenek düzeyinin üzerinde beklentilerin oluşturularak baskı yaratılması, bireyin kendi isteğinin aile tarafından kabul görmemesi ve ikilem yaşanması, bazı yetenekleri geliştirmek için ortamlar yaratırken bazılarının ihmal edilmesi, ailenin bazı mesleklere karşı olumlu/olumsuz tutumlarını bireye yansıtması gibi durumlar yaşanabilir. Özellikle karmaşık ve rekabetçi bir hal alan çalışma yaşamında bireyler aile desteğine ihtiyaç duymaktadırlar. Aileler de daha bilinçli hareket ederek bireylerin kariyer hedeflerinin belirlenmesi ve bu hedeflere ulaşmalarında onlara yol gösterici olabilmektedir (Yeşilyaprak, 2012: 62-65).

Bireyin içinde yaşadığı sosyal yapı, ailenin sosyal statü ve gelir düzeyi, kariyer hedefini gerçekleştirmede önemli unsur olan eğitim olanaklarını yeterli seviyede sağlayabilme ya da sağlayamama durumu bireyin seçimlerini büyük ölçüde etkilemektedir (Çiftçi, 2010: 141; Aksu ve Temeloğlu, 2015: 1532). Birey içinde doğduğu ve gelişim gösterdiği sosyal sınıfın bir ürünü olarak hareket eder. Meslek edinmek için alınan formal veya informal eğitimler oldukça önem arz etmektedir, ailenin sağladığı sosyal ve ekonomik imkanlar alınacak eğitimin süresi ve niteliği üzerinde etkili olabilmektedir.

Cinsiyet de kariyer gelişimi ve hedeflerin belirlenmesinde etken faktörlerden birisidir. Ülkeler arasında farklılıklar olsa da kadın ve erkekler tarafından icra edilen mesleklerin dengeli dağılmadığı görülmektedir. Ülkemizde de kadınlar özellikle düşük

gelirli, yükselme şanslarının sınırlı olduğu öğretmenlik, memurluk, sekreterlik, hemşirelik, tezgahçılık gibi mesleklerde, ağırlıklı olarak ise eğitim ve sağlık sektörlerinde istihdam edildiği söylenebilir (Yeşilyaprak, 2012: 66-70). Otel işletmelerinde mutfak bölümü açısından baktığımızda ise; yine çalışanların büyük çoğunluğu erkeklerden oluşmaktadır. Literatürden bazı örnekler ise; Giritlioğlu'nun İstanbul'da gerçekleştirdiği 283 mutfak çalışanı üzerindeki araştırmadaki oranlar; %88,6'i erkek, %11,4'ü kadındır, Birdir ve Kılıçhan'ın mutfak şefleri ile gerçekleştirdikleri çalışmada ise bu oranlar; %92,9 erkek, %7,1 kadın şeklinde olup Görkem ve Öztürk'ün de mutfak şefleri üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında katılımcıların %98,3'ü erkek ve %1,7'si kadındır.

Ayrıca bireyin yaşadığı coğrafyanın ya da ülkenin ekonomik durumu ve istihdam edilebilme oranları işe yerleşme ya da işsiz kalma durumunu etkilemektedir. Teknolojik gelişmeler ise iş hayatı ve toplum yapısını değişime zorlamaktadır. Günümüzde üretim sektöründe makineleşmenin, bilgisayar ve robotların insanın yerini alması ile istihdam rakamlarında yaşanan azalmalara karşın hizmet sektöründe yeni istihdam alanlarının her geçen gün artış gösterdiği söylenebilir. Kariyer, yaşam boyu süren bir süreçtir ve birey yukarıda belirttiğimiz bu faktörlerin etkisiyle kararlar alır, hedef/hedefler belirler ve kariyer hedeflerini gerçekleştirmek için mücadele eder.

2.4.2. Kişisel (Psikolojik) Faktörler

Bireyin kariyer seçimini etkileyen diğer unsur ise kişisel faktörlerdir. Bu unsurlar; bireyin inançları, tutumları, beklentileri ve kişilik yapıları ile yakından ilişkilidir. Zaman içerisinde birey yaşadığı toplumun, kendi gözlem ve tecrübelerinin etkisi ile değişik kariyer imkanları hakkında çeşitli değer yargılarına sahip olacaktır. Çevresindeki aile bireyleri, akraba ve öğretmenleri bireyin değerlerini şekillendirmeye başlar. Bu arada bireyin kişisel özellikleri, zeka düzeyi, özel yetenekleri de bu şekillenmede mutlak tesir edecektir. Farklı ihtiyaç, arzu ve amaçları olan bireyler beklenti noktasında da farklılık göstermektedir. Kariyer hedefi belirlerken kimi birey kendisine yüksek kazanç getirecek mesleklere yönelirken kimi birey ise toplumda statü kazanmış, saygınlığı olan mesleklere yönelmekte ve bu doğrultuda hedefler belirlemektedir. İşte bu farklı beklentiler de kariyere yönelik hedefleri etkileyebilmektedir. Bireyin tatmin olma kolaylığı, sorumluluk almaktan çekinmesi, yeterince hırslı olmayışı, kendine güveni vb.

gibi özellikler de kişilik yapısının bir göstergesidir ve kariyer seçiminde etkili olmaktadır (Çiftçi, 2010: 141-143; Aksu ve Temeloğlu, 2015: 1532).

Bireyin sahip olduğu yetenek düzeyi de meslek seçimini etkileyen önemli psikolojik faktörler içinde sayılabilir. Yetenek; çeşitli alanlarda sergilenebilen performans kapasitesi ya da bir iş, görev veya faaliyeti diğer bireylere göre daha hızlı ve başarılı bir şekilde yapabilme yetisi, öğrenme gücü olarak da tanımlanabilir. Bu sebeple bireyler yetenekli oldukları alanlarda daha kolay ve hızlı öğrenebilmekte ve başarılı olabilmektedirler. Yetenek kavramının iki önemli kaynağı bulunmaktadır. Bunlardan ilki, doğuştan getirilen güçlü bir yanının olması ikincisi ise, çevresel faktörlerin etkisiyle zamanla geliştirilebilen bir özellikte olmasıdır.

Yetenek kavramına yakın ve çoğu zaman aynı anlamda kullanılan diğer bir kavram ise beceridir. Beceri; bireyin bilişsel veya fiziksel işlev görmesi olarak belirtilen alanlarda göstermiş olduğu şu anki performans düzeyi olarak tanımlanabilir.

Beceri ve yetenek kavramları arasındaki çok ince fark şöyle açıklanabilir. Yetenek, bireyin performansına yansıtacağı potansiyel olarak belirtilirken beceri, bireyin kendisinden istenilen işi yapabilme düzeyinde olması olarak ifade edilebilir (Yeşilyaprak, 2012: 45-46). Örneğin iyi ve güzel yemekler üretebilecek şef olarak dünyaya gelen bir birey yemek pişirmeye ilgi duymazsa bu tür faaliyetlere zaman ayırmaz ve bu alana ait becerileri gelişim göstermez. Yine benzer olarak çevresel faktörler de bireysel becerilerin gelişiminde oldukça önemlidir. Örnek vermek gerekirse Antalya’da doğuştan iyi ve güzel yemekler üretebilecek bir şef olarak doğan birey, Kars veya Ardahan’da aynı özellikte doğan bireyden daha avantajlı olarak becerilerini geliştirme imkanı bulabilecektir. Bir başka ifade ile doğuştan gelen potansiyel özellik çevresel koşullar uygun olmadığı için yeterince geliştirilebilme şansı bulamayabilir ve yeterli beceriye dönüşemeyebilir.

Beceride beynin kullanımından çok bedensel öğelerin (el, kol, ayak veya bacak) kullanılması ön plandadır. Dolayısıyla yetenek kavramında doğuştan gelen kalıtsal özelliklerin, beceri kavramında ise çevresel koşulların daha önemli olduğu söylenebilir.

Bireyin bir faaliyetten hoşlanma veya haz alma derecesi olarak tanımlanan ilgi, meslek seçimini etkileyen psikolojik faktörler arasında sayılabilir. İlgi, belli faaliyetlere isteyerek yönelme, görev veya bir faaliyete karşı duyulan sevmese/sevmeme durumu

olarak da açıklanabilir. İlgilerin oluşumunda aile yapısı, sosyal sınıf, kültür ve çevre gibi faktörlerin etkili olduğu söylenebilir.

Meslek seçiminde veya kariyer hedefi belirleme de dikkate alınması gereken bir diğer etmen ise bireyin kişilik özelliğidir. Kişilik özelliği ile ilgili literatürde yapılan temel ayrımlara göre içe dönük ve dışa dönük kişilik yapısı olmak üzere iki başlıktan söz edilebilir. Yapılan araştırmalarda içe dönük bireylerin matematik, kimya, bilgisayar programcılığı, mühendislik alanlarına, dışa dönük bireylerin ise, satış ve pazarlama, halkla ilişkiler, otel ve restoran yöneticiliği gibi mesleklere daha yönelimli oldukları tespit edilmiştir. Dolayısıyla bireylerin kişilik özellikleri ile mesleklerin gerektirdiği kişilik özelliklerinin örtüşmesi durumunda verimlilikte ve iş tatmininde artış gözlenebilecektir (Yeşilyaprak, 2012: 46-58).

Genel olarak bireyin kariyer seçiminde ve hedef belirlemede gerek çevresel gerekse kişisel olmak üzere birçok unsur etkili olabilmektedir. Bu unsurlar birlikte değerlendirilmeli ve hedef ya da hedefler doğru seçilmeli, belirlenen bu hedeflere ulaşabilmek için gerekli planlamalar yapılmalıdır.

2.5. KARIYER ENGELLERİ

Çeşitli dönemlerde yaşanan ekonomik krizler iş hayatında işsizlik verilerine negatif yönlü yansımalarla bulunurken, çalışanlar için de işlerini kaybetme riskini ortaya çıkarmaktadır. Örgütsel verimlilik üzerinde olumsuz etkiler yaratan bu durum aynı zamanda çalışanların motivasyonunu düşürmekte ve güvensizliğe sebep olmaktadır (Kozak, 2001: 133). Kariyer, bireyin yaşamı boyunca devam eden bir süreçtir. Bu süreç içinde belirli dönemlerde birey birçok olumsuzlukla karşılaşmakta ve kariyer hedeflerine ulaşmakta çeşitli engelleri aşabilme mücadelesi vermektedir. Karşılaşılan sorunlar bireyin bizzat kendisinden kaynaklandığı gibi örgütten de kaynaklanabilir.

Kozak (2016) engellenme kavramını “*insanların ihtiyaçlarının tatmininde birtakım engellerle karşılaşması*” olarak tanımlamakta ve bu engellenmenin bireyin performans ve verimliliği ile yakından ilişkili olduğunu belirtmektedir. Özellikle bireyin kariyer hedeflerini gerçekleştirmede örgüt ile bir bütünlük sağlaması her iki taraf açısından istenmeyen bir davranış olan engellemeyi ortadan kaldırmak için kolaylıklar sağlayacaktır. Ancak konaklama sektöründeki yöneticilerin insana yönelik yönetim

yaklaşımlarına karşı olumsuz tavır sergilemeleri, sektörün gerçek anlamda bir sertifikasyon sistemine sahip olmayışı zaman zaman eğitilmiş ve alaylı çalışan çatışmasına sebep olmakta ve eğitilmiş çalışan alaylı bir yönetici tarafından engellenebilmektedir. Kariyerin çeşitli dönemlerinde ortaya çıkabilen bu ve benzeri sorunlar bireyin kariyer hedeflerine ulaşmasına engel olmaktadır (Kozak, 2016: 158-159). Literatürde “kariyer engelleri” (Kozak, 2016; Tunçer, 2012) veya “kariyer sorunları” (Güney, 2015; Bayraktaroğlu, 2008; Şimşek ve Öge, 2011; Dünder, 2009; Yılmaz ve Eroğlu, 2008: 127) olarak adlandırılan bu kavramlar aşağıdaki başlıklar altında sınıflandırılabilir:

2.5.1. İşten Çıkarılmak

Bireyin kendi iradesi dışında işinden ayrılmak durumunda bırakılması işten çıkarılmak olarak ifade edilebilir. İşyerinin kapatılması, üretim biçiminin değiştirilmesi, işletmenin küçülmesi, performans düşüklüğü, etik olmayan davranışlar sergilenmesi gibi birçok neden işten çıkarılma sebebi olabilir. Bu durum birey için kariyer boşluğu ya da kariyer bitimi olarak değerlendirilse de yeni bir iş ile ilgili potansiyelini gösterebileceği bir kariyer fırsatı olarak da görülebilir. Özellikle kendi yetenek ve becerilerinin farkında olan bireyler bu tür durumlarda daha az kayıpla ve diğer bireylere göre daha kolay bir şekilde kariyer hedeflerine ulaşabilmek adına ilerlemelerini sürdürebilirler. Turizm endüstrisinin mevsimlik olması nedeniyle sezon sonlarında, talep dalgalanmalarından etkilenmesi sonucu kriz dönemlerinde ve sosyal güvence sisteminin yetersiz kalması sebebiyle işverenin keyfi davranışlarına bağlı olarak çalışanlar sık sık işten çıkarılma sorununu yaşamaktadırlar. Dolayısıyla işten çıkarılma, turizm endüstrisinde işgören devir hızının yüksek oranlarda seyretmesine sebep olurken, çalışanlar için bir kariyer sorunu ve meslek ile ilgili stratejik kararlar almanın önündeki önemli bir engel olarak değerlendirilebilir (Kozak, 2001: 134-135).

2.5.2. Tükenmişlik

Tükenmişlik kavramı, Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman (2005)’in aktardığı üzere, 1974 yılında ilk kez Freudenberger tarafından “başarısızlık, yıpranma, enerji ve güç kaybı veya insanın iç kaynakları üzerinde karşılanmayan istekler sonucunda ortaya

çıkan bir tükenme durumu” olarak tanımlanmıştır (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005: 116). Kozak (2001)’ın “*fiziksel, duygusal ve zihinsel bitkinlik*” olarak tanımladığı tükenmişlik olgusu ise, bireyin yaptığı işten beklediği tatmini bulamaması sonucu oluşan, çalışma hayatının değişik evrelerinde ortaya çıkabilen ve stres yapıcı örgüt koşullarının bireyin enerjisini tüketmesi olarak da ifade edilebilir (Kozak, 2001: 135). Genellikle gerçek dışı beklentilerle, mevcut durum arasındaki farkın fazla olmasından kaynaklanan tükenmişlik sendromunda, birey kendini yaptığı işin varlığı ve devamlılığı için elzem görmekte, kendisinden beklediği ve beklenen ile mevcut durum arasındaki fark kişiyi huzursuz etmekte ve bu farkı giderme çabası bir süre sonra bireyi tüketmektedir. Önceleri stres ile bir tutulan bu sendromun çalışan ile karşısındaki kişi (bu kişi patron, amir, yönetici, iş arkadaşı, müşteri, konuk vb. olabilir) arasında doğan sosyal ilişkiden kaynaklanması nedeniyle stresten ayrılabilir (Işık, 2016).

Tükenmişliğin nedenleri; yaş, medeni durum, çocuk sayısı, işe bağlılık, kişisel beklentiler, performans, bireysel yaşantıda karşılaşılan stresler, iş doyumunu ve üst yöneticiler tarafından destek gibi bireysel nedenler olabilir. Yapılan işin niteliği, meslek tipi, çalışma saatleri, iş yerinin özellikleri, iş yükünün yoğunluğu, rol belirsizliği ve örgüt içi ilişkiler gibi örgütsel nedenler olarak değerlendirilebilir (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005: 117). Dolayısıyla gerek bireysel ve gerekse örgütsel nedenler tükenmişlik üzerinde etkili olabilmektedir ve bu olumsuz duygu, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve başarısızlık olarak üç farklı boyutta incelenebilmektedir (Kozak, 2016: 162). Duygusal tükenme; çalışan yaptığı iş ile ilgili enerji eksikliği içindedir ve duygusal yorgunluk yaşayarak kendini tükenmiş hisseder. Bu durum tükenmişliğin en önemli belirleyicisidir. Duyarsızlaşma; çalışanın ilişki içinde olduğu kişilere ya da hizmet verdiklerine karşı duygudan yoksun tutum ve davranışlar sergilemesidir. Kişisel başarı eksikliği ise; sorunun başarı ile üstesinden gelememe ve kendini yetersiz görme olarak açıklanabilir. Bireyin motivasyonu düşmüştür, kontrol eksikliği yaşar ve çaresizlik hisseder (Kaçmaz, 2005: 29). Turizm endüstrisinde faaliyet gösteren ve konukların, başta konaklama olmak üzere yeme-içme, eğlenme gibi birçok ihtiyacını karşılayan konaklama sektörü çalışanları, bu faaliyetleri haftanın yedi günü sürdürmekte ve sürekli değişik insanlarla iletişim halinde olarak tükenmişlik sendromu ile karşı karşıya kalabilmektedir (Pelit ve Türkmen, 2008: 122). Bu konu günümüzde araştırmacıların ilgisini çekmekte ve çeşitli çalışmalar yapılmaktadır.

2.5.3. Gözden Düşme

Yükselmesi beklenen çalışanın, çeşitli sebeplerle motivasyonunun azalması, işten çıkarılması, bulunduğu kademedeki durağanlık pozisyonuna girmesi gözden düşme durumu olarak değerlendirilebilir. Kişiler arası çatışma, üst yönetimle anlaşmazlık, aşırı rekabet hırsları, çevreye karşı kötü davranışlar sergileme, uyumsuzluk ve yeteneksizlik gibi çeşitli faktörler gözden düşmede etkili olabilmektedir (Kozak, 2001: 136). Gözden düşme bireyin yanında işletmeye de zarar verebilmektedir. Dolayısıyla gözden düşmeye sebep olabilecek nedenler incelenmeli ve önceden önlemleri alınmalıdır. Gözden düşme sorununda işletmenin büyük pay sahibi olacağı düşünülürse çözüm noktasında da önemli rol oynaması gereklidir (Bayraktaroğlu, 2008: 162). Özellikle emek-yoğun hizmet veren, zorlayıcı çalışma koşulları ve uzun çalışma saatleri nedeniyle çalışanların birbiri ve yöneticileri ile birlikte olduğu konaklama ve yeme-içme sektörlerinde, kurumsallaşmanın başaramadığı turizm işletmelerinde, işgörenin yöneticileri yanlış bilgilendirmesiyle bazı yönetici adaylarının gözden düşme engelini yaşadıkları görülebilmektedir (Kozak, 2001: 136).

2.5.4. Cam Tavan

Dünya nüfusunun yarısını oluşturan kadınlar, erkekler ile iş ve sosyal hayatlarında çeşitli aktiviteleri birlikte yürütmelerine karşın iş yaşamında aynı oranda pay sahibi olamamışlardır. Son yıllarda kadınların iş hayatında yer alma oranları artsa da yapılan araştırma sonuçları, özel sektördeki kadın yöneticilerin ancak orta kademeye kadar ilerlediklerini ve orada durduklarını göstermektedir (Örücü, Kılıç ve Kılıç, 2007: 118).

Cam tavan, “*çalışma yaşamında kadınların başarılı olup yükselmelerinin önündeki engelleri ve yaşadıkları sorunları ifade eden*” bir kavram olarak açıklanabilir (Güney, 2015: 176). Kadınların aile ilgili sorumlulukları, özellikle çocukların yetiştirilmesi ile ilgili toplumsal beklentiler, kadınların enerjilerinin bir bölümünü bu alanlara kaydırmalarını gerektirmektedir (Bayraktaroğlu, 2008: 159). İş-aile yaşantısı dengesini kurmakta zorlanan kadın çalışanlar birtakım önyargılara dayanan ayrımcılık nedeniyle üst ve tepe yönetime getirilmede görünmez bir engelle karşılaşabilmektedirler. Cam tavan, kadınların örgüt merdivenlerini çıkarken karşılaştıkları görünmez bariyerleri tanımlamaktadır (Tükeltürk ve Perçin, 2008: 116-

125). Kadınların önüne çıkarılan bu engeller, eğitim düzeyleri, performansları, fiziksel görünüşleri veya yetenekleri gibi özelliklerine bakılmaksızın, cinsiyetlerine bağlı olarak ortaya çıkarılmaktadır (Dündar, 2009: 290; Tunçer, 2012: 224). Cam tavan olarak adlandırılan bu önleme, örgütsel bir kuralı oluşturmada da değerler ve önyargılarla beslenen bir sınırı oluşturan kariyer engeli olarak değerlendirilmektedir (Kozak, 2001: 137).

2.5.5. Beceri Eksikliği

Çalışanın hedeflediği konum ya da pozisyona kesintisiz ulaşabilmesi uygun becerilere sahip olması ile yakından ilişkilidir. İhtiyaç duyulacak olan bu becerilerin bir kısmını çalışan, iş hayatına başlamadan önceki eğitim sürecinde kazanabileceği gibi iş hayatına başladıktan sonra da çeşitli nedenlere bağlı olarak eğitim ve geliştirme programları yardımıyla kazanabilir (Kozak, 2016: 165). Örgütlerin bu noktada çalışanlarına karşı tutumu ve çalışanın da kendini geliştirebilme düzeyi, bireyin kariyer yolunda basamakları tırmanmasını kolaylaştırmakta ya da kesintiye uğratarak hedefine ulaşmasını engellemektedir. Günümüzdeki baş döndürücü teknolojik değişimlere ayak uyduramayan ya da yaşı ilerleyen bazı çalışanlar mevcut yeteneklerinin yetersiz kalması durumuyla karşı karşıya kalmaktadır. Bu durumun ortadan kaldırılması hususunda işletmelere önemli görevler düşmektedir (Bayraktaroğlu, 2008: 161).

2.5.6. Çift Kariyerli Eşler

Gün geçtikçe zorlaşan yaşam koşulları ile mücadele edebilmek, aile gelirinin artırılmasını ve iki eşin de çalışmasını gerekli kılmaktadır. Dolayısıyla kadının çalışma yaşamındaki etkinliğinin artması ile çift kariyerli eşlerin sayısı da artış göstermektedir (Kozak, 2001: 138). Bu durum, eşlerin özel yaşamlarında ve iş yaşamlarında birtakım sorunlara yol açmaktadır. Her iki taraf, kendi kariyer yolunda belirlediği hedeflere ulaşmak için planlar yapmakta ve bu planlar doğrultusunda ilerlemeyi amaçlamaktadır (Dündar, 2009: 290). Eşler bu durumda kendi kariyerlerinin gelişimi üzerinde fazlaca yoğunlaşma gösterirler ve hem birbirlerini ihmal edebilirler, hem de evle ilgili sorumluluklarını tam olarak yerine getirmeyerek büyük sorunlar yaşayabilirler (Güney, 2015: 176). Çift kariyerli eşler engeli, *“her iki çalışan eşin kendi kariyer hedeflerinin*

peşinde koşması şeklinde” açıklanabileceği gibi (Tunçer, 2012: 224) “*eşlerin öncelikle kendi kariyer gelişimlerine fazla önem vermeleri*” olarak da tanımlanabilir (Güney, 2015: 176). Bu tür eşler, aynı coğrafi bölgede iş bulma zorluğu, çocukların zamanla büyümesiyle eşlerden birinin bir süreliğine işinden ayrılması, tatil ve alışveriş programlamada uyumsuzluk yaşama gibi sıkıntılarla da karşılaşabilirler (Tunçer, 2012: 224). Çift kariyerli eşlerde, eşlerden birisinin kariyerine öncelik verilmesi durumunda genellikle tercih erkekten yana olmakta bu da kadının kariyer gelişiminde karşılaştığı başka bir sorun olarak ifade edilmektedir (Bayraktaroğlu, 2008: 160). Bu görüş, kariyer temelli olarak gerginlikler ortaya çıkarmakta, çiftler arasında çekişmeye yol açmakta ve boşanmaya kadar gidebilmektedir. Yöneticiler bu sorun karşısında duyarlı davranmaya çalışsalar da tercihleri genellikle erkeklerden yana olmaktadır (Kozak, 2001: 139).

2.5.7. İkinci İş

Düzenli istihdam içerisindeki bireyin, çalışma saatleri dışında başka bir işte çalışmasını ifade etmektedir. Bir ön büro çalışanının mesai saatleri dışında rehberlik yapması örnek olarak verilebilir. Birey, iş güvenliği için bu davranışta bulunabilir ve işten ayrılma durumunda ikinci iş işsiz kalmasını önlemektedir. Bunun bir kariyer engeli olması, temel işte kullanılması gereken enerjinin, diğer bir işte de kullanılıyor olmasından kaynaklanmaktadır. Her iki alanda da çaba göstermeye çalışan birey başarı sağlamak noktasında zorlanacaktır. Dolayısıyla bireyde performans düşüklüğü, işe geç gelme, erken ayrılma veya devamsızlık ve iş sadakatinde azalmaya yol açtığı düşünüldüğünde yöneticiler tarafından kabul görmemekte ve bireyin işletme içindeki kariyer ilerlemesi engellenebilmektedir. (Kozak, 2001: 139). Birey, birden fazla alanda eğitim almış, bu alanlarda deneyim kazanmış ve yine bu alanlarda ilerleyebilme olanağı yakalamış olsa da alanlardan birini tercih ederek kariyer hedefini belirlemeli ve o doğrultuda ilerleme sağlamalıdır (Bayraktaroğlu, 2008: 161-162).

2.5.8. Mobbing

Çalışma yaşamında İsveçli endüstri psikoloğu Heinz Leymann tarafından ilk kez 1980’li yıllarda tanımlanan mobbing kavramı kısaca, “*işyerinde psikolojik taciz*” ya da daha geniş anlamda “*işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeydeki çalışanlar veya astları*

tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları ifade eden anlamlar içermektedir” şeklinde açıklanabilir. Tüm işyerlerinde ortaya çıkabileceği gibi cinsiyet farkı gözetmeksizin herkesin maruz kalabileceği, ağır sonuçları olan bir durumdur (Tınaz, 2006: 13-14). Türk Dil Kurumu Güncel Türkçe Sözlük (2016) mobbing kavramının karşılığını “bezdiri” olarak belirtmekte olup bu kavram ise, *“iş yerlerinde, okullarda vb. topluluklar içinde belirli bir kişiyi hedef alıp, çalışmalarını sistemli bir biçimde engelleyip huzursuz olmasına yol açarak yıldırma, dışlama, gözden düşürme”* şeklinde tanımlanmaktadır (TDK, 2016). İşyerinde birey veya gruplara zarar vermek için sergilenen leke sürmek, rezil etmek, ayağını kaydırmak, gücünü kötüye kullanmak, hakaret etmek, gözdağı vermek, saldırmak biçiminde gözlenen davranışlar mobbing olarak değerlendirilebilir (Kozak, 2016: 160). Örgütlerde bu tip eylemler, tekrar edilerek sürekli çalışana eziyet etmeyi ve yıpratmayı amaçlar. Sonunda ise mağdur olan çalışanı sinirlendiren, korkutan, ona gözdağı ya da huzursuzluk veren eylemler olarak değerlendirilebilir (Yeşiltaş ve Demirçivi, 2010: 201). İstihdamın daraltılması veya örgüt içinde istenmeyen bir çalışandan kurtulmanın hedeflenmesi sonucunda örgütlerde kasıtlı ve gerçek bir psikolojik taciz stratejisi olarak mobbing uygulanabilir. Bu doğrultuda; uzaklaştırılmak istenen bireyin etrafında gergin bir hava yaratılır, azarlamalar ve gözdağı vermeler ile sık sık sert davranışlar sergilenir, yapılan iş yönetim tarafından belirli zamanlarda sabote edilir ve çalışanın en ufak hatası ağır suçlamaların ve hakaretlerin sebebi olarak görülür (Tınaz, 2006: 22). İşyeri ortamında mobbingin kimin tarafından ve kaç kişi ile birlikte gerçekleştirildiğinin önemi olmamakla birlikte, belirtilen taciz, kimi zaman işveren tarafından bir çalışana karşı gerçekleştirilirken (dikey taciz) kimi zaman ise aynı konumdaki çalışanlar arasında ortaya çıkmakta (yatay taciz) ve hatta sık rastlanmasa da astların üstlerine karşı uygulamalarda bulunduğu da gözlenebilmektedir. İşyerinde belirli kişileri hedef alan mobbing, duygusal saldırı ve yıpratma hareketi olarak değerlendirilir ve zamanla kişilerin psikolojileri ile birlikte fiziksel ritimlerini de olumsuz etkileyerek kariyer hedeflerine ulaşmalarında engel oluşturabilmektedir (Kozak, 2016:161).

2.5.9. İşkoliklik

İşkoliklik kavramı, ilk kez 1968 yılında din bilimci Oates tarafından “*sürekli çalışmaya yönelik olarak hissedilen bir dürtüyü ve sağlığı, mutluluğu ve diğer insanlarla olan ilişkileri bozacak derecede sürekli çalışmak için duyulan aşırı ve kontrol edilemez bir ihtiyacı ortaya çıkarmak*” olarak tanımlanmıştır (Naktiyok ve Karabey, 2005: 179). Tanımlamada da belirtildiği üzere uzun süre yani aşırı çalışma söz konusudur, bu aşırı çalışma bağımlılık olarak görülen bir ihtiyaç olarak değerlendirilmekte ve sonuçta çalışanı başta sağlık olmak üzere psikolojik ve sosyal yönden etkileyebilmektedir.

Sürekli başarılı olma ve başkaları tarafından onaylanma isteği işkolikliğin temel güdüsü olarak değerlendirilebilir. Çalışan başarısız olmaktan, gözden düşmekten, tembellikle suçlanmaktan ve yöneticinin gözünde başkalarından daha kötü olmaktan çekinmekte korku ve telaş duygusu hissetmektedir (Kozak, 2016: 159).

Naktiyok ve Karabey (2005)’in de belirttiği üzere işkoliklik olgusu, çalışma ilgisi (work involvement), çalışma yönelimi (work driven) ve çalışma zevki (work enjoyment) olmak üzere 3 temel boyutta incelenebilir. Çalışma ilgisi; genel olarak çalışma saatlerinde ve çalışma saatleri dışında verimli çalışmayı ifade etmektedir. Çalışma yönelimi; bireyin çalışmaya kendisini mecbur hissetmesi ve sürekli işini düşünmesini ortaya koymaktadır. Çalışma zevki ise; kişinin yaptığı işten zevk alması şeklinde açıklanabilir (Naktiyok ve Karabey, 2005: 181; Kozak, 2016: 159). Önemli derecede depresyon, stres, endişe yaşayan işkolikler, sürekli ve aşırı çalışma ile fiziksel ve ruhsal rahatsızlıklarla karşı karşıya kalabilmektedirler. Ayrıca sinirlilik ve stres hali ise; çeşitli hatalara ve iş kazalarına sebebiyet verebileceği söylenebilir. (Kozak, 2016: 160).

Serçeoğlu ve Selçuk (2016) TRA1 Bölgesinde bulunan konaklama işletmeleri çalışanları ile gerçekleştirdikleri çalışmalarındaki bulgularından yola çıkarak örgütlerde işkolikliğin önüne geçilebilmesi için bazı önerilerde bulunmuşlardır. Bu önerilere göre; çalışanların işkolik olmalarındaki önemli neden yöneticilerin işgörenlere karşı yaklaşımlarıdır. İşe yeni başlayan bireylerin aşırı çalışmaya meyilli olmaları ve yöneticilerin de tercihlerini bu özellikteki adaylardan yana kullanmaları ve teşvik edici yaklaşımları sonucu çalışanlar işkolik birey haline dönüşmektedir. Yöneticiler,

gerektiğinden fazla beklenti içine girmek yerine sağlıklı çalışma koşullarını teşvik etmelidir. İşe yeni başlayan çalışana mutlaka oryantasyon eğitimi verilmeli ve görev tanımı yapılmalıdır. İşkolikliğin toplumsal ve örgütsel düzeyde olumsuz bir davranış olduğu bilinci oluşturulmalıdır. İşkolik çalışanlar tatile çıkmaları konusunda teşvik edilmelidir. İşgörenlere zaman yönetimi konusunda eğitim desteği verilmelidir. İşkolik olan çalışanların bu sorunu hastalık olarak kabul etmeleri sağlanmalı ve tedavi edilmelerinde örgütün çeşitli desteklerde bulunması gerektiğini önermişlerdir. Sonuçta doğru birey doğru işe yerleştirilmeli ve çalışanın işkolik olmaması için örgütün daha temkinli davranması gerektiğini ifade etmişlerdir (Serçeoğlu ve Selçuk, 2016: 49-50).

İşkolik çalışanlar gerek kendilerine, gerek örgüte ve gerekse çevrelerine belirtilen olumsuz tutum ve davranışları ile zarar vermekte olup kariyer hedeflerine ulaşabilme noktasında da çeşitli engellerle karşılaşabilmektedirler.

2.5.10. Kariyer Düzleşmesi (Kariyer Platosu)

Bireyin bulunduğu mevkiden daha fazla yükselme olasılığı olmayan ya da çok az olan bir kariyer basamağında yer alması olarak ifade edilen kariyer düzleşmesi (Bayraktaroğlu, 2008: 161) veya kariyer platosu, bilgi, beceri ve yetenek eksikliği, eğitim yetersizliği, zihinsel ve duygusal tükenmişlik, isteksizlik, yaşlılık, iş uyumsuzluğu ve sağlık sorunları gibi nedenlere bağlı olarak çalışandan kaynaklanabileceği gibi teknolojik yapının değişmesi, yetki ve sorumluluklardaki belirsizlikler, adil olmayan ücret artışları ve maaşlar, örgütsel yeni yapılanma, terfi noktasında birden fazla adayın olması, yükselme imkanının sınırlı olması ve örgütsel büyüme ya da küçülme gibi nedenlere bağlı olarak örgütten de kaynaklanabilmektedir. Daha çok orta yaş dönemlerinde görülen bu engel, çalışanların ruhsal ve fiziksel olarak bir çöküntü içine girmelerine sebep olmaktadır. İlerleme imkanından yoksun kalan çalışan iş yaşamına küser ya da çalışmak için fazla istekli olmazlar. Bu gibi durumlarda yönetim, doğru bir kariyer yönetimi devreye sokarak sorunların çözümünde aktif bir rol oynayabilir veya bünyelerinde bir psikolog bulundurmaları yerinde bir uygulama olabilir (Güney, 2015: 175-176).

Günümüzde ortaya çıkan bu engel ve sorunlar çalışanlar ile birlikte örgütleri de çok yakından etkilemektedir. Bu olumsuz ya da karmaşık durumları örgütler,

öncesinden alacakları tutarlı tedbirlerle ortadan kaldıracabilirler veya çözüme daha kolay ulaşabilirler (Dündar, 2009: 292).



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

MUTFAKTA KARIYER PLANLAMA

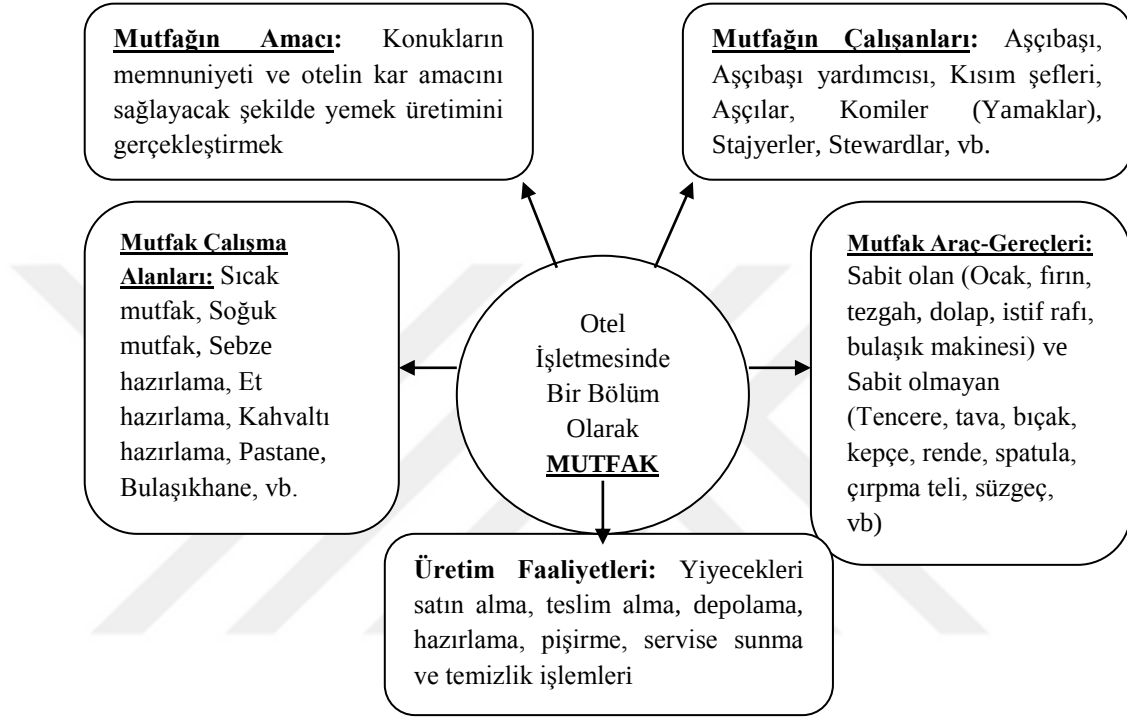
Bu bölümde mutfak ve aşçılık kavramları açıklanacak olup otel işletmelerinin mutfak organizasyon yapısı hakkında bilgi verilecektir. Ayrıca mutfakta çalışma yaşamına komi olarak başlayan bir profesyonelin otel işletmelerinde kariyerinin nasıl şekillenebileceğine değinilecektir.

3.1. MUTFAK VE AŞÇI KAVRAMLARI

İnsanlar için temel gereksinim olan beslenme ihtiyacının karşılanması, geçmişten günümüze toplayıcılık ve avcılıkla başlayıp çeşitli hayvan türlerinin evcilleştirilmesi ve yerleşik hayata geçişle birlikte tarım faaliyetlerinin başlamasıyla farklı bir boyut kazanmış ve yiyecek tedarik etme, hazırlama, pişirme, sunum ve yemek yeme yöntemleri de bu gelişimden etkilenecek şekilde değişim göstermiştir (Görkem ve Sevim, 2016: 978). Mutfak, insanoğlunun yaşamsal faaliyetlerini sürdürmede temel gereksinimlerinden birisi olarak kabul edilen yemek üretiminin (Sökmen, 2009: 1) yapıldığı bir yeri ya da mekanı ifade ettiği gibi toplumların yeme-içme kültürleri ile ilgili bir kavram olarak da değerlendirilmektedir. Çünkü yemek ve beslenme, sadece insanın hayatta kalabilmesi için gerekli enerjinin karşılanması ve açlık hissinin geçici süre bastırılması değil aynı zamanda toplumların geçmişlerinden günümüze ulaşmış alışkanlıkları kapsayan bir sanat olarak da değerlendirilebilir.

Otel işletmeleri açısından mutfak kavramı, fiziki bir alanı ve bu alanda bulunan araç-gereç ve ekipmanlarla birlikte bu donanımlara hareketlilik sağlayarak konukların ihtiyacı olan yiyecek üretimini gerçekleştiren çalışanların bulunduğu bir mekanı ifade etmektedir. Daha detaylı bir tanım olarak mutfak; “*otel işletmelerinde sunulan yiyecek hizmetlerinden belirli bir kar elde etmek üzere konukların beslenme gereksinimlerini, yiyecek hizmetleriyle ilgili istek ve beklentilerini karşılamak amacıyla oluşturulmuş, çalışanları, çalışma alanları, araç ve gereçleri ile tüm bunların ilişkileri ve etkileşimi sonucu ortaya konan üretim faaliyetlerini içine alan*” yiyecek ve içecek hizmetlerinin bir alt bölümüdür. (Aktaş ve Özdemir, 2012: 5-6). Kısaca mutfak, misafirlerin beslenme ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla yemek üretiminin gerçekleştirildiği otel işletmesi

bölümlerinden birisidir de denilebilir. Bir diğer açıdan değerlendirildiğinde mutfak, turizm endüstri açısından faydaları dolaylı olabileceği gibi, gastronomi turizminin rotalarına eklenen bölgelerin uluslararası turistler tarafından talep gören yerler olmaları, gastronomi merkezlerinin turizm gelirlerini artırıcı potansiyele sahip olmaları gerçeğini ortaya çıkarmaktadır (Mil ve Küçükaltan, 2015).



Kaynak: Aktaş ve Özdemir, 2012: 7

Şekil 3.1. Otel İşletmeleri Açısından Mutfak Kavramının Kapsamı

Otel işletmelerinin sınıfına göre bünyesinde sadece ana mutfak olabileceği gibi birden fazla mutfak (alakart, etnik, vb.) varlığı da söz konusu olabilir. Ancak merkezi konumda ana mutfak bulunur ve buradan diğer birimler ile restorana hizmet verilmektedir. Sıcak mutfak, soğuk mutfak, sebze hazırlama, et hazırlama, kahvaltı hazırlama, pastane, bulaşıkhane gibi bölümleri olan ana mutfak, misafir memnuniyeti ve otel işletmesinin kar amacını sağlayacak şekilde yemek üretiminin gerçekleştirildiği yerdir. Saymış olduğumuz bu bölümlerde kısım şefleri, bu şeflere bağlı aşçılar, komiler (yamaklar) ve stajyerler görev yapmaktadır. Gerek yemek üretimi ve gerekse restoranda verilen hizmet sonrası ortaya çıkan bulaşıkların yıkanması ve istiflenmesi ile mutfak genel temizliğinin yapılması ise stewardlar tarafından gerçekleştirilir. Tüm bu organizasyonun başında ise aşçıbaşı, aşçıbaşı yardımcısı ile yer almaktadır. Otel

mutfağında misafirlerin ve çalışanların yemek ihtiyacını karşılamak için üretime yönelik olarak, başta gıdaların tedarik edilmesi, eksiksiz teslim alınması, uygun koşullarda depolanması, kullanıma hazırlanması, uygun teknikle pişirilmesi, göze hoş görünecek şekilde uygun takımlarla sunulması ve üretim öncesi, sürecinde ve sonrasında temizlik işlerinin yapılması faaliyetleri gerçekleştirilmektedir.

Mutfak; gıda bilimi, gıda hazırlama, beslenme, pişirme teknikleri, estetik ve kültür konusunda bilgili olmayı gerektiren bir alandır (Horng ve Lee, 2009: 100). Diğer bir ifadeyle bu alanda çalışan, kariyer hedefini mutfak yönünde şekillendiren ve başarılı olmak isteyen mutfak çalışanlarının sahip olması gereken bilgi ve beceri yeterliklerini gösterdikleri alan olarak da değerlendirilebilir.

Görkem ve Sevim (2016) tarafından belirtildiği üzere, lezzetli, besin değeri yüksek, sağlıklı ve iyi bir sunumla servise hazır yemeğin hazırlanmasında üç temel unsur ön plana çıkmaktadır. Bunlardan ilki yeterli ve kaliteli malzeme, ikincisi yeterli donanımına sahip bir mutfak, üçüncüsü ise mesleki bilgi ve tecrübesi yüksek mutfak çalışanı veya aşçıdır (Görkem ve Sevim, 2016: 980).

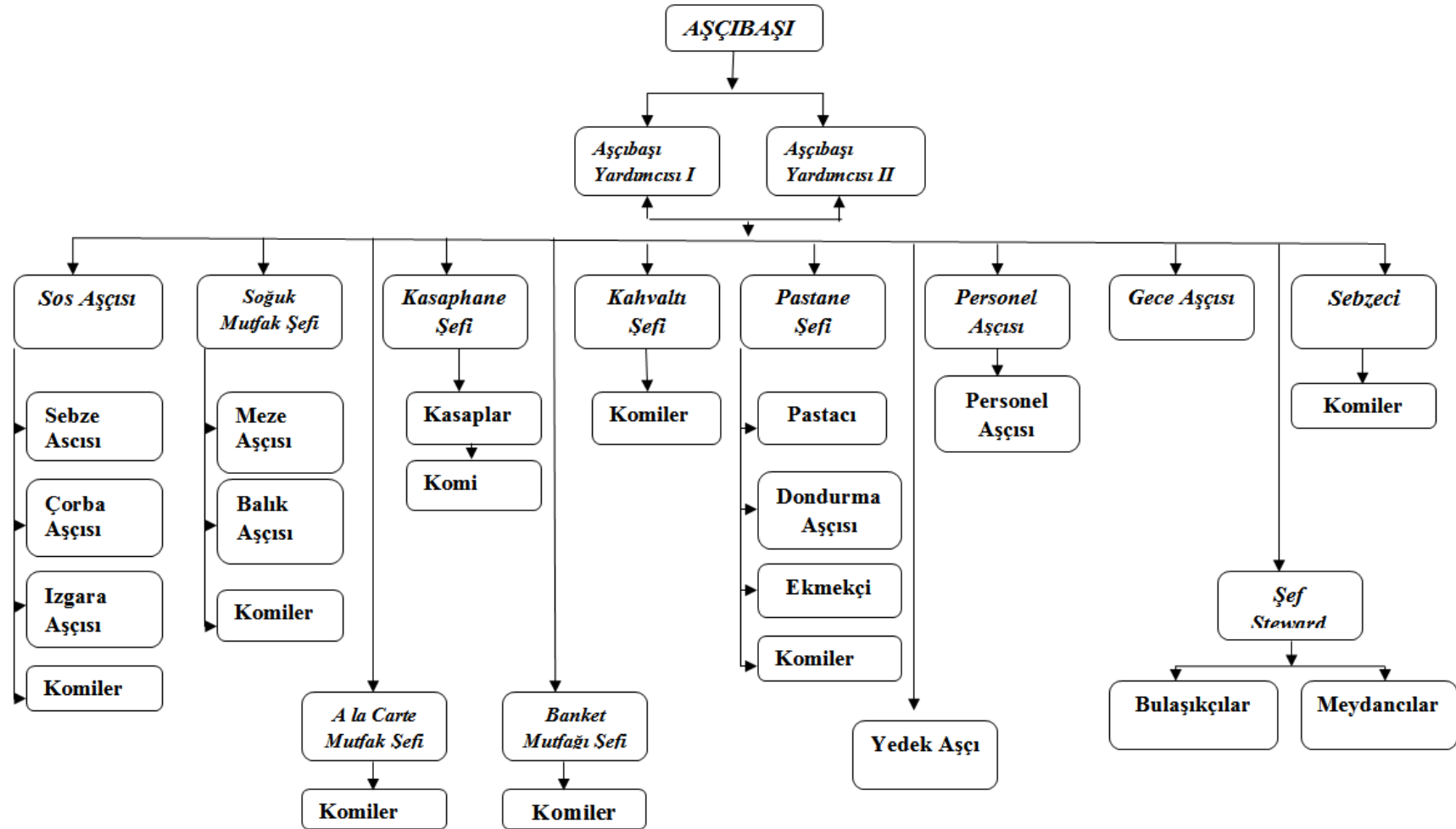
Yiyecek ve içecek konularına ilgi duyan, tat ve koku alma duyuları gelişmiş, temiz, titiz ve sorumluluk sahibi, el becerisi olan, işleri planlama ve uygulayabilme yeteneğine sahip, bireylerin aşçılık mesleği için uygun oldukları söylenebilir. Ulusal meslek standartları düzenleyicisi Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) aşçıyı, *“işletme ve bölüm izlekleri doğrultusunda, standart reçete ve mönü hazırlama, yerel, ulusal ve dünya mutfaklarına ait çorba ve konsomeleri, sıcak ve soğuk sosları, hamur işi yemeklerini, et ve su ürünleri yemeklerini, sebze ve kuru baklagillerden yapılan yemekleri, zeytinyağlıları, pilav ve makarnaları, sıcak-soğuk mezeleri, salataları, garnitürleri ve tatlıları reçete/menülere ve hijyen kurallarına uygun olarak hazırlama ve servis için sunuma hazır hale getirme bilgi ve becerisine sahip kişidir”* şeklinde tanımlamaktadır (MYK, 2010: 8).

Son yirmi yılda kendilerini sürekli geliştiren aşçılar, mesleğin prestij kazanmasına katkı sağlamışlardır. Özellikle uluslararası yarışmalar kadar TV programları da aşçılık mesleğinin popülerliğini arttırmaktadır (Turizm&Yatırım, 2013: 7).

Aşçılıkta en önemli 3 unsur Vedat Milor’a göre; yaptığı işi sevmek, damak zevki sahibi olmak ve akıllı olup neyi yapabileceğini bilmektir (sosyal.hurriyet.com.tr).

Otel işletmelerinde otelin büyüklüğü, sunulan menü, mutfak sayısı gibi nedenlerle mutfağın örgüt yapısı farklılık gösterebilmektedir. Küçük bir otel işletmesinde tek bir mutfaktan ve az sayıda çalışandan bahsederken, büyük bir otel işletmesinde bölümlere ayrılmış bir mutfak ve çok çalışandan bahsedilebilir. Örneğin küçük bir otel işletmesinde sıcak yemeklerin, sıcak sosların, çorbaların üretiminden tek bir aşçı sorumlu olabileceği gibi soğuk sosların, salataların üretiminden de tek bir aşçı sorumlu olabilir ve hatta bu iki sınıfta üretim gerçekleştiren sadece tek bir aşçıdan da söz edilebilir. Yani çalışma alanları kesin çizgilerle ayrılmamış olabilir. Ayrıca mutfak alanı da sınırlı kalabilmektedir. Aşçıbaşı bizzat yemek üretimine aktif olarak katkı sağlamaktadır. Büyük otel işletmelerinde ise miktar ve çeşit olarak fazla üretim gerçekleştirilebileceğinden mutfaktaki örgüt yapısı oldukça geniş tutulmaya çalışılır. Aşçıbaşına bağlı birden fazla aşçıbaşı yardımcısı olabileceği gibi mutfak farklı birimlere ayrılarak alanında uzman aşçılar kendi arasında sınıflandırılır. Ayrılan bu birimlerin başında da o alanda uzman olan kısım şefleri yer almaktadır (Aktaş ve Özdemir, 2012: 52-54).

Şekil: 3.2’de görüleceği üzere mutfakta organizasyon yapısının genişlemesi ile aşçıbaşının ve mutfak çalışanlarının nitelikleri ve sorumlulukları da aynı şekilde artış göstermektedir. Çünkü bu tür büyük organizasyonların aynı oranda bilgi, beceri, yetenek, eğitim, iletişim, yönetim, hijyen vb. konularda en üst seviyede ve istenilen standartlarda olması gerekmektedir (Gökdemir, 2009: 23). Mutfak organizasyonunun başında aşçıbaşı bulunmaktadır ve otelin kapasitesi, istasyon çeşitliliği, uygulanan hizmet çeşitliliği vb. unsurlarına göre bir veya birden fazla aşçıbaşı yardımcısı görevlendirilebilmektedir. Mutfağın kendi içinde bulunan sıcak, soğuk, pastane, kasaphane, kahvaltı gibi birimlerinin başında mutlaka bir kısım şefi yer almaktadır ve sorumlu oldukları birimlerde üretimin sorunsuz gerçekleşmesi için çaba gösterirler. Kendi içinde birimlere ayrılan mutfakta yine o birimlerdeki operasyonun yürütülmesini ve üretimin gerçekleşmesini sağlayan aşçılar, aşçı yardımcıları ile komiler ve bazen stajyerler yer almaktadır. Otel işletmeleri mutfağındaki iş bölümlerine göre ortaya çıkan organizasyon yapısı kısaca bu şekilde ifade edilmektedir.



Kaynak: Aktaş ve Özdemir, 2012: 55

Şekil 3.2. Büyük Bir Otel işletmesinde Mutfak Örgüt Yapısı

Mutfak organizasyonun başında bulunan aşçıbaşını Şavkay (2003) yarım yüzyıldır mutfağın içinde üretim yapan birisi olmaktan çıktığını ifade etmektedir ve *“yemek pişirme işini teknik açıdan mükemmel biçimde bilen, ulusal ve uluslararası mutfak repertuarına hakim, bir ekibi yönetme yeteneklerini öğrenmiş ve geliştirmiş, mutfağa ilişkin bütün operasyonları yönetebilir ama bütün bunlardan daha önemli olarak yaratıcı, sanatçı kimliği ön planda olan, toplum içinde bir yıldız olabilecek biçimde kendisini yetiştirmiş, bir beyefendi ya da hanımefendi özelliklerine sahip olan bir kişi”* olarak tanımlamaktadır (www.hurriyet.com.tr). Fransızca “Chef de cuisine”, İngilizce “Executive chef” olarak adlandırılan aşçıbaşı, mutfağın bütün bölümleri hakkında derin bir bilgi birikimine ve becerilere sahip olması gerekir. Bunun yanında planlama, örgütleme, yönlendirme, etkileme ve kontrol gibi yönetsel bilgi ve becerilere de sahip olmalıdır. İletişim gücü yüksek, pozitif bir yapıya sahip, alanındaki yenilikleri ve gelişmeleri yakından takip eden ve uygulayabilen yapıda olması da aşçıbaşından beklenen özelliklerden bazılarıdır (Gökdemir, 2009: 24).

Mutfak yönetimi, yalnızca mutfak çalışanlarını çok iyi bir şekilde yönetmek ve yönlendirmek olarak değerlendirilmemelidir. Bir bütün olarak mutfak ele alınmalı, kendisini gerçek anlamda her konuda çok iyi yetiştirmiş bir yönetici yani aşçıbaşı ve kendilerini yetiştirmek için gerekli eğitimleri almış mutfak çalışanlarının olması gerekir (Gökdemir, 2009: 18). Mutfak şefleri ve çalışanlarının eğitim düzeyleri gerek kendi kariyer hedefleri gerekse çalıştıkları işletmelerin hizmet kalitelerini arttırıp yüksek düzeyde misafir memnuniyeti sağlamaları için son derece önemlidir. Bu durum misafir sadakati yaratabileceği gibi işletmenin performansını arttırarak karlılığına da pozitif yönlü katkı sağlayacaktır. Çünkü iyi eğitim almış bilgi ve birikimlerini kendilerine özgü yetenek ve yaratıcılıkları ile birleştirebilen mutfak şef ve çalışanları çalıştıkları işletmeye değer katıp harikalar yaratabilirler (Birdir ve Kılıçhan, 2013: 621).

Özellikle yeme-içme sektörünün Türkiye ekonomisinde önemli bir yeri olduğu düşünüldüğünde, mutfak eğitiminin gerek nitelik gerekse nicelik olarak istenilen seviyeye ulaşamadığı söylenebilir. Çünkü her yıl 18 bin ila 20 bin yeni çalışana ihtiyaç duyulan yeme-içme sektörüne yönelik yükseköğrenim kurumlarından yalnızca 2500 kişi mezun olabilmektedir. Ayrıca gastronomi eğitimi veren kurumlarda teorik bilgi düzeyinin uygulama becerisine göre oldukça yüksek olduğu tespit edilmiştir ve bu alanda ihtiyaç duyulan uygulama laboratuvarları ya da alanları arttırılıp, dersler sektörün

ihtiyaç duyduğu pratik bilgi ve becerilerle güçlendirilmelidir (Sarioğlu, 2014: 199-201).

Mutfak şeflerinin çoğu aşçı ya da diğer düşük nitelikli mutfak pozisyonlarında çalışma hayatına başlamaktadırlar. Bu düşük nitelikli pozisyonlar çok az eğitim veya öğretim gerektirir ve çoğu beceri iş hayatında kazanılmaktadır. Mutfakta yükselebilmek için iyi bir pişirme ve yönetim becerisi kazanmak önemlidir. Ayrıca aşçılık programı mezunları, bu alanda eğitim almamışlara oranla daha hızlı yükselebilmek eğilimi göstermektedir. Birim içinde çeşitli şef türleri arasında hareketlilik yaşanmaktadır. Aşçıbaşı olmuş yönetici şefler konaklama veya yeme içme işletmelerinde idari pozisyonlara yükselebilir, kendi restoranını veya catering şirketini faaliyete geçirebilir (<http://www.jcfswinnipeg.org/documents/chefs-jobrolesandresponsibilities.pdf> Erişim: 24.12.2016).

Tablo 2.1. Büyük Bir Otel İşletmesinde Mutfak Bölümünde Ön Planda Olan Birimlerinin Kariyer Olanakları ve Basamaklarını Gösteren Tablo

	1	2	3	4	5	6	7
SICA	Komi	Aşçı	Sıcak Şefi	Aşçıbaşı	Aşçıbaşı	Yiyecek ve İçecek	Genel
SOĞUK	Komi	Aşçı	Soğuk Şefi	Aşçıbaşı	Aşçıbaşı	Yiyecek ve İçecek	Genel
KAHVALTI	Komi	Aşçı	Kahvaltı Şefi	-	-	-	-
PASTANE	Komi	Aşçı	Pastane Şefi	-	-	-	-
KASAPHANE	Komi	Kasap	Kasaphane Şefi	-	-	-	-

Yukarıda büyük bir otel işletmesinde iş hayatına başlayan profesyonelin mutfak bölümünde ön planda olan birimlerinde komi olarak çalışmaya başlamaları ile ulaşabilecekleri kariyer olanakları yer almaktadır. Dikkat edilirse sıcak ve soğuk mutfak birimlerinde işe komi olarak başlayan bireylerin önünde değişik kariyer olanakları bulunmaktadır. Ancak genellikle sıcak mutfak biriminde kariyerine devam eden mutfak çalışanları aşçıbaşı, yiyecek ve içecek müdürü ve hatta genel müdür olma konusunda diğer birimlerden daha fazla avantajlı konumdadırlar.

Turizm Geliştirme ve Eğitim Vakfı (TUGEV)'nın Ocak 1994 yılında yayınladığı çalışma, Türkiye geneli konaklama sektöründe yönetici ve yönetici olmayan çalışanlar olarak işgücünü nitelikleri itibarıyla değerlendirmiştir. Yönetici olarak istihdam edilenlerde yabancı dil, mesleki bilgi, iletişim eksiklikleri, astlarını eğitememe, deneyimsizlik, mesleki gelişmeleri takip edememe ve sorumluluktan kaçma gibi eksiklikler tespit edilmiştir. Bu tespitlerin yönetici olmayan çalışanlar için de geçerli olduğu belirtilmiştir. Ayrıca gerek yükseköğretim gerekse ortaöğretim düzeyinde eğitim görmüş çalışanların, yabancı dil, mesleki bilgi ve pratik bilgi açısından eksik oldukları tespit edilmiştir. Özellikle mesleki eğitim görenlerin bilgi ve beceri davranışları itibarıyla eğitim görmeyenlere karşı daha üstün oldukları vurgulanmıştır (TUGEV, 1994: 54-55).

Milli Eğitim Bakanlığı Mesleki ve Teknik Eğitim Araştırma Merkezi Başkanlığı (METARGEM)'in 1998-1999 öğretim yılında turizm eğitimi veren ortaöğretim kurumlarının müdür/müdür yardımcıları, meslek öğretmenleri, öğrenciler, konaklama, restoran ve seyahat acente işletmeleri ile bu işletmelerde ara kademe düzeyinde çalışanların da dahil edildiği geniş kapsamlı bir araştırma gerçekleştirmiştir. Özellikle çalışanların % 60,8'i 29 yaş altında olarak tespit edilmiştir. Bu rakam 36 ve altı yaşa yükseldiğinde oran % 80,6'ya çıkmaktadır. Çalışanların % 74'üne yakını örgün turizm eğitimi veren kurumlardan herhangi bir eğitim almamıştır. Konaklama işletmelerinde görev yapanların % 36,7'si, restoran işletmelerinde çalışanların ise % 42,7'si ilköğretim (ilkokul ve ortaokul) mezunudur. Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi ile Anadolu Aşçılık Meslek Lisesi mezunlarının yiyecek üretimi (mutfak)'nda çalışma oranları % 12,5 olarak tespit edilmiş ve bu oran oldukça düşük bulunmuştur. Çalışanların turizm endüstrisini seçme nedenlerinde ilk iki sırayı alan eğitimin turizmle ilgili olması ve yüksek ücret beklentisi oluşturmaktadır. Çalışanlar, işyeri

değiştirme sayılarını “4 ve daha fazla” seçeneğini en fazla işaretleyerek endüstrinin en önemli sorunlarından birisinin “personel devir hızı yüksekliğinin” olduğunu gözler önüne sermişlerdir. Çalışanlar işyeri değiştirme sebepleri olarak “ücret yetersizliği”, “meslekte ilerleme imkanının olmaması” ve “işin sezonluk olması” seçeneklerini ilk üç sırada belirtmişlerdir. Çalışanların %79,3’ü işlerinden memnundur. Çalışanlar iş değiştirme tercihlerini ise; % 30’u turizmin dışında bir işte çalışmak isterken, %25’i ise aynı iş farklı bir işletmede çalışmak olarak ifade etmişlerdir. Çalışanların yarısından fazlası (% 58,9) hizmet içi eğitim aldıklarını belirtmişlerdir. Hizmet içi eğitim bireylerin kariyerlerinde önemi yüksek olan, kendilerini geliştirebilmeleri ve güncel tutabilmeleri açısından gerekli bir faaliyettir. Çalışanların % 57,5’i hizmet içi eğitim sonrası “bilgi ve beceri artışı” yaşarken, ikinci olarak (% 22,4) “mesleki unvan yükselmesi” yaşadığını belirtmiştir. Örgün bir turizm eğitimi almayanlar ise mesleği % 66,7 oranla “usta çırak ilişkisi”, % 13,1 oranla “turizmle ilgili bir yüksekokulu” ve % 11,1 oranla ise “Özel kurslar TUREM, AHMA vb.” şeklinde öğrendiklerini belirtmişlerdir. Turizm eğitimi almamış çalışanların yarısından az fazlası “yükseköğrenim” görmek isterken bir bölü beşine yakını “meslek kursu” şeklinde öğrenim görmek istemektedir.

Salleh (1995) doktora tezinde Malezya’da 128’i mutfak sanatları eğitilmiş, 158’i herhangi bir eğitim almamış aşçıbaşı, aşçıbaşı yardımcısı ve kısım şefi unvanlı mutfak çalışanları üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada mutfak alanına yönelik bir eğitim merkezinde kariyerine başlamış olan mutfak çalışanlarının eğitim almadan deneyim ve becerilerini birleştirerek kariyerlerine devam eden mutfak çalışanlarından daha avantajlı olduklarını tespit etmiştir (Salleh, 1995: 191-205).

İngiltere’de 284 otel işletmesi genel müdürleri üzerinde gerçekleştirilen bir araştırmada Ladkin (2000) otel işletmesi genel müdürlerinin kariyer gelişimlerinde mesleki eğitim almış olmanın kariyer gelişimini hızlandırdığını ve aynı zamanda yiyecek ve içecek bölümü deneyiminin kazandırdığı teknik ve yönetsel beceriler ile bu gelişimde büyük bir öneme sahip olduğunu ifade etmiştir.

Nor ve Salleh (2005) Malezya’da mutfak sanatları alanında yükseköğretim seviyesinde üç yıl eğitim alan 171 öğrenci ile gerçekleştirdikleri çalışmalarında öğrencilerin mutfakta kariyer beklentilerini şu şekilde tespit etmişlerdir. Öğrencilerin %65’i mezun olduktan sonra komi olarak mutfak alanında işe başlayabileceklerini ve üç

yılın sonunda kısım şefi pozisyonunda olabileceklerini beklemektedirler. Katılımcıların %60'ı ise beş yılın sonunda aşçıbaşı yardımcılığına kadar yükselebileceklerini belirtmişlerdir. Ayrıca öğrencilerin yaklaşık %70'e yakını da mezuniyetten sonra beş yıl içinde kendi işletmelerini kuracaklarını ifade etmişlerdir (Nor ve Salleh, 2005: 95-100).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB)'nin 2011 yılında gerçekleştirdiği araştırmada turizm endüstrisinde çalışan 26 bin 884 çalışanın %48'ini ilköğretim, %37'sini ise ortaöğretim mezunu olarak ve meslek lisesi diplomaları, ustalık, kalfalık, hizmet içi eğitim sonucu verilen belgeler sertifika olarak değerlendirildiğinde bile çalışanların %46'lık bölümünün herhangi bir belgeye sahip olmadığını tespit etmiştir. Genel olarak turizm çalışanlarının eğitim seviyelerinin düşük olduğu ve yarısına yakınının sertifikasız çalıştığı ifade edilmiştir (ÇSGB, 2011: 27-58).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

4.1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırma 2023 Turizm Strateji belgesinde belirtilen Kış Koridoru bölgesi illeri Erzincan, Erzurum, Ağrı, Ardahan, Kars illerinde faaliyet gösteren, Kültür ve Turizm Bakanlığı'na bağlı otel işletmelerinde istihdam edilen mutfak çalışanlarının eğitim seviyeleri ve kariyer hedeflerini ölçmeye yöneliktir. Ayrıca araştırmada, mutfak çalışanlarının demografik özellikleri, eğitim seviyeleri, mesleki yeterlilikleri ile birlikte kariyer hedeflerinin olup olmadığı tespit edilmek istenmektedir. Araştırmanın soruları bölgedeki durum tespitini ortaya çıkarmaya yöneliktir.

4.2. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

2023 yılı için Türkiye turizminde hedefler belirlenmiştir ancak bu hedeflerin gerçekleştirilmesi için eğitim seviyesi yüksek, yetenekli, deneyimli kısacası nitelikli profesyonellere ihtiyaç duyulmaktadır.

Dolayısıyla Türkiye Turizm Stratejisi 2023 belgesinde “Kış Koridoru” olarak adlandırılan Erzincan, Erzurum, Kars, Ağrı ve Ardahan illerini içine alan bölgede bulunan otel mutfak çalışanlarının eğitim seviyelerinin ve kariyer hedeflerinin tespiti, aralarındaki ilişki gelecekte Kış Koridoru bölge turizmi açısından yol gösterici olabileceği düşünülmekte ve vizyon belgesi ile ne derecede uyum gösterdiği belirlenebilecektir. Çalışma alanında ilk olması ve gerçek hizmet sunucularının durumunu tespit etmesi açısından önem taşımaktadır. 2023 yılı için Türkiye turizminde hedefler belirlenmiştir ancak bu hedeflerin gerçekleştirilmesinde eğitim seviyesi yüksek, bilgili, yetenekli, deneyimli ve kısaca nitelikli çalışan en etkili faktörlerdendir. Eksikliklerin de görülebilmesi mümkün olacağından çalışmanın önemini bir kat daha arttırmaktadır.

Turizm endüstrisi içinde hali hazırda var olan işgücünün özellikle konaklama işletmelerinin mutfaklarında çalışanların kariyer hedeflerini belirlemek gerek endüstri için gerek var olan yemek kültürlerini geleceğe aktarabilmek için gerekse misafir memnuniyeti için oldukça önemlidir. Çünkü bu durum endüstride faaliyet gösteren

işletmelere, memnun, verimli ve sadık işgücü piyasası oluşturmada, işletme performansının artırılmasında ve işletme maliyetlerinin azaltılmasında çeşitli avantajlar sağlayacaktır (Aymankuy ve Aymankuy, 2013: 18; Çuhadar ve Çetintürk, 2016: 52).

4.3. ARAŞTIRMANIN SINIRI

Bu araştırma Kış Koridoru bölgesi illeri Erzincan, Erzurum, Ağrı, Ardahan ve Kars illerinde faaliyet gösteren, Kültür ve Turizm Bakanlığı'na bağlı otel işletmelerinde istihdam edilen mutfak çalışanları ile sınırlıdır. Mutfak çalışanı olarak adlandırdığımız personel, 3. Bölümde açıkladığımız gibi yiyecek üretiminden sorumlu komi, aşçı, kısım şefleri, aşçıbaşı yardımcısı ve aşçıbaşılardır. Özellikle bu bölgedeki otel mutfak çalışanlarının durum tespitleri açısından Kış Koridoru illeri çalışmanın sınırlı olmasında etken olmuştur.

4.4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmada, veri toplama aracı olarak yüzyüze anket tekniği kullanılmış ve soru formu üç bölümden oluşturulmuştur. İlk bölümde otel mutfak çalışanlarının demografik özelliklerini belirlemeye yönelik cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu gibi sorulara yer verilirken, ikinci bölümde temel mutfak bilgi, inovasyon, yetenek, yönetim ve tutumlarına yönelik önermelere yer verilmiştir. Toplam 37 sorudan oluşan ve 5'li likert ölçeği ile belirtilen önermeler; 1: Hiç katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum ve 5: Kesinlikle katılıyorum şeklinde ölçeklendirilmiştir. Üçüncü bölümde ise çalışanın işinden duyduğu memnuniyet ve mesleği tekrar tercih etme durumu "Evet, Kısmen ve Hayır" seçenekleri ile ölçülmeye çalışılmıştır. Çalışanların kariyer hedeflerini belirlemek amacıyla "gelecekte kendilerini nerede görmek istediklerine" yönelik çoktan seçmeli bir soru sorulmuştur. Böylece ankette toplam 50 adet soru çalışanlara yöneltilmiştir.

Mutfak profesyonellerinin mutfak yeteneklerini ölçmeye yönelik 37 önerme Ko (2010)'nun Tayvan'da mutfaklarda çalışacak adaylar için uyguladığı, temel mutfak bilgisi, mutfaktaki yenilik yaklaşımları, mutfak becerileri, mutfak yönetimi ve mutfak tutumlarından oluşan beş yapı üzerine kurduğu ölçekten yararlanılarak oluşturulmuştur (Ko, 2010).

Anketin anlaşılabilirliğini ölçmek için öncelikle sınıf ortamında Atatürk Üniversitesi Erzurum Meslek Yüksekokulu Turizm ve Otel İşletmeciliği programında eğitimini sürdüren 30 kişilik bir öğrenci grubuna uygulanmış, sektör çalışanları ve akademisyenler ile yapılan değerlendirmeler ve tavsiyeler neticesinde ankete son şekli verilmiştir.

Anket uygulaması kış sezonunda çalışan sayısı yüksek olacağı düşünülerek 15 Kasım 2016 ve 15 Ocak 2017 tarihleri arasında Kış Koridoru illerindeki toplam 49 otel işletmesinde görevli mutfak şefleri ile ön görüşme yapıp, çalışma hakkında bilgi verilmiş ve onaylarına istinaden randevu alınmıştır. Otellere ulaşıldığında mutfak profesyonellerine de çalışma hakkında açıklayıcı bilgi verilmiş ve anketlerin yüz yüze doldurulması sağlanmıştır.

Yapılan telefon görüşmeleri çerçevesinde Kış Koridoru otel işletmelerinde mutfak bölümü çalışan sayısı 191 olarak belirlenmiştir. Otel ziyaretleri sonucu toplanan anket sayısı ise 182'dir. İncelemeler sonucunda bazı anketlerin hatalı işaretlendiği tespit edilmiş olup değerlendirmeye 175 anket alınmıştır.

Araştırmada Kış Koridoru illerindeki otel işletmelerinin tamamına ulaşıldığı için uygun örneklem hesaplaması yapılmamıştır. Dolayısıyla istatistik ana kütlenin tamamına uygulandığından sonuçlar istatistiki çıkarımdan daha çok gerçeği yansıttığı varsayılmaktadır.

4.5. ANALİZ VE BULGULAR

Kış Koridoru bölgesinde bulunan Kültür ve Turizm Bakanlığına bağlı otel işletmeleri mutfak çalışanları tarafından doldurulan anket formlarından alınan yanıtlar SPSS 20.0 programı kullanılarak yüzde ve frekans olarak değerlendirilmiş, tablo haline dönüştürülmüş ve yorumlanmıştır.

Tablo 4.1. Kış Koridoru Otel Mutfak Çalışanlarının Cinsiyeti

Cinsiyet	Frekans	Yüzde	Toplamsal Yüzde
Erkek	162	92,6	92,6
Kadın	13	7,4	100,0
Toplam	175	100,0	

2023 Türkiye Turizm Strateji Belgesi'nde Kış Koridoru olarak belirtilen bölgede bulunan, Kültür ve Turizm Bakanlığına bağlı olarak hizmet veren otel işletmelerinin mutfaklarında görev yapan çalışanlar geçerli olarak 175 anket cevaplandırılmıştır. Çalışanların %92,6'sı (162 kişi) erkek iken %7,4'ü (13 kişi) kadın mutfak çalışanıdır ve tablo 4.1'de bu dağılımı görmemiz mümkündür.

Literatürde mutfak çalışanlarının cinsiyetlerine oransal olarak yakın ve benzer sonuçlar bazı araştırmalarda da tespit edilmiştir. Bu araştırmalar; Çakır (2010) İstanbul'da beş yıldızlı otel işletmeleri mutfak çalışanları üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasında %94,3'ünü erkek, %5,7'sini kadın, Birdir ve Kılıçhan (2013) Kayseri ilindeki dört ve beş yıldızlı otel işletmeleri mutfaklarında çalışan şeflerin %92,9'unu erkek, %7,1'ni kadın, Giritlioğlu (2010) İstanbul ilinde faaliyet gösteren 3-4-5 yıldızlı toplam 12 otel işletmesi mutfak çalışanlarının %88,6'sını erkek, %11,4'ünü ise kadın, Görkem ve Öztürk (2011) Ankara ve Antalya ilinde faaliyet gösteren 3-4-5 yıldızlı otel işletmeleri mutfaklarında çalışan yöneticilerin %98,3'ünü erkek ve %1,7'sini kadın, Yıldırım (2011) Belek bölgesi otelleri mutfak çalışanları üzerindeki çalışmada %91,6'sını erkek, %8,4'ünü kadın, Chuang ve Lei (2011) Amerika'da 1500 yatak kapasitesinden fazla olan 25 otel işletmesinde 152 mutfak çalışanı ile gerçekleştirdikleri çalışmalarında %91'ini erkek, %9'unu kadın olarak tespit etmişlerdir.

Dolayısıyla ev mutfaklarında kadınların ön planda olmasına karşın endüstriyel mutfaklarda erkek mutfak çalışan sayısının kadın çalışanlara oranla oldukça fazla olduğu araştırmamızda da bulunmuştur. Bunun sebebi erkeklerin daha güçlü olabilmeleri, uzun süre ayakta kalabilmeleri, uzun ve yorucu çalışma saatlerine karşı daha dayanıklı olabilmeleri vb. olabilir.

Tablo 4.2. Kış Koridoru Otel Mutfak Çalışanlarının Yaşı

Yaş aralığı	Frekans	Yüzde	Toplamsal Yüzde
20 yaş ve altı	15	8,6	8,6
21-30 yaş aralığı	73	41,7	50,3
31-40 yaş aralığı	51	29,1	79,4
41-50 yaş aralığı	27	15,4	94,9
51 yaş ve üzeri	9	5,1	100,0
Toplam	175	100,0	

Kış Koridoru otel işletmeleri mutfaklarında çalışanlarının yaşlarına bakıldığında %41,7'si (73 kişi) 21-30 yaş aralığındadır. Bunu %29,1 (51 kişi) oranla 31-40 yaş aralığı takip etmektedir. Mutfak çalışanlarının %15,1'lik (27 kişi) orana sahip kısmı ise 41-50 yaş aralığındadır. 20 yaş ve altı mutfak çalışanın oranı ise %8,6 (15 kişi) olarak tespit edilmiştir. 51 yaş ve üzerindeki mutfak çalışanları oranı ise %5,1 (9 kişi) olarak bulunmuş ve Tablo 4.2'ye aktarılmıştır.

Literatürde yer alan Çakır (2010) çalışmasında 20-30 yaş aralığında mutfak çalışanlarının oranını %50,1, 31-40 yaş aralığındakilerin oranını ise %36,5 olarak bulmuş, Yıldırım (2011) çalışmasında mutfak çalışanlarının 21-30 yaş aralığında olanları %43, 31-40 yaş aralığında olanların oranını %26,3 olarak bulgulamıştır. Chuang ve Lei (2011) ise çalışmalarında 24-40 yaş arasındaki mutfak çalışanlarının oranını %67 olarak tespit etmişlerdir.

Kış Koridoru otel işletmeleri mutfaklarında %70,8 gibi bir oranla çoğunluğunu oluşturan 21-40 yaş aralığındaki mutfak çalışanlarının genç oldukları söylenebilir. Diğer bir ifadeyle otel mutfaklarında 21-40 yaş aralığında profesyonellerin görev aldığı da ifade edilebilir.

Tablo 4.3. Kış Koridoru Otel Mutfak Çalışanlarının Medeni Durumu

Medeni Durum	Frekans	Yüzde	Toplamsal Yüzde
Evli	106	60,6	60,6
Bekar	69	39,4	100,0
Toplam	175	100,0	

Tablo 4.3'te ise Kış Koridoru otel işletmeleri mutfak çalışanlarının medeni durumlarına yönelik bilgiler yer almaktadır. Buna göre, mutfak profesyonellerinin %60,6'sı (106 kişi) evli olup %39,4'ü (69 kişi) ise bekardır. Otel işletmesi mutfak çalışanlarının yarısından çoğunun evli olduğu diğer bir şekilde ifade edilebilir.

Tablo 4.4. Kış Koridoru Otel Mutfak Çalışanlarının Unvan Dağılımları

Yaş aralığı	Frekans	Yüzde	Toplamsal Yüzde
Aşçıbaşı	23	13,1	13,1
Aşçıbaşı yardımcısı	23	13,1	26,3
Kısım şefi	39	22,3	48,6
Aşçı	58	33,1	81,7
Komi	32	18,3	100,0
Toplam	175	100,0	

Tablo 4.4'te Kış Koridoru otel işletmeleri mutfaklarında çalışanların görev dağılımları ise şu şekilde tespit edilmiştir. Aşçı unvanı ile görev yapanların oranı %33,1 (58 kişi) ile en yüksek yüzdeye sahiptir. İkinci olarak kısım şefleri %22,3 (39 kişi) oran ile gelirken, komilerin oranı ise %18,3 (32 kişi) olarak belirlenmiştir. Aşçıbaşı ve yardımcısı ise %13,1'er (23'er kişi) oran ile konum gereği düşük yüzdeli bulunmuştur. Orta ve alt pozisyonların oranı tahmin edilebileceği gibi %73,7 (129 kişi) olarak bulunmuş olup oran yüksektir ve Kış Koridor otel mutfaklarını yöneten ayrıca mutfaklarda söz sahibi olan aşçıbaşı ve yardımcısı da %26,2 (46 kişi) olarak tespit edilmiştir.

Birdir ve Kılıçhan (2013) Kayseri ilindeki araştırmalarında mutfak bölümü orta ve alt kademe çalışanların oranını %78,6 olarak bulurken aşçıbaşı ve yardımcılarının oranını ise %21,4 olarak tespit etmişlerdir. Bu tablo da bize göstermektedir ki çalışmaya katılım gösteren mutfak çalışanları orta ve alt kademe ağırlıklı aşçı, kısım şefi ve komi pozisyonunda olanlardır. Dolayısıyla bu durum mutfak bölümü birimlerinde belirtilen unvanlarda çalışan sayısının fazla olmasından kaynaklanmaktadır.

Tablo 4.5. Kış Koridoru Otel Mutfak Çalışanlarının Eğitim Durumu

Eğitim Durumu	Frekans	Yüzde	Toplamsal Yüzde
Okur-Yazar	6	3,4	3,4
İlkokul	24	13,7	17,1
Ortaokul	56	32,0	49,1
Lise	66	37,7	86,9
Önlisans	13	7,4	94,3
Lisans	10	5,7	100,0
Toplam	175	100,0	

Kış Koridoru otelleri mutfak çalışanlarının eğitim durumunu gösteren tablo 4.5'i incelediğimizde, mutfak çalışanlarının %69,7 (122 kişi) oranla çoğunluğunun ortaöğretim mezunu oldukları ki bunun içinde lise mezunu çoğunluk olarak tespit edilmiştir. İlkokul mezunu mutfak çalışanlarının oranı %13,7 (24 kişi) olarak bulunmuştur. Yükseköğretimin önemli basamaklarından olan önlisans mezunu mutfak çalışanlarının oranı %7,4 (13 kişi) iken lisans mezunu mutfak çalışanlarının oranı %5,7 (10 kişi) olmuştur. Sadece okur-yazar mutfak çalışanlarının oranı ise %3,4'tür (6 kişi).

Nitekim Görkem ve Öztürk (2011) katılımcı sayısı Antalya ağırlıklı olan ve Ankara ilinin de dahil edildiği, 3-4-5 yıldızlı otel işletmeleri mutfaklarında görev yapan 405 kısım şefi, aşçıbaşı yardımcısı ve aşçıbaşı unvanındaki çalışanların eğitim seviyelerini %70,4 gibi bir oranla ortaöğretim düzeyinde bulmuşlardır. İlkokul mezunu mutfak yöneticilerinin oranı ise %25,4 gibi azımsanmayacak derecede yüksek bir seviyededir. Sezgin ve Ünlüöner (2011) Türkiye'de faaliyetlerini sürdüren bir zincir otel işletmesinin mutfaklarında görev yapan 400 profesyonel ile gerçekleştirdikleri çalışmalarında ilkokul mezunu mutfak çalışanları oranını %39,5 ve ortaöğretim mezunu mutfak çalışanlarının oranını ise %54 olarak tespit etmişlerdir. Çalışmada üniversite mezunu mutfak çalışanı oranı yaklaşık %39'dur. Cömert (2011) doktora tez çalışmasında Ankara ilinde bulunan 17 dört ve beş yıldızlı otel işletmesinde görev yapan 301 mutfak çalışanının %68,8 gibi oranla ortaöğretim mezunu olduğunu aktarmıştır. Ko (2012) Tayvan'da 312 otel ve restoran mutfak çalışanı üzerinde gerçekleştirdiği çalışmasında katılımcıların %71,1'nin ortaöğretim mezunu olduğunu ifade etmektedir. Özel ve Cömert (2015) Ankara ilinde bulunan 8 adet 5 yıldızlı otel

işletmelerinde 162 mutfak çalışanı ile gerçekleştirdikleri araştırmalarında çalışanların eēitim seviyesini %42,6 oranla lise düzeyinde bulmuşlardır. Dolayısıyla diēer çalışmalarla benzerlik gösteren bu tabloda Kış Koridoru mutfak çalışanlarının eēitim seviyesinin ortaēēretim düzeyinde ve düşük olduēu söylenebilir. 2000’li yıllardan sonra üniversitelerin artarak 81 ilimize yayılması, özellikle meslek yüksekokullarına sınavsız geçiş hakkının tanınmasına karşın nlisans ve lisans mezunu mutfak çalışan oranları toplamının ilkokul mezunu mutfak çalışan oranını da yakalayamıyor olması ana akım olarak kış turizmi ile ön plana çıkmış ve Türkiye’nin kış turizmi alanında ismini dünya ülkelerine duyuran bölge açısından kötü bir göstergedir.

Tablo 4.6. Kış Koridoru Otel Mutfak alışanlarının Yabancı Dil Bilgisi Düzeyi

Yabancı Dil	Frekans	Yüzde	Toplamsal Yüzde
Bilmiyorum	102	58,3	58,3
İngilizce	46	26,3	84,6
Almanca	7	4,0	88,6
Fransızca	1	,6	89,1
Rusça	15	8,6	97,7
Diēer	4	2,3	100,0
Toplam	175	100,0	

Kış Koridoru otelleri mutfak çalışanlarının yabancı dil bilgi düzeyini gösteren tablo 4.6’yı incelediēimizde, mutfak çalışanlarının %58,3 (102 kişi) gibi bir oranla diēer bir ifadeyle yarısından oēu herhangi bir yabancı dil bilgisine sahip deēildir. İngilizce bilenlerin oranı %26,3 (46 kişi) iken Rusça bilenlerin oranı %8,6 (15 kişi) olarak tespit edilmiştir. Ayrıca katılımcıların seçeneklerde olmayan yabancı dillerden bilgileri olabileceēi varsayılarak diēer seeneēi boş bırakılmış doldurmaları istenmiştir. Mutfak çalışanlarından %1,7’si (3 kişi) Arapça, %0,6’sı (1 kişi) ise Farsça bilmektedir.

Birdir ve Kılıçhan (2013) alışmalarında yabancı dil bilmeyen mutfak çalışanı oranını %67,9; akır (2010) alışmasında %63,5 oranında mutfak çalışanının yabancı dil bilmediēini tespit etmişlerdir.

Dolayısıyla geçmişte yapılan araştırmalarla birlikte bizim çalışmamız da göstermektedir ki mutfak çalışanlarının önemli sorunlarından birisi yabancı dil

bilmemeleridir. 2023 hedeflerinde belirtildiği üzere, 63 milyon turist ve 86 milyar dolar turizm geliri hedefine bu derece yüksek oranlarda yabancı dil bilmeyen mutfak çalışanları ile ulaşmak pek mümkün olamayabilir.

Tablo 4.7. Kış Koridoru Otel Mutfak Çalışanlarının Mesleki Aşçılık Eğitim Durumu

Aşçılık Eğitim Düzeyi	Frekans	Yüzde	Toplamsal Yüzde
Almadım	76	43,4	43,4
TUREM	10	5,7	49,1
Çıracılık Eğitim Merkezi	59	33,7	82,9
Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi	15	8,6	91,4
Aşçılık Önlisans	10	5,7	97,1
Gastronomi Lisans	4	2,3	99,4
Yurtdışı	1	,6	100,0
Toplam	175	100,0	

Tablo 4.7, Kış Koridoru otel işletmeleri mutfak çalışanlarının mesleki eğitim durumunu göstermektedir. Buna göre, mutfak alanında mesleki eğitim almayan mutfak çalışanları %43,4 (76 kişi) oran ile yüksek seviyede ve dikkat çekicidir. Çıracılık eğitim merkezinde yada güncel ismi mesleki eğitim merkezinde mutfak eğitimi alan çalışan oranı ise %33,7 (59 kişi) olarak tespit edilmiştir. Otelcilik ve turizm meslek lisesi aşçılık bölümünde mesleki eğitim alanların oranı %8,6 (15 kişi) iken Turizm Eğitim Merkezi (TUREM) ve aşçılık önlisans mesleki eğitim alanların oranı %5,7’şer (10’ar kişi) olarak bulunmuştur. Gastronomi ve mutfak sanatları lisans mezunu olan mutfak çalışanı oranı %2,3 (4 kişi) olduğu görülürken yurtdışında mesleki eğitim alan mutfak çalışan oranı %0,6 (1 kişi) ile sadece tek kişidir.

Dolayısıyla Kış Koridoru otel işletmeleri mutfak çalışanlarının yarıya yakını mutfak alanında herhangi bir mesleki eğitim almamış bireylerdir ve hala usta-çırak ilişkisi ile yetişmiş bireylerin oranı araştırma bölgemizde yüksektir. Can (2008) Erdek ilçesinde faaliyet gösteren 27 otel işletmesinin mutfaklarında çalışanlar ile gerçekleştirdiği araştırmasında mutfak ile ilgili hiçbir eğitim almayan personel oranını %54,9 olarak; Görkem ve Öztürk (2011) ise çalışmalarında mutfak yöneticilerinin %35,1’lik oranda mesleki eğitim almayan bireylerden oluştuğunu tespit etmişlerdir.

Çakır (2010) ise çalışmasında herhangi bir mesleki eğitim almayan mutfak çalışan oranını %56,5 olarak belirtmiştir. Derinalp (2012) Türkiye genelinde faaliyet gösteren 4 ve 5 yıldızlı 113 otel işletmesindeki mutfak yöneticileri ile gerçekleştirdiği çalışmasında mesleki eğitim almayan yöneticilerin oranını %75,1 olarak belirtmiştir. Aynı şekilde Birdir ve Kılıçhan (2013)'da çalışmalarında %46,4 oranla profesyonellerin herhangi bir mutfak eğitimi almadığını ve usta-çırak ilişkisi ile mutfaklarda çalışmaya devam ettiklerini ifade etmişlerdir. Özellikle 2000'li yıllardan sonra daha önem verilen ve sayılarında artış gösteren aşçılık eğitime yönelik programların gerek önlisans gerek lisans düzeyinde bölgede tam anlamıyla etkili olmadığı ifade edilebileceği gibi bu tür programlardan mezun olanların başka alanlara yöneldikleri de söylenebilir.

Tablo 4.8. Kış Koridoru Otel Mutfak Çalışanlarının Aylık Ortalama Gelir Düzeyi

Ortalama Gelir	Frekans	Yüzde	Toplamsal Yüzde
1400 ve altı gelir	35	20,0	20,0
1401-2000 gelir aralığı	73	41,7	61,7
2001-3000 gelir aralığı	55	31,4	93,1
3001-4000 gelir aralığı	7	4,0	97,1
4001-5000 gelir aralığı	3	1,7	98,9
5001 ve üzeri gelir	2	1,1	100,0
Toplam	175	100,0	

Kış Koridoru otelleri mutfak çalışanları aylık ortalama gelir düzeylerini tablo 4.8'de incelediğimizde çalışanların yarıya yakını %41,7 (73 kişi) oranla 1401 ila 2000 Türk lirası aylık gelire sahiptir. 2001-3000 Türk lirası arasında aylık geliri olan çalışan oranı %31,4 (55 kişi) iken 1400 Türk lirası ve altı gelir aralığında aylık gelir elde eden mutfak çalışan oranı %20'dir (35 kişi). Tablonun geneli değerlendirildiğinde mutfak çalışanlarının aylık olarak düşük gelir elde ettikleri söylenebilir. 1400 ve 3000 Türk lirası aralığında aylık gelir elde eden mutfak çalışanı oranı %93,1 (163 kişi) ve bu oran çalışanların hemen hemen tamamına yakındır. İşletmelerin mutfak çalışanları maaşlarını hak ettiklerinin altında düşük tuttukları rahatlıkla söylenebilir. Bölgenin ana akım olarak kış turizmi ile ön planda olması ve sezonun kısa sürmesi sebebiyle ucuz işgücüne ağırlık verildiği düşünülebilir.

Tablo 4.9. Kış Koridoru Otel Mutfak Çalışanlarının Mesleki Deneyimi

Turizm Deneyimi	Frekans	Yüzde	Toplamsal Yüzde
1 yıldan az	20	11,4	11,4
1-4 yıl	39	22,3	33,7
5-10 yıl	66	37,7	71,4
11-20 yıl	36	20,6	92,0
21 yıl ve üzeri	14	8,0	100,0
Toplam	175	100,0	

Tablo 4.9'a baktığımızda Kış Koridoru otel işletmeleri mutfak çalışanlarının çoğunun mutfak alanında mesleki deneyimleri %37,7 (66 kişi) oranla 5-10 yıl aralığındadır. 1-4 yıl aralığında mesleki deneyimi olan mutfak çalışanlarının oranı %22,3 (39 kişi) iken 11-20 yıl arası mesleki deneyime sahip mutfak çalışanlarının oranı %20,6 (36 kişi) olarak tespit edilmiştir. 1 yıldan az mesleki deneyimi olan mutfak çalışan oranı %11,4 (20 kişi) olduğu görülmektedir. %8 (14 kişi) orana sahip mutfak çalışanları ise 21 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahiptirler. Dolayısıyla Kış Koridoru otelleri mutfak çalışanlarının %66,3 (116 kişi) oranla 5 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahip oldukları söylenebilir. Ayrıca 1 yıldan az mesleki deneyimi olan mutfak çalışan oranı %11,4 (20 kişi) olarak tespit edilmiştir. Bu durum bölgede özellikle sezon süresinin kısa ve ana akım olarak kış turizminin ön planda olması sebebiyle her yıl farklı çalışanların tercih edilmesi veya personel devir oranının yüksek oluşu ile ilgili olabilir.

Tablo 4.10. Kış Koridoru Otel Mutfak Çalışanlarının Çalıştıkları İşletmelerin Sınıfı

İşletme Sınıfı	Frekans	Yüzde	Toplamsal Yüzde
5 yıldızlı	74	42,3	42,3
4 yıldızlı	45	31,4	73,7
3 yıldızlı	45	25,7	99,4
2 yıldızlı	1	,6	100,0
Toplam	175	100,0	

Kış Koridoru otel işletmeleri mutfaklarında çalışanların işletme sınıflarının gösterildiği tablo 4.10'da %42,3 (74 kişi) oran ile 5 yıldızlı otel işletmesi mutfak çalışanları ön plana çıkarken 4 yıldızlı otel işletmesi çalışanları oranı %31,4 (45 kişi) 3 yıldızlı otel işletmesi çalışanları oranı %25,7 (45 kişi) ve 2 yıldızlı otel işletmesi çalışanları oranı %0,6 (1 kişi) olarak katılım gösterilmiştir.

Tablo 4.11. Cinsiyete Göre Görev Çapraz Dağılımı Tablosu

			Şu anki görev					Toplam
			Aşçıbaşı	Aşçıbaşı	Kısım	Aşçı	Komi	
				Yardımcısı	Şefi			
Cinsiyet	Erkek	Sayı	22	22	36	53	29	162
		Cinsiyet içinde	13,6%	13,6%	22,2%	32,7%	17,9%	100,0%
	Kadın	Sayı	1	1	3	5	3	13
		Cinsiyet içinde	7,7%	7,7%	23,1%	38,5%	23,1%	100,0%
Toplam		Sayı	23	23	39	58	32	175
		Cinsiyet içinde	13,1%	13,1%	22,3%	33,1%	18,3%	100,0%

Tablo 4.11'de mutfak profesyonellerinin cinsiyetlerine göre görev/unvan dağılımları gösterilmektedir. Kış Koridoru'nda yer alan otel işletmeleri mutfaklarında görev yapan çalışanların %33,1'i (58 kişi) aşçı olarak çalışmaktadır. Aşçı olarak görev yapan toplam kadın mutfak çalışanlarının içindeki oran %38,5 (5 kişi) iken erkek aşçıların oranı ise %32,7 (53 kişi) çalışandır. Toplam mutfak çalışanları içinde %22,3'lük (39 kişi) orana sahip olan kısım şeflerinden toplam kadın mutfak çalışanları arasındaki oranı %23,1 (3 kişi) iken erkek mutfak çalışanlarının oranı %22,2 (36 kişi) olarak tespit edilmiştir. Komi olarak mesleğin başında yer alan mutfak çalışanlarının toplam çalışanlar içindeki oranı %18,3'tür (32 kişi) ve kadın mutfak çalışanı oranı yine toplam kadının içinde %23,1 (3 kişi) iken erkek mutfak çalışanı oranı toplam erkek çalışanlar içinde %17,9 (29 kişi) olarak belirlenmiştir. Aynı sayı ve oranlara sahip olan Kış Koridoru otellerinin mutfaklarını emanet ettikleri aşçıbaşı ve yardımcılarının cinsiyetlerine göre görev dağılımları ise şu şekildedir. Kadın çalışanlar içinde %7,7'ser (1'er kişi) oran tespit edilmiş olup erkek aşçıbaşı ve aşçıbaşı yardımcıları %13,6'sar (22'ser kişi) orana sahip bulunmuştur. Görüldüğü üzere, erkek mutfak çalışan sayısı kadın mutfak çalışan sayısından oldukça fazladır ve ister kadın ister erkek olsun mutfak çalışanlarının aşçı unvanında yoğunlaştığı söylenebilir. Kadın çalışanlar çoğunlukla orta

ve alt mutfak kademelerinde istihdam edilmektedir. Ayrıca sayısı yeterli olmasa da 1 er tane kadın aşçıbaşı ve aşçıbaşı yardımcılarının bölgede çalışıyor olması zorlu mutfak çalışma koşullarında kadın mutfak çalışanlarının da iyi bir kariyere sahip olabileceğini göstermektedir ve bu durum sevindirici olmakla birlikte kadın mutfak çalışanları için kariyer hedefi belirlemede örnek teşkil edebilir.

Tablo 4.12. Eğitim Durumuna Göre Görev Çapraz Dağılımı Tablosu

			Şu anki görev					Toplam
			Aşçıbaşı	Aşçıbaşı	Kısım	Aşçı	Komi	
				Yardımcısı	Şefi			
Eğitim Durumu	Okur-Yazar	Sayı	0	0	0	2	4	6
		Eğitim Durumu içinde	0,0%	0,0%	0,0%	33,3%	66,7%	100,0%
	İlkokul	Sayı	4	2	7	6	5	24
		Eğitim Durumu içinde	16,7%	8,3%	29,2%	25,0%	20,8%	100,0%
	Ortaokul	Sayı	7	7	10	23	9	56
		Eğitim Durumu içinde	12,5%	12,5%	17,9%	41,1%	16,1%	100,0%
	Lise	Sayı	9	8	17	21	11	66
		Eğitim Durumu içinde	13,6%	12,1%	25,8%	31,8%	16,7%	100,0%
	Önlisans	Sayı	3	3	3	3	1	13
		Eğitim Durumu içinde	23,1%	23,1%	23,1%	23,1%	7,7%	100,0%
	Lisans	Sayı	0	3	2	3	2	10
		Eğitim Durumu içinde	0,0%	30,0%	20,0%	30,0%	20,0%	100,0%
Toplam		Sayı	23	23	39	58	32	175
		Eğitim Durumu içinde	13,1%	13,1%	22,3%	33,1%	18,3%	100,0%

Kış Koridoru otel işletmeleri mutfaklarında istihdam edilen mutfak çalışanlarının eğitim durumlarına göre görev dağılımını gösteren tablo 4.12’yi incelediğimizde, okur-yazar çalışanlar içinde komilerin oranı %66,7 (4 kişi) iken aşçıların oranı %33,3 (2 kişi) olarak tespit edilmiştir. Sadece okur-yazar olan kısım şefi, aşçıbaşı yardımcısı ve aşçıbaşı ise bulunmamaktadır. İlkokul mezunlarına baktığımızda, kısım şefi oranı %29,2 (7 kişi), aşçı oranı %25,0 (6 kişi), komi oranı %20,8 (9 kişi), aşçıbaşı oranı %16,7 (4 kişi), aşçıbaşı yardımcısı oranı ise %8,3 (2 kişi) olarak bulunmuştur. Ortaokul mezunları içinde en yüksek yüzdeye %41,1 (23 kişi) oranla aşçı olarak görev yapanlar sahiptir. Bu çalışanları %17,9 (10 kişi) oran ile kısım şefleri, %16,1 (9 kişi) oran ile komiler ve %12,5’er (7’şer kişi) oranlarla aşçıbaşı ve yardımcılarını izlemektedir. Lise

mezunu mutfak çalışanlarının oransal dağılımına baktığımızda ise %31,8 (21 kişi) oranla aşçıların çoğunlukta olduğu, %25,8 (17 kişi) oranla kısım şeflerinin aşçı olarak çalışanları takip ettiği, %16,7 (11 kişi) oranı komilerin oluşturduğu, aşçıbaşı oranının %13,6 (9 kişi) ve aşçıbaşı yardımcısı oranının da %12,1 (8 kişi) olarak tespit edildiği görülmektedir. Önlisans mezunu mutfak çalışanlarının görünümüne baktığımızda unvanlar arasında dengeli bir dağılım göze çarpmaktadır. %23,1'er (3'er kişi) oranla aşçıbaşı, aşçıbaşı yardımcısı, kısım şefi ve aşçılar eşit dağılım gösterirken, %7,7 (1 kişi) oran komi önlisans mezunudur. Dikkat çekici bir sonuç ise lisans mezunu aşçıbaşı bulunmamaktadır. Lisans mezunu çalışanların dağılımı %30'ar (3'er kişi) oranda aşçıbaşı yardımcısı ve aşçılar ile %20'şer (2'şer kişi) oranla kısım şefi ve komilerdir. Dolayısıyla, kış koridoru otel işletmeleri mutfak çalışanları aşçıbaşılarının çoğunluğu lise ve ortaokul; aşçıbaşı yardımcılarının çoğu lise ve ortaokul; kısım şeflerinin çoğu lise ve ortaokul; aşçıların çoğu ortaokul ve lise; komilerin ise çoğunluğu lise ve ortaokul mezunlardır. Özellikle aşçı olarak görev yapan mutfak çalışanlarının diğer çalışanlara göre daha düşük eğitim seviyesine sahip oldukları söylenebilir. Kış Koridoru mutfak çalışanlarının genel eğitim seviyelerinin ortaöğretim düzeyinde ve günümüz koşullarında kabul görmeyen düşük seviyede olduğunu rahatlıkla ifade edebiliriz.

Tablo 4.13. Korelasyon Tablosu

		Aylık ortalama geliriniz?	Toplam deneyiminiz?
Aylık ortalama geliriniz?	PearsonCorrelation	1	,523**
	Sig. (2 yönlü)		,000
	N	175	175
Turizm endüstrisindeki toplam deneyiminiz?	PearsonCorrelation	,523**	1
	Sig. (2 yönlü)	,000	
	N	175	175

Korelasyon tablosuna (Tablo 4.13) bakıldığında aylık ortalama gelir artışıyla iş alanındaki deneyim (geçirilen toplam çalışma süresi) arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki bulunduğu görülmektedir. Buna göre endüstrideki deneyim arttıkça, çalışanların ortalama gelirlerinde eğitim seviyelerinin yaklaşık 2 katına yakın bir artış olduğu söylenebilir.

Tablo 4.14. Eğitim Durumu ve İşten Duyulan Memnuniyet Değişkenleri Çapraz Tablosu

			İşimden memnuniyet duyuyorum			Toplam
			Evet	Kısmen	Hayır	
Eğitim Durumu	Okur-Yazar	Sayı	4	1	1	6
		Eğitim Durumu içinde	66,7%	16,7%	16,7%	100,0%
		İşimden memnuniyet duyuyorum	2,9%	3,7%	12,5%	3,4%
	İlkokul	Sayı	19	4	1	24
		Eğitim Durumu içinde	79,2%	16,7%	4,2%	100,0%
		İşimden memnuniyet duyuyorum	13,6%	14,8%	12,5%	13,7%
	Ortaokul	Sayı	44	9	3	56
		Eğitim Durumu içinde	78,6%	16,1%	5,4%	100,0%
		İşimden memnuniyet duyuyorum	31,4%	33,3%	37,5%	32,0%
	Lise	Sayı	55	8	3	66
		Eğitim Durumu içinde	83,3%	12,1%	4,5%	100,0%
		İşimden memnuniyet duyuyorum	39,3%	29,6%	37,5%	37,7%
	Önlisans	Sayı	10	3	0	13
		Eğitim Durumu içinde	76,9%	23,1%	0,0%	100,0%
		İşimden memnuniyet duyuyorum	7,1%	11,1%	0,0%	7,4%
	Lisans	Sayı	8	2	0	10
		Eğitim Durumu içinde	80,0%	20,0%	0,0%	100,0%
		İşimden memnuniyet duyuyorum	5,7%	7,4%	0,0%	5,7%
	Toplam	Sayı	140	27	8	175
		Eğitim Durumu içinde	80,0%	15,4%	4,6%	100,0%
		İşimden memnuniyet duyuyorum	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Eğitim durumu ve işten duyulan memnuniyet değişkenlerinin birbirleri arasındaki yüzdesel ve sayısal dağılımlarını gösteren Tablo 4.14 incelendiğinde, okur-yazar çalışanlar içinde işinden memnuniyet duyduğunu ifade edenlerin oranı %66,7 (4 kişi) iken, işinden memnuniyet duyan toplam çalışanların içinde okur-yazar olanların oranı %2,9 olarak tespit edilmiştir. İşinden kısmen memnuniyet duyduğunu söyleyenler ile memnun olmadıklarını aktaranlar %16,7'er (1'er kişi) dağılımla tabloda yer almaktadır. İlkokul mezunlarının %79,2'si (19 kişi) işinden memnun olduğunu ifade ederken, yalnızca 1 kişi işinden memnun olmadığını belirtmektedir.

Tablonun geneline bakıldığında, önlisans ve lisans mezunu olanların içinde işten duyulan memnuniyet sorusuna hayır yanıtı verenlerin bulunmuyor olması, araştırmanın

gerekçeleriyle örtüşmektedir. Formel eğitim düzeyi arttıkça, profesyonellik anlayışındaki olumlu gelişmelere koşut olarak, işten duyulan memnuniyet düzeyi artış göstermektedir. Buradan hareketle kariyer hedeflerine eğitim yoluyla ulaşılmasının, gelecekte genel memnuniyette yükselme doğuracağı ve sevilen/istenilen iş yapılmasıyla birlikte verimliliğin artmasına katkı sağlayacağı sonucuna ulaşılabilir.

Tablo 4.15. Görev ve Tekrar Şansım Olsa Aynı Mesleği Seçerdim Değişkenleri Çapraz Tablosu

			Tekrar şansım olsa aynı mesleği			
			seçerdim			
			Evett	Kısmen	Hayır	Toplam
Görev	Aşçıbaşı	Sayı	19	4	0	23
		Görevi	82,6%	17,4%	0,0%	100,0%
		Tekrar şansım olsa	16,2%	12,1%	0,0%	13,1%
	Aşçıbaşı Yardımcısı	Sayı	21	2	0	23
		Görevi	91,3%	8,7%	0,0%	100,0%
		Tekrar şansım olsa	17,9%	6,1%	0,0%	13,1%
	Kısım Şefi	Sayı	24	10	5	39
		Görevi	61,5%	25,6%	12,8%	100,0%
		Tekrar şansım olsa	20,5%	30,3%	20,0%	22,3%
	Aşçı	Sayı	36	13	9	58
		Görevi	62,1%	22,4%	15,5%	100,0%
		Tekrar şansım olsa	30,8%	39,4%	36,0%	33,1%
	Komi	Sayı	17	4	11	32
		Görevi	53,1%	12,5%	34,4%	100,0%
		Tekrar şansım olsa	14,5%	12,1%	44,0%	18,3%
Toplam		Sayı	117	33	25	175
		Görevi	66,9%	18,9%	14,3%	100,0%
		Tekrar şansım olsa	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tekrar şansım olsa aynı mesleği seçerdim diyenlerin şu anda çalıştıkları görevlere göre birbirleri arasındaki yüzdesel ve sayısal dağılımları gösteren tablo 4.15 incelendiğinde, aşçıbaşının tekrar şansım olsa aynı mesleği seçerdim deme oranı %82,6 (19 kişi), kısmen aynı mesleği seçerdim diyenlerin oranı %17,4 (4 kişi) iken hayır aynı mesleği seçmezdim diyen aşçıbaşı bulunmamaktadır. Buna göre, aşçıbaşının yaptığı görev ve bulundukları pozisyondan memnuniyet duydukları ve

tekrar aynı görevde çalışma isteğinde oldukları söylenebilir. Aşçıbaşı yardımcılarının tekrar şansım olsa aynı mesleği seçerdim diyenlerin oranı %91,3'tür (21 kişi) ve bu oran tablo genelinde görev dağılımı içinde en yüksek değere sahip olmakla birlikte kısmen aynı mesleği seçerdim diyenlerin oranı %8,2'dir (2 kişi). Tıpkı aşçıbaşlarında olduğu gibi aynı mesleği seçmezdim diyen aşçıbaşı yardımcısı da bulunmamaktadır. Dolayısıyla aşçıbaşı yardımcıları da bulundukları pozisyonlardan memnuniyet duydukları, tekrar aynı görevde çalışma isteğinde oldukları ve mutfak bölümünün tamamından sorumlu olan aşçıbaşı unvanını elde edebilme hedeflerine çok yaklaştıkları için daha istekli oldukları söylenebilir.

Tablonun geneline bakıldığında, Kış koridoru otelleri mutfak çalışanlarının evet tekrar şansım olsa aynı mesleği seçerdim cevabını verenlerin ortalama değerinin %66,9 olduğu görülmektedir. Özellikle mutfaklarda komi, kısım şefi ve aşçı olarak daha alt pozisyonlarda görev yapan mutfak çalışanlarının bu ortalamayı aşağıya çektikleri ifade edilebilir. Dolayısıyla kariyer hedefine yaklaşıldıkça meslek tercihinde verilen kararın doğru olarak değerlendirilebileceği gibi daha mesleğin başında olan, mutfak bölümünün zorlu çalışma koşulları ile yeni tanışan ve bu zorluklarla önceden tanışıp orta seviyelere gelmiş mutfak çalışanlarının tekrar aynı mesleği seçme konusunda olumsuz tavır sergiledikleri veya meslek seçimleri ile ilgili tekrar bir değerlendirme yapma isteğinde oldukları söylenebilir.

Ayrıca araştırmamızda mutfak çalışanlarının %70,1'inin (124 kişi) 21-40 yaş aralığında ve %73,7'sinin (129 kişi) ise orta ve alt düzey çalışanlardan oluştuğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla mutfak çalışanlarının çoğunluğunun kariyerlerinin yaş itibarıyla keşif ve kurulma dönemlerinde olmaları sebebiyle tekrar şansım olsa aynı mesleği seçerdim sorusuna verilen evet cevabının %66,9 oranda tespit edilmesine sebep olduğu düşünülebilir.

Tablo 4.16. Eğitim Durumu ve Görev Değişkenleri Çapraz Tablosu

			Şu anki görev					Toplam
			Aşçıbaşı	Aşçıbaşı	Kısım	Aşçı	Komi	
				Yardımcısı	Şefi			
Eğitim Durumu	Okur-Yazar	Sayı	0	0	0	2	4	6
		Eğitim Durumu içinde	0,0%	0,0%	0,0%	33,3%	66,7%	100,0%
		Görev	0,0%	0,0%	0,0%	3,4%	12,5%	3,4%
	İlkokul	Sayı	4	2	7	6	5	24
		Eğitim Durumu içinde	16,7%	8,3%	29,2%	25,0%	20,8%	100,0%
		Görev	17,4%	8,7%	17,9%	10,3%	15,6%	13,7%
	Ortaokul	Sayı	7	7	10	23	9	56
		Eğitim Durumu içinde	12,5%	12,5%	17,9%	41,1%	16,1%	100,0%
		Görev	30,4%	30,4%	25,6%	39,7%	28,1%	32,0%
	Lise	Sayı	9	8	17	21	11	66
		Eğitim Durumu içinde	13,6%	12,1%	25,8%	31,8%	16,7%	100,0%
		Görev	39,1%	34,8%	43,6%	36,2%	34,4%	37,7%
	Önlisans	Sayı	3	3	3	3	1	13
		Eğitim Durumu içinde	23,1%	23,1%	23,1%	23,1%	7,7%	100,0%
		Görev	13%	13%	7,7%	5,2%	3,1%	7,4%
	Lisans	Sayı	0	3	2	3	2	10
		Eğitim Durumu içinde	0,0%	30,0%	20,0%	30,0%	20,0%	100,0%
		Görev	0,0%	13,0%	5,1%	5,2%	6,3%	5,7%
Toplam		Sayı	23	23	39	58	32	175
		Eğitim Durumu içinde	13,1%	13,1%	22,3%	33,1%	18,3%	100,0%
		Görev	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tablo 4.16’da şu anda aktif olarak çalışan mutfak profesyonellerinin eğitim durumlarının dağılımı gösterilmektedir. Buna göre, yalnızca okur-yazar olduğunu ifade edip, herhangi bir resmi eğitimi olmayanların çalışanlar içindeki dağılımına bakıldığında bunların yalnızca aşçı ve komi pozisyonlarında çalışanlar olduğu görülecektir. İlkokul mezunu olanların pozisyonlarına bakıldığında ise bunların %16,7’sinin (4 kişi) aşçıbaşı olduğu, %8,3’ünün (2 kişi) aşçıbaşı yardımcısı olduğu, %29,2’sinin (7 kişi) kısım şefi olduğu, %25,0’nin (6 kişi) aşçı olduğu ve %20,8’nin de komi olduğu gözlenmektedir. Tablonun geneline bakıldığında ortaokul ve lise mezunu mutfak çalışanlarının ön plana çıktığı görülmektedir. Özellikle ortaöğretim seviyesinde lise mezunu olan kısım şefi, aşçıbaşı yardımcısı ve aşçıbaşı gibi mutfak

Tablo 4.17’de bireylerin eğitim durumu ve gelecekte kendilerini nerede görmek istedikleri değişkenlerinin birbirleri arasındaki yüzdesel ve sayısal dağılımlar gösterilmektedir. Okur-yazar çalışanlar içinde kendilerine kısım şefi veya aşçıbaşı pozisyonuna gelme hedefi koyanların oranı %33,3’er (2’şer kişi) iken, kısım şefliği hedefi bulunan toplam çalışanların içinde okur-yazar olanların oranı %12,5, aşçıbaşı unvanını hedefleyen toplam çalışanlar içindeki okur-yazar oranı da %2,7 olarak ortaya çıkmıştır. İlkokul mezunları içinde %45,8 (11kişi) oranla aşçıbaşı olmayı hedeflerken, aşçıbaşı olmayı hedefleyen tüm çalışanların içinde ilkokul mezunlarının oranı %14,7 olarak tespit edilmiştir. Unvanından memnun olan ilkokul mezunları oranı %25,0 (6 kişi) iken unvanından memnun olan toplam çalışanlar içindeki oran ise %27,3’tür. Yine ortaokul mezunlarının %48,2’si (27 kişi) gelecekte aşçıbaşı olmayı hedeflerken, unvanından memnun olan mutfak çalışanları içindeki ortaokul mezunlarının oranı %36,4 olarak tespit edilmiştir. Lise mezunları gelecekte %39,4 (26 kişi) oranla aşçıbaşı olmayı hedeflerken, yiyecek içecek müdürlüğünü hedefleyen lise mezunu çalışanı oranı ise %25,8’dir (17 kişi). Gelecekte genel müdürlük hedefleyen lise mezunu mutfak çalışanı oranı %19,7 (13 kişi) olarak bulunmuştur. Önlisans mezunlarının yarıya yakını %46,2 (6 kişi) oranla gelecekte aşçıbaşı olmayı hedeflerken, %23,1 (3 kişi) oranla gelecekte yiyecek içecek müdürlüğünü hedeflemektedir. Gelecekte genel müdürlük pozisyonunu hedeflediğini aktaran önlisans mezunu mutfak çalışanı oranı ise %15,4’tür (2 kişi). Lisans mezunları ise %40,0 (4 kişi) oranla gelecekte en çok genel müdürlüğü hedeflemektedir.

Dolayısıyla bu tablo da bize göstermektedir ki eğitim seviyesi yükseldikçe bir departman yöneticiliğinden daha çok genel müdürlüğü yani otel işletmelerinin en üst düzey yönetici pozisyonu mutfak profesyonelleri tarafından hedeflenebilmektedir. Departman yöneticiliği, hedeflenen kariyerin önemli basamaklarından birisidir. Eğitim seviyesi düştükçe ise kısım şefliği ya da bir bölümün yöneticiliği çalışanlar için yeterli bir kariyer olarak görülmektedir. Bu tespitimiz literatürde de bahsettiğimiz gibi bireyin eğitim düzeyi bireysel kariyer hedeflerin belirlenmesinde etki eden önemli çevresel (sosyal) faktörlerden birisi olduğunu desteklemektedir. Ayrıca Bayram (2011) Türkiye genelinde 238 otel işletmesinde görev yapan genel müdür profillerini tespit ettiği çalışmada, %92,5 gibi neredeyse tamamına yakınının yükseköğretim mezunu olduğunu ifade etmiştir. Sonuç olarak eğitim düzeyi, bireyin hedeflediği kariyere ulaşmasında oldukça etki eden faktörlerdendir şeklinde de bu durum ifade edilebilir.

Tablo 4.18. Farklı Düzeylerde Alınan Aşçılık Eğitimi ve Gelecekte Bireylerin Kendilerini Nerede Görmek İstedikleri Değişkenleri Çapraz Tablosu

			Gelecekte Kendinizi Nerede Görmek İstiyorsunuz?						Toplam
			Kısım Şefi	Aşçıbaşı	Yiy.İç. Müd.	Genel Müdür	Unv. Memnun	Diğer	
Hangi Düzeyde Aşçılık Eğitimi	Eğitim Almadım	Sayı	13	34	6	9	11	3	76
		Aşçılık eğitimi içinde	17,1%	44,7%	7,9%	11,8%	14,5%	3,9%	100,0%
		Gelecekte nerede?	81,3%	45,3%	21,4%	33,3%	47,8%	50,0%	43,4%
	TÜREM	Sayı	0	2	5	2	1	0	10
		Aşçılık eğitimi içinde	0,0%	20,0%	50,0%	20,0%	10,0%	0,0%	100,0%
		Gelecekte nerede?	0,0%	2,7%	17,9%	7,4%	4,3%	0,0%	5,7%
	Çıraklık Eğitim Merkezi	Sayı	1	29	9	9	10	1	59
		Aşçılık eğitimi içinde	1,7%	49,2%	15,3%	15,3%	16,9%	1,7%	100,0%
		Gelecekte nerede?	6,3%	38,7%	32,1%	33,3%	43,5%	16,7%	33,7%
	Otelcilik ve Turizm Meslek Lis.	Sayı	2	5	3	4	0	1	15
		Aşçılık eğitimi içinde	13,3%	33,3%	20,0%	26,7%	0,0%	6,7%	100,0%
		Gelecekte nerede?	12,5%	6,7%	10,7%	14,8%	0,0%	16,7%	8,6%
	Aşçılık Önlisans	Sayı	0	4	4	2	0	0	10
		Aşçılık eğitimi içinde	0,0%	40,0%	40,0%	20,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		Gelecekte nerede?	0,0%	5,3%	14,2%	7,4%	0,0%	0,0%	5,7%
	Gastronomi Lisans	Sayı	0	1	1	1	0	1	4
		Aşçılık eğitimi içinde	0,0%	25,0%	25,0%	25,0%	0,0%	25,0%	100,0%
		Gelecekte nerede?	0,0%	1,3%	3,6%	3,7%	0,0%	16,7%	2,3%
	Yurtdışı	Sayı	0	0	0	0	1	0	1
		Aşçılık eğitimi içinde	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
		Gelecekte nerede?	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	4,3%	0,0%	
Toplam	Sayı		16	75	28	27	23	6	175
	Aşçılık eğitimi içinde		9,1%	42,9%	16,0%	16,0%	12,6%	3,4%	100,0%
	Gelecekte nerede?		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Farklı düzeylerde aşçılık eğitimi alan ya da hiçbir aşçılık eğitimi almayan mutfak çalışanlarının gelecekte kendilerini nerede görmek istedikleri değişkenlerinin birbirleri arasındaki yüzdesel ve sayısal dağılımlar tablo 4.18’de incelendiğinde, hiçbir mutfak eğitimi almayıp gelecekte aşçıbaşılığı hedefleyen çalışan oranı %44,7’dir (34 kişi) ve tüm çalışanların içinde gelecekte aşçıbaşılığı hedeflediği halde herhangi bir mutfak eğitimi almayanların oranı %45,3 olarak ortaya çıkmıştır. Kısım şefi olmayı hedefleyen tüm çalışanlar içinde mutfak eğitimi almamış olanların oranı %81,3 (13 kişi) olarak bulunmuştur. Çıraklık Eğitim Merkezi’nde mutfak eğitimi alan çalışanların hemen

hemen yarısı %49,2 (29 kişi) oranla gelecekte aşçıbaşı unvanını hedeflemektedir. Ancak unvanından memnun olan Çıraklık Eğitim Merkezinde mutfak eğitimi almış olanların oranı da %43,5 (10 kişi) olarak tespit edilmiştir.

Zengin, Şen ve Taşar (2011) Marmara Bölgesinde lisans düzeyinde turizm eğitimi alan 543 üniversite öğrencisiyle gerçekleştirdikleri araştırmalarında, öğrencilerin büyük bir kısmı (%57,8) gelecekte kariyerlerinin en üst noktasında kendilerini genel müdür pozisyonunda görmek istediklerini belirtmişlerdir. Araştırmamızda da formel eğitim almış olan mutfak çalışanlarının hiçbiri unvanından memnunun seçeneğini işaretlememişlerdir. Bu sonuç bireylerin henüz kariyer hedeflerine ulaşamadıklarından veya mutfak organizasyon şemasında başlangıç ya da orta düzey pozisyonlarda olmaları sebebiyle daha ileri düzeydeki iyi pozisyonları hedeflediklerinden kaynaklanabilir. Dolayısıyla bireyin eğitim seviyesi ve alınan mesleki eğitimin şeklinin bireysel kariyer planlamada etkili olduğu söylenebilir. Ayrıca çalışanların yarıya yakını (%42,9) gelecekte aşçıbaşılığı önemli bir kısmı da %16,0'sar oranla yiyecek içecek müdürlüğü ve genel müdürlüğü hedeflemektedir. Ünvanından memnun olan yada diğer bir ifadeyle herhangi bir kariyer hedefi bulunmayan çalışan oranı %12,6 (23 kişi) çoğunluğu ya hiçbir mutfak eğitimi almayan yada çıraklık eğitim merkezinden mutfak eğitimi alanlar olarak tespit edilmiştir. Bu 23 çalışan için kariyer düzleşmesi (kariyer platosu) ile karşı karşıya oldukları söylenebileceği gibi işletmelerin bu durumun eğitim, bilgi veya beceri eksikliği, tükenmişlik, yaşlılık vb. gibi hangi sebeplerden kaynaklandığını tespit etmeleri mutfak profesyonellerine yarar sağlayabileceği gibi kendilerine de olumlu katkılar yaratacaktır.

Açıklayıcı Faktör Analizi

Araştırmada toplanan verinin parametrik istatistik şartlarını, baskınlık, şişkinlik ve normal dağılım yeterlilikleri sağlamamasına rağmen, veri toplama tekniği içinde ölçek olarak araştırmaya dâhil edilen “Likert Tipi Ölçeğin” veri azaltmaya (data reduction) uygun olup olmadığı, faktör analizinin ilk şartı olan “Kaiser-Meyer Olkin Örneklem Yeterlilik Testiyle” sınanmıştır. Bunun sonucunda, “Kış Koridoru otel mutfak çalışanları eğitim seviyelerinin ve kariyer hedeflerinin ölçülmesi” amaçlanan ölçeğin Barlet testi ki-kare değeri 1858,760 örneklem uygunluk değeri ise 0,917 olarak faktör analizine uygun olarak değerlendirilmiştir (Tablo 4.19).

Faktör analizi, Üzümcü, Alyakut ve Günsel (2015)'in de belirttiği üzere “*aynı yapıyı ölçen çok sayıda değişkenden, az sayıda tanımlanabilir anlamlı değişkeni keşfetmeye yönelik, çok değişkenli bir istatistikî araçtır.*” Faktör analizi sonuçlarına göre, 18 ifadenin 3 faktör altında -mutfak inovasyon ve yönetim yetenekleri, temel mutfak bilgisi, mutfak tutumu- toplandığı Tablo 4.20’de gösterilmektedir.

Tablo 4.19. KMO and Bartlett's Testi Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Ölçümü (Örneklem Yeterliliği)		,917
Bartlett's Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-kare Değeri	1858,760
	df	153
	Sig.	,000

Tablo 4.20. Açıklanan Toplam Varyans Tablosu

Faktör	Öz Değerler			Rotasyon Sonrası Yüklenmeler		
	Toplam	Varyans Yüzdesi	Kümülatif Yüzde	Toplam	Varyans Yüzdesi	Kümülatif Yüzde
1	8,367	46,486	46,486	5,117	28,427	28,427
2	1,839	10,218	56,704	4,006	22,255	50,682
3	1,324	7,358	64,062	2,408	13,379	64,062
Çözümleme Yöntemi: Temel Bileşenler Analizi						

Verinin hangi alt gruplar altında toplandığını ortaya çıkarmayı amaçlayan “Açıklayıcı faktör Analizi” varyans tablosuna göre, ortaya çıkan 3 faktörlü yapı toplam varyansın %64,062’sini açıklamaktadır.

Kış Koridoru otelleri mutfaklarında istihdam edilen mutfak profesyonellerinin mutfak bilgi ve yeteneklerini belirlemeye yönelik ölçekte kullanılan ifadelerin hangi alt gruplar (faktörler) arasında toplandığının ortaya çıkarılması amacıyla açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Öncelikle temel bileşenlerin ayrılması için yapılan örneklem yeterliliğinde KMO bartlet 0,917 çıkması örneklem yeterliliğinin yüksek olduğu anlamına gelmektedir. Toplanan verilere temel bileşenler yöntemi ile varimax dönüştürmesine göre faktör analizi yapılmıştır.

Yapılan ilk faktör analizinde çapraz yüklenme veya negatif yüklenme nedeniyle 14 madde ölçekten çıkarılmış ve çıkarılan maddeler dahil edilmeden 23 maddelik ölçek ikinci bir faktör analizinde yine 2 maddenin özdeğeri 1'den küçük ve yüklenme değeri .50'nin altında kalmıştır. Üçüncü adımda 21 maddeden yine 2'si çapraz veya negatif yükleme göstermiş olup dördüncü adımda tekrar 19 madde ile faktör analizi yapılmıştır. Özdeğeri 1'den büyük ve yüklenme değeri .50'nin üzerinde olan toplam 3 faktör ve 17 madde son aşamada elde edilmiştir.

Her bir faktörün güvenilirlik değeri, özdeğer ve açıkladığı varyans ile yüklenme değeri Tablo 4.21'de ayrıntılı olarak gösterilmiştir.

Tablo 4.21. Kış Koridoru Otel İşletmeleri Mutfak Çalışanları Faktör Analizleri Sonuçları

	Faktör Yükleri		
	1	2	3
Faktör 1: Mutfak İnovasyon ve Yönetim Yetenekleri			
Menü tasarımı hakkında yetenekliyim.	,815		
Menü tasarımı konusunda bilgi sahibiyim.	,723		
Sıklıkla yaratıcılıkta bulunmayı denerim.	,697		
Yiyeceklerin birbiriyle etkileşimleri konusunda yetenekliyim	,690		
Menü geliştirme yeteneklerine sahibim.	,689		
Kriz yönetimi konusunda bilgiliyim.	,688		
Yaratıcı fikirlerim var.	,677		
Mutfak sanatları alanında kullanılan özel terimleri biliyorum.	,638		
Yabancılarla iletişim kurmada yetenekliyim.	,620		
Özdeğer	8,367		
Açıklanan Varyans	46,486		
Faktör 2: Temel Mutfak Bilgisi			
Menü türlerini biliyorum.		,814	
Çeşitli yemek kültürlerini biliyorum.		,777	
Yiyecek hazırlama aşamalarını biliyorum		,770	
Yiyecekler ile ilgili ilkeleri biliyorum.		,744	
Yiyeceklerin özelliklerini biliyorum.		,681	
Oldukça iyi menü bilgisine sahibim.		,644	
Özdeğer	1,839		
Açıklanan Varyans	10,218		
Faktör 3: Mutfak Tutumu			
Öğrenme konusunda olumlu düşünürüm.			,834
Mutfakta yoğun tempo ile baş edebilirim.			,812
Paylaşmayı bilirim.			,799
Özdeğer	1,324		
Açıklanan Varyans	7,358		
Toplam Varyans	% 64,062		
KMO	0,917		

Varimax Rotasyonlu Temel Bileşenler Faktör Analizi, Kaiser- Meyer- Olkin Örnekleme Yeterliliği = .917

Uygulanan faktör analizi sonucunda, mutfak profesyonellerinin mesleki bilgi ve yetenekleri 3 faktör altında toplanmıştır. Elde edilen bu faktörler aşağıda ayrıntılı bir şekilde açıklanmıştır.

Faktör 1 (Mutfak İnovasyon ve Yönetim Yetenekleri): Elde edilen ilk faktör toplam varyansın %46'sını açıklamaktadır. Bu faktör “mutfak inovasyon” boyutu altında 5, “mutfak yönetimi” boyutu altında 2, “temel mutfak bilgi” ve “mutfak beceri” boyutları altında 1'er maddeden oluşmuştur. Mutfak inovasyon ve yönetim becerileri ifadelerine bakıldığında; mutfak profesyonellerinin özellikle menü ile ilgili yenilik düşünceleri, yaratıcılıkları ve mutfak yönetiminde önemli olan yeteneklerle ilgili olduğu görülmektedir. Kış Koridoru otelleri mutfak çalışanları menü tasarımı hakkında bilgi ve yetenek sahibi, sıklıkla yaratıcılık deneyen, yiyeceklerin birbiriyle etkileşimleri, kriz yönetimi ve yabancılarla iletişim kurma yeteneklerine sahip oldukları görülmektedir.

Faktör 2 (Temel Mutfak Bilgisi): Toplam varyansın yaklaşık %10'unu açıklayan bu faktör temel mutfak bilgisine yönelik 6 maddeden oluşmaktadır. Temel mutfak bilgisi faktörü Kış Koridoru otel işletmeleri mutfak profesyonellerinin temel mutfak bilgilerine yöneliktir. Buna göre Kış Koridoru mutfak profesyonellerinin menü türleri, çeşitli yemek kültürleri ve yemeklerin hazırlanma aşamaları ile yiyeceklerin ilke ve özellikleri hakkında bilgi sahibi oldukları görülmektedir.

Faktör 3 (Mutfak Tutumu): Üçüncü ve son faktör varyansın yaklaşık olarak %7'sini açıklamaktadır. Faktörü oluşturan 3 madde otel işletmeleri mutfak çalışanlarının mutfaklardaki tutumları ile ilgilidir. Kış Koridoru otelleri mutfak çalışanlarının öğrenmeye açık olmaları, mutfaktaki ağır ve yoğun çalışma temposuna ayak uydurmaları ve paylaşmayı bilmeleri çalışma alanlarında ortaya çıkan tutumlarını göstermektedir.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Ülkemiz turizmi özellikle yaz mevsiminde yoğunluk yaşadığından turizm stratejisi 2023'te yoğunluğun diğer mevsimlere de aktarılması açısından alternatif turizm türlerine yönelmenin gerekliliği açıkça ifade edilmiştir. Özellikle bu hedefin gerçekleştirilmesi, gerekli eğitimi almış işgören, turizm bilinci oluşmuş vatandaş, yönetici, araştırmacı, uzman ve eğitmenlerle mümkün olabilecektir. Artacak turist yoğunluğunun yiyecek ve içecek ihtiyaçları da gerekli eğitimi almış, mesleki bilgi ve becerileri gelişmiş, kendini güncel tutan, araştıran ve yeniliklere açık mutfak çalışanları ile sağlanacaktır. Bu düzeydeki çalışanlar da işletmelerin gelirlerine ve misafir memnuniyetine önemli ölçüde pozitif yönlü katkılar sağlayacaktır.

Birleşmiş Milletler Dünya Turizm Örgütü (UNWTO)'ne göre, dünya turizm gelirleri içerisinde yeme-içme harcamalarının payı yüzde 30 seviyesindedir. Turistlerin % 88.2'si "Seyahat için destinasyon seçme kararında yemek çok önemli" derken sadece % 11.8 gibi küçük bir kesimi "Yemek, destinasyon seçimlerimde küçük bir role sahip" cevabını vermektedir (UNWTO, 2012: 12-14). Ülkemiz ile ilgili düzenlenmiş TÜRSAB Gastronomi Turizm Raporu (2014)'unda belirtildiği üzere Türkiye'ye 2014 yılında 41.4 milyon turist gelmiş ve kişi başı 828 ABD Dolar (\$) harcama gerçekleştirmişlerdir. Bu harcamaların 157.5 (\$) kısmını yani yaklaşık beşte birini yeme-içme için harcamışlardır. Bu rakamın öncelikle 200(\$)'a sonra ise 250 (\$)'a yükseltilmesi hedeflenmektedir (www.tursab.com.tr). Dolayısıyla bu büyük yüzdeden en yüksek payı elde edebilmek, belirtilen hedeflere ulaşabilmek profesyonel yemek üreticileri ile yani mutfak çalışanlarıyla mümkün olabilecektir.

2023 Turizm Strateji Belgesinde belirtildiği üzere Kış Koridoru olarak adlandırılan Erzincan, Erzurum, Kars, Ağrı ve Ardahan illerini kapsayan bölge kış turizmi ile ön plandadır. Ülke genelinde turizmin 12 aya yayılabilmesi, alternatif turizm çeşitlerinin çeşitli destinasyonlarda uygulanabilmesi ve gelen misafirlerin yeme-içme hizmetlerinin kusursuz karşılanması gerek üretim gerekse servis aşamalarında eğitilmiş ve profesyonel çalışanlarla mümkündür. Bu sebeple Kış Koridoru bölge otel işletmeleri mutfak çalışanlarının eğitim durumunun tespiti, iş memnuniyetleriyle gelecekte kariyer hedeflerinin ölçülmesi ve bu durumun ortaya çıkarılması bölge ve ülke turizmi açısından önemlidir. Araştırma bu konu üzerinde gerçekleştirilmiştir.

Çalışmanın ilk bölümünde eğitim kavramı ile birlikte mesleki ve teknik eğitim içinde yer alan turizm eğitimi ve aşçılık eğitimi üzerinde durulmuştur. Özellikle turizm eğitimi ve aşçılık eğitiminin ülkemizdeki genel görünümüne değinilmiş ve dünya genelinden ülkelere en çok turist çeken ilk beş ülkedeki turizm ve aşçılık eğitimleri hakkında bilgi verilmiştir. Eğitimin, özellikle turizm endüstrisinde ve hizmet kalitesinde fark yaratan bir unsur olduğu ifade edilmiştir. Çalışmanın ikinci bölümünde kariyer ve kariyer planlama üzerinde durulmuş, kariyer hedef seçimini etkileyen faktörler hakkında bilgi verilmiş ve iş yaşamında karşılaşılan kariyer engellerine dikkat çekilmiştir. Üçüncü bölümde ise otel işletmeleri mutfaklarında istihdam edilen mutfak profesyonellerinin nasıl bir kariyer hedefi belirleyebilecekleri veya nasıl bir kariyere sahip olabilecekleri açıklanmıştır. Dördüncü ve son bölümde, 2023 Türkiye Turizm Strateji Belgesinde belirtilen Kış Koridoru bölge otel işletmeleri mutfaklarında istihdam edilen mutfak çalışanlarına anket uygulaması yapılmış ve sonuçlar SPSS 20.0 paket programı ile değerlendirilmiştir. Frekans, yüzde ve karşılaştırmalı analiz tabloları oluşturulmuş, tablolar yorumlanmış ve bölge mutfak profesyonellerinin mevcut durumu ortaya konulmuştur.

Literatürde yer alan çalışmalara bakıldığında verilerin çoğu endüstride çalışmaya aday olan öğrenciler üzerinde gerçekleştirilmiş olup, bu çalışmada aksine otel işletmelerinde gerçek uygulayıcılardan diğer bir ifadeyle mutfağın içerisinde çalışan mutfak profesyonellerinden veriler toplanmıştır. Araştırma sonucunda aşağıdaki sonuçlar elde edilmiş ve sonuçlara uygun öneriler sunulmuştur.

Kış Koridoru bölgesi Kültür ve Turizm Bakanlığına bağlı olarak hizmet veren otel işletmelerinde 175 mutfak profesyoneline ulaşılmıştır. Bunların %92,6'sı erkek iken %7,4'ü kadındır. Mutfak çalışanlarının %41,7'si 21-30 yaş %29,1'i ise 31-40 yaş aralığındadır. Çalışanların %60,6'sı evli olup %39,4'ü bekardır. Kış Koridoru otel işletmeleri mutfaklarında tamamına yakını erkek, yarısından çoğu evli ve genç mutfak profesyonelleri istihdam edilmektedir.

Kış Koridoru otel işletmeleri mutfak profesyonelleri unvan/görev dağılım oranları; %33,1 aşçı, %22,3 kısım şefi, %18,3 komi, %13,1 aşçıbaşı yardımcısı ve yine %13,1 oran ise aşçıbaşı olarak tespit edilmiştir. Mutfak örgüt yapısı gereği orta ve alt düzey çalışanlarının oranı doğal olarak yüksek çıkmıştır. Ayrıca bölgedeki bazı otel işletmelerinin aşçıbaşı yerine kısım şefleri idaresinde mutfaklarındaki organizasyonlarını sağladıkları belirlenmiştir.

Kış Koridoru otelleri 175 mutfak çalışanın %69,7 oranla çoğunluğunun ortaöğretim mezunu olduğu tespit edilmiştir. Mesleki eğitim oranlarına bakıldığında ise; mutfaklarda istihdam edilenlerin yarıya yakını %43,4 oranla herhangi bir mesleki eğitim almamış bireylerdir ve usta-çırak ilişkisi ile yetişmişlerdir. Çalışanların %33,7'si çıraklık eğitim merkezi, %8,6'sı otelcilik ve turizm meslek lisesi, %5,7'si TUREM ve aşçılık önlisans, %2,3'ü ise gastronomi ve mutfak sanatları lisans düzeyinde mutfak eğitilmişlerdir. Günümüzde ortaöğretim seviyesinin yeterli görülmemesi bölge mutfak çalışanlarının genel eğitim seviyeleri açısından ve yarıya yakınının mutfak (aşçılık) için herhangi bir mesleki eğitim almamaları mesleki eğitim seviyeleri açısından olumsuz bir tablo oluşturmaktadır. Özellikle 2000 li yıllardan sonra üniversite sayılarındaki artış ile son yıllarda aşçılık mesleğine ilginin her geçen gün artarak devam ediyor olması örgün ve yaygın eğitim veren kurumların sayılarına artış olarak yansımalarına yol açmaktadır. Türkiye genelinde 2016-17 öğretim yılı verilerine göre aşçılık önlisans program sayısı 46 iken kontenjan sayısı ise 5 bin 661, gastronomi ve mutfak sanatları program sayısı 29 iken kontenjan sayısı 2 bin 270'tir. Dolayısıyla bu eğitim kurumlarından mezunların endüstriye katılımıyla ileriki yıllarda bölge mutfaklarında eğitim ve mesleki eğitim seviyesi muhakkak yükselecektir.

Kış Koridoru otel işletmeleri mutfaklarında istihdam edilen profesyonellerin %58,3'ü herhangi bir yabancı dil bilgisine sahip değildir. TUGEV'in 1994 yılında Türkiye genelinde otel işletmeleri çalışanları üzerinde yapmış olduğu çalışmada konaklama sektörü çalışanlarında yabancı dil bilgisi eksikliği tespit edilmiştir. Aradan geçen 25 yıla yakın bir sürede bölgedeki mutfak profesyonellerinin hala yabancı dil bilgisi eksikliği gösterdiği gözlenmektedir. Dolayısıyla düşük olan eğitim seviyesi ile bu durum paralellik göstermektedir ve 2023 Türkiye hedeflerinde belirtilen 63 milyon turist 86 milyar dolar gelir hedefine yabancı dil bilmeyen mutfak çalışanları ile ulaşmak zor olacak gibi gözükmektedir.

Kış koridoru otel işletmeleri mutfak profesyonellerinin %41,7 oranla yarıya yakını 1400-2000 Türk lirası gelire sahipken %31,4'ü ise 2001-3000 lira gelire sahiptirler. Dolayısıyla çalışanların %73,1'i 1400 ila 3000 Türk lirası aylık gelir elde etmektedirler. Bölge mutfak profesyonellerinin genel olarak düşük gelir düzeyine sahip oldukları söylenebilir. İşletmeler bu noktada kendilerini mutlaka sorgulamalı ve yüksek oranda misafir memnuniyeti sağlamanın memnun çalışandan geçtiğini hatırlamaları gerekmektedir.

Çalışmamıza katılan mutfak profesyonellerinin %42,3'ü 5 yıldızlı, %31,4'ü 4 yıldızlı otel işletmelerinde görev yapmaktadır. Mesleki deneyimlerine bakıldığında ise; %37,7 oranla 5-10 yıl arasında tecrübeye sahip oldukları tespit edilmiştir. Diğer deneyim oranları da değerlendirildiğinde mutfak çalışanlarının yarısından çoğu (%66,3) 5 yıl ve üzeri deneyime sahiptir. Bu oran mutfak bölümü için biraz düşük gibi görünse de bölgede turizm sezonunun daha kısa sürmesi ve personel devir oranının yüksek olması bu duruma sebep olmuş olabilir.

Kış Koridoru otel işletmeleri mutfak çalışanlarının işlerinden memnuniyet düzeyleri %80'dir ve eğitim düzeyleri arttıkça işlerinden duydukları memnuniyet düzeyi de artış göstermektedir. Böylece artan profesyonellik anlayışıyla alınan eğitim birleştirildiğinde belirlenen kariyer hedeflerine ulaşmak kolaylaşacak ve dolayısıyla sevilen iş ile meşgul olunacağından verimlilik ve memnuniyete olumlu katkılar sağlayacaktır. Bu da toplumda mutlu birey ve çalışanlar oluşmasına etki edecektir.

Kış Koridoru otellerinde istihdam edilen mutfak çalışanlarının %66,9'u tekrar şansım olsa aynı mesleği seçerdim cevabını vermişlerdir. Aşçıbaşlarında bu oran %82,6 iken aşçıbaşı yardımcılarında ise %91,3'tür. Özellikle komi, aşçı ve kısım şefi olarak daha alt ve orta düzey pozisyonlarda görev yapan mutfak çalışanlarının genel ortalamayı aşağıya çektikleri söylenebilir. Bu sebeple kariyer hedefine yaklaşıldıkça meslek tercihinde verilen kararın doğru olarak değerlendirilebileceği gibi daha mesleğin başında olan, otel mutfakları zorlu çalışma koşullarını yeni tanıyan ve kariyer basamaklarını yeni tırmanmaya başlayan mutfak çalışanlarının tekrar aynı mesleği seçme konusunda olumsuz tavır sergiledikleri veya meslek seçimleri ile ilgili tekrar bir değerlendirme yapma isteğinde oldukları söylenebilir. Ayrıca mutfak çalışanlarının %70,1'inin (124 kişi) 21-40 yaş aralığında ve %73,7'sinin (129 kişi) ise orta ve alt

düzyer çalışanlardan oluşmaktadır. Dolayısıyla Kış Koridoru otel mutfak çalışanlarının çoğunluğu kariyer dönemleri açısından yaş itibariyle keşif (0-25 yaş) ve kurulma (26-35 yaş) dnemlerindedir ve birey bu dönemlerde seçtiği mesleğin kendi yeteneklerine, beklentilerine uygunluğunu sorgulamaktadır. Bu durum istihdam edilen profesyonellerin tekrar şansları olsa aynı mesleği seçmelerinde verdikleri cevaplardaki genel oranın aşağıya çekilmesine sebep olmuş olabilir.

Çalışmamıza katılan Kış Koridoru mutfak profesyonellerinin eğitim düzeyleri ile gelecekte kendilerini nerede görmek istedikleri yani kariyer hedefleri karşılaştırıldığında okur-yazar olan mutfak çalışanlarının %33,3' gelecekte kısım şefliğini hedeflerken %16,7'si unvanından memnun olduğunu, ilkokul mezunu olanların %45,8'i gelecekte aşbaşılığı hedeflerken %25'i unvanından memnun olduğunu, ortaokul mezunu olanların %48,2'si gelecekte aşbaşılığı hedeflerken %14,3' unvanından memnun olduğunu, lise mezunu olanların %39,4' gelecekte aşbaşılığı, %25,8'i yiyecek içecek müdürlüğünü, %19,7'si genel müdürlüğü hedeflerken, nlisans mezunu olanların %46,2'si gelecekte aşbaşılığı, %23,1'i yiyecek içecek müdürlüğünü, %15,4' genel müdürlüğü hedeflerken, lisans mezunu olanların %40'ı gelecekte genel müdürlüğü, %30'u aşbaşılık unvanlarını hedeflemektedirler. Dolayısıyla eğitim seviyesi yükseldikçe unvana yönelik beklenti ve kariyer hedefleri de yükselik göstermekte olup eğitim seviyesi düştükçe kısım şefliği veya bulunulan unvan bireyler tarafından yeterli görülebilmektedir. Sonuç olarak eğitim seviyesinin bireysel kariyer planlamada diğer bir ifadeyle kariyer hedeflerini belirlemede etkili olan önemli bir çevresel (sosyal) faktör olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca çoğunluğu ortaokul, ilkokul ve lise mezunu olup herhangi bir aşlık eğitimi almamış veya ıraklık eğitim merkezinde aşlık eğitimi almış olan 23 mutfak profesyoneli kariyer engellerinden birisi olan kariyer düzleşmesi engeliyle karşı karşıyadır ve bu problem üzerinde durulmalıdır.

Kış Koridoru otel işletmeleri mutfak profesyonellerinin mesleki bilgi, beceri ve tutumlarına bakıldığında; özellikle menü tasarlama hakkında bilgi ve yetenek sahibi, yaratıcılık deneyen, yiyeceklerin birbirleriyle etkileşimlerini bilen, kriz yönetimi becerilerine sahip ve yabancılarla iletişim kurmaktan çekinmeyen, çeşitli yemek kültürlerini, yemeklerin hazırlanma aşamalarını, yiyeceklerin ilke ve özelliklerini bilen, öğrenmeye açık, mutfaktaki yoğun çalışma temposuna ayak uydurabilen ve paylaşımcı özelliklere sahip oldukları tespit edilmiştir.

Turizm endüstrisinde nitelikli çalışanları korumanın ve endüstri içinde kalmalarını sağlamanın yolu, iş tatminlerini arttırarak kariyerlerini geliştirmelerine yardımcı olmaktan geçmektedir. Günümüzde acımasız rekabetin yaşandığı sektörde restoranların veya konaklama işletmeleri mutfak departmanının başarılı olabilmeleri için kaliteli şefleri işe almaları ve katkılarını en üst düzeye çıkarmaları gerekmektedir. Mesleki yeterliklerini geliştiren şefler, sektörde uzun süre kalarak ve becerilerini sürekli yükselterek mutfak kalitesinin korunmasına katkıda bulunurlar (Ko, 2012: 1004).

Bu sebeple 2023 yılında hedeflenen 63 milyon turist 86 milyar dolar turizm geliri hedefine ulaşmak, işletmelerdeki hizmet kalitesini arttırıp misafir memnuniyetini en üst düzeye çıkarabilmek eğitim seviyesi yüksek, mesleki eğitimini almış, yetenekli, kolay iletişim kurabilen, yeterli deneyimi olan, yabancı dil bilgisine sahip, işini severek yapan, işinden memnuniyet duyan, paylaşmayı bilen ve kariyer hedefleri bulunan profesyonellerle mümkün olacaktır. Tabi ki çalışanların da çalışma koşullarının iyileştirilmesi, gelir düzeylerinin arttırılması, sosyal haklarının genişletilmesi ve kariyer hedeflerine ulaşmalarında örgüt desteğinin verilmesi turizm işletmelerinin üzerinde önemle durması gereken konu başlıklarıdır. Çünkü mutlu ve memnun misafirin yolu mutlu ve memnun profesyonellerden geçmektedir.

KAYNAKÇA

- Adıgüzel, O. (2014). Mesleki ve Teknik Eğitim: Temel Sorunlar ve Çözüm Önerileri. <http://www.toprakisveren.org.tr/2014-102-oktayadiguzel.pdf> (Erişim: 27.06.2016).
- Aksu, M. & Temeloğlu, E. (2015). “Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Kişilik Özelliklerine Göre Turizmde Kariyer Yapma İsteklerinin Belirlenmesi: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Örneği”. 16. *Ulusal Turizm Kongresi*, 12-15 Kasım 2015, Çanakkale, 1529-1546.
- Aksu, M., & Bucak, T. (2012). “Mesleki Turizm Eğitimi”. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(2), 7-18.
- Aktaş, A. & Özdemir, B. (2012). *Otel İşletmelerinde Mutfak Yönetimi*. Üçüncü Baskı, , Ankara: Detay Yayıncılık.
- Aktaş, Y., Cesur, E. E., Cesur, E., Özkan, E., & Soysal, P. (2015). *Bir Bakışta İnsan Kaynakları Yönetimi*. Aktaş Y. & Cesur E. E. (Ed.) Dora Basım-Yayın Dağıtım, Bursa.
- Anadolu Üniversitesi (2016). *Aşçılık Program Bilgileri*. <https://www.anadolu.edu.tr/acikogretim/turkiye-programlari/acikogretim-fakultesi-onlisans-programlari-2-yillik/ascilik> (Erişim: 31.07.2016).
- Anafarta, N. (2001). “Orta Düzey Yöneticilerin Kariyer Planlamasına Bireysel Perspektif”. *Akdeniz University Faculty of Economics & Administrative Sciences Faculty Journal/Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(2), 1-17.
- Anafarta, N., & Özgenlik, S. (2001). “Örgütsel Kariyer Planlamaya İlişkin Bir Yöntem Önerisi”. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(8), 1-15.
- Arabacıoğlu, T. (2013). “Bilişim Teknolojisi Öğretmenlerinin Modüler Eğitim Programına İlişkin Görüşleri: Aydın İlinde Bir Durum Çalışması”. *İlköğretim Online* 12(1), 148-157.

- Arslan, E., & Boylu, Y. (2014). "Türkiye'deki Turizm Eğitiminin Rakamsal Gelişmeler Açısından Değerlendirilmesi". *Gazi Üniversitesi Turizm Fakültesi Dergisi*, 1(1), 79-97.
- Avcıkurt, C. (2004). "Konaklama İşletmelerinde İşgörenlerin Eğitimi ve Alternatif Eğitim Yöntemlerinin Etkinliği". *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(21), Yıl:10, 25-32.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M. E., & Kahraman, A. (2005). "Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi". *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (14), 115-129.
- Aymankuy, Y., & Aymankuy, Ş. (2013). "Turizm İşletmeciliği Eğitimi Alan Öğrencilerin Turizm Sektöründeki İstihdamla İlgili Görüşleri ve Sektördeki Kariyer Beklentileri (Balıkesir Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu örneği)". *Akademik Bakış Dergisi*, 35, 1-21.
- Aymankuy, Y., Tetik, N., Girgin, G. K., & Aymankuy, Ş. (2013). "Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimindeki Staj Uygulamasına Öğrenci ve Akademisyenlerin Bakışları (BTİOYO'da Uygulama)". *International Journal of Human Sciences*, 10(1), 101-128.
- Ayres, H. (2006). "Education and opportunity as influences on career development: Findings from a preliminary study in eastern Australian tourism". *Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education*, 5(1), 16-27.
- Bakanlığı, K. V. (2007). *Türkiye Turizm Stratejisi 2023*. Ankara: Kültür ve Turizm Bakanlığı.
- Baltacı, F., Üngüren, E., Avsalli, H., & Demirel, H. N. (2012). "Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Eğitim Memnuniyetlerinin ve Geleceğe Yönelik Bakış Açılarının Belirlemesine Yönelik Bir Araştırma". *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 4(1), 17-25.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Bayer, O. E. (1998). "Türkiye Meslek Yüksekokulları Turizm Eğitimi Kalitesinin Geliştirilmesinde Sanal Yöntemlerin Rolü". *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(3), 145-156.

- Bayraktaroğlu, S. (2008). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. 3. Baskı, Adapazarı: Sakarya Yayıncılık.
- Bayram, M. (2011). “Otel İşletmelerinin Genel Müdür Profillerinin Değerlendirilmesi Üzerine Bir Araştırma”. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 22(1), 35-48.
- Benligiray, S. (2016). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Eskişehir: Nisan Genel Dağıtım.
- Bingöl, D. (2006). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. 6. Baskı, İstanbul: Arıkan Basım Yayım Dağıtım.
- Birdir, K. & Kılıçhan R. (2013). “Mutfak Şeflerinin Mesleki Eğitim Düzeyleri ve Yaşadıkları Eğitim Problemlerinin Tespitine Yönelik Bir Çalışma”. *14. Ulusal Turizm Kongresi*, 5-8 Aralık 2013, Kayseri, 615-635.
- Brown, J. N. (2005). “A brief history of culinary arts education in America”. *Journal of Hospitality & Tourism Education*, 17(4), 47-54.
- Budak, G. (2016). *Yetkinliğe Dayalı İnsan Kaynakları Yönetimi*. 3. Baskı, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Can, S. (2008). *Küçük Ölçekli Otel İşletmelerinin Mutfak Departmanlarında Çalışan Personelin Hijyen ve Sanitasyon Alışkanlıkları (Erdek Yöresinde Bir Uygulama)*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Anabilim Dalı. <http://www.cci.edu.hk/cci/html/en/> (Erişim: 16.10.2016).
- Chuang, N. K., & Lei, S. A. (2011). “Job stress among casino hotel chefs in a top-tier tourism city”. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 20(5), 551-574.
- Cömert, M. (2011). *Otel İşletmeleri Mutfak Personelinin Gıda Güvenliği Algılamaları ve Ankara’da Bir Uygulama*. (Doktora Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Eğitimi Ana Bilim Dalı.
- Cömert, M. (2014). “Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Sektörde Çalışmak İstedikleri Alanlar ve Sektördeki İstihdamda Cinsiyet Ayrımcılığıyla İlgili Düşünceleri”. *Gazi Üniversitesi Turizm Fakültesi Dergisi*, 1(1), 50-62.
- Çakır, M. (2010). *Otel İşletmelerinin Mutfak Bölümünde İstihdam Edilen Personelin Eğitim Sürecinin Değerlendirilmesi: İstanbul’daki 5 Yıldızlı Zincir Otellere*

- Yönelik Bir Alan Çalışması*. (Yayımlanmamış Yüksek lisans Tezi). İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı.
- Çatı, K., & Bilgin, Y. (2013). "Turizm Lisans Öğrencilerinin Turizm Sektöründe Çalışma Eğilimleri". *CÜ İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 14(1), 23-46.
- Çavuş, Ş., & Kaya, A. (2015). "Turizm Lisans Eğitimi Alan Öğrencilerin Kariyer Planları ve Turizm Sektörüne Yönelik Tutumlar"ı. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(5), 101-117.
- Çemrek, F., & Yılmaz, H. (2010). "Turizm ve Otel İşletmeciliği İle Aşçılık Programı Öğrencilerinin "Uygulamalı Mutfak Dersleri" Hakkında Tutum ve Düşüncelerini Ölçmeye Yönelik Bir Uygulama". *Afyon Kocatepe University Journal of Social Sciences*, 12(2), 203-220.
- Çiftçi, B. (2010). "Kariyer Planlama". Dolgun Uğur (Ed.), *Meslek Yüksekokulları ve Yüksekokullar İçin İnsan Kaynakları Yönetimi*, (139-166), Bursa: Ekin Yayınevi.
- Çiftçi, G., Çakır, A. ve Çakır, G. (2012). "Türkiye ve İsviçre'deki Turizm Eğitiminin Karşılaştırmalı Analizi". *Turizm Eğitimi Konferans-Workshop*, 17-19 Ekim, Ankara, Turizm Bakanlığı Turizm Eğitimi Genel Müdürlüğü, 475-487.
- Çimen, H. (2008). "Turizm Lisans Öğrencilerinin Mesleki Yönelimleri: Akçakoca Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu Örneği". *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 19(2), 194-202.
- ÇSGB. (2011). *Turizm Sektöründe Çalışma Sürelerinin İyileştirilmesi Programlı Teftiş Sonuç Raporu*. Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, Yayın No:48.
- Çuhadar, M., & Çetintürk, İ. (2016). "Ön Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Kariyere Yönelik Algıları: Süleyman Demirel Üniversitesi Örneği". *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(17), 51-69.
- Dağdeviren, A. (2007). *Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Veren Kurumların Ders Programlarının Fonksiyonel Açısından Değerlendirilmesi*. (Yayımlanmamış

Yükseklisans Tezi). Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Anabilim Dalı.

Demiralp, S. (2012). *Dört ve Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Mutfak Şeflerinin Karşılaştıkları Yönetimsel Sorunların Tespiti ve Çözüm Önerileri*. (Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi) Mersin: Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Ana Bilim Dalı.

Demirdelen, D. ve Sarıışık, M. (2012). “Üst Düzey Yöneticilerin Kariyer Beklentilerine İlişkin Bir Değerlendirme: Antalya’da Bir Araştırma”. *1. Doğu Akdeniz Turizm Sempozyumu*. İ.İ.B.F. Turizm İşletmeciliği Bölümü, Çağ Üniversitesi, Mersin, 353-363.

Demirkol, Ş., & 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.

Dinçer, F. İ., Akova, O., & Kaya, F. (2013). “Meslek Yüksekokulu Turizm ve Otel İşletmeciliği Programı Öğrencilerinin Kariyer Planlaması Üzerine Bir Araştırma: İstanbul Üniversitesi ve Gümüşhane Üniversitesi Örneği”. *Elektronik Mesleki Gelişim Ve Araştırmalar Dergisi*, 1(2), 42-56, <http://dukar.dogus.edu.tr/documents/makale/mkl10.pdf> (Erişim: 01.09.2016).

Duman, T., Tepeci, M., & Unur, K. (2006). “Mersin’de Yükseköğretim ve Orta Öğretim Düzeyinde Turizm Eğitimi Almakta Olan Öğrencilerin Sektörün Çalışma Koşullarını Algılamaları VE Sektörde Çalışma İsteklerinin Karşılaştırmalı Analizi”. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 17(1), 51-69.

Dündar, G. (2009). “Kariyer Geliştirme”. (4. Baskı), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul: Beta Yayınları, 263-295.

Ertürk, M. (2011). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul Beta Yayınları.

Fındıkçı, İ. (2009). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul Alfa Yayınları.

Gediz Üniversitesi (2016). Uzaktan Eğitim Nedir? <http://uzem.gediz.edu.tr/uzaktan-egitim-nedir> (Erişim: 31.07.2016).

- Giritlioğlu, İ. (2010). “Otel Mutfaklarında Çalışan Personelin Sektörde Kariyer Düşüncelerinin Ortaya Konulmasına Yönelik Bir Araştırma”. *Sosyal Gelişim Dergisi*, Yıl:1, Sayı: 1, 111-124.
- Gökdemir, A. (2009). *Mutfak Hizmetleri Yönetimi*. 3. Baskı, Editör: Alptekin Sökmen. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Görkem, O., & Öztürk, Y. (2011). “Otel Mutfaklarında Stajyer İstihdamı ve Beceri Eğitimi Yeterliliğine Yönelik Bir Uygulama”. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 3(4), 18-33.
- Görkem, O., & Sevim, B. (2016). “Gastronomi Eğitiminde Geç mi Kalındı Acele mi Ediliyor?”. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(58), 977-988.
- Görkem, O., & Sevim, B. (2011). “Gastronomi Turizmi ve Türkiye’de Yüksek Öğretim Düzeyinde Mutfak Eğitiminin Genel Görünümü”. *1. Uluslararası Turizm ve Otelcilik Sempozyumu*. 29 Eylül-1 Ekim 2011, Konya. 73-83.
- Gümüştekin, G. E., & Gültekin, F. (2009). “Stres Kaynaklarının Kariyer Yönetimine Etkileri”. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı:23, 147-158.
- Güney, S. (2015). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. 2. Baskı, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Gürdoğan, A., & Atabey, S. (2015). “Öğrencilerin Meslek Stajından Memnuniyet Düzeylerinin Kariyer Hedeflerine Etkisi”. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 91-113.
- Gürkan, Ç.G., Dönmez, D., & Küçükaltan, D. (2010). “Turizm Alanında Eğitim Gören Öğrencilerin Kariyer Hedefleri: Önlisans Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma”. *11. Ulusal Turizm Kongresi*, 2-5 Aralık 2010, Kuşadası, 351-363.
- Güzel, T., Akdağ, G., Güler, O. ve Şener, S. (2014). “Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Turizmde Kariyer Algılamaları: Çanakkale, Mersin ve Kıbrıs’ta Bir Araştırma”. *3. Doğu Akdeniz Sempozyumu*, 18 Nisan 2014, Mersin, 176-187.

- Harbalıoğlu, M., & Ünal, İ. (2014). “Aşçılık Programı Öğrencilerinin Mesleki Tutumlarının Belirlenmesi: Ön Lisans Düzeyinde Bir Uygulama”. *Turizm Akademik Dergisi*, 1(1), 55-65.
- Hatipoğlu, A., & Batman, O. (2014). “Turizm Eğitimiyle Kazanılacak Yetkinlikler, Yiyecek-İçecek Müşterisinin Kalite Beklentilerini Karşılıyor Mu?”. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(2), 24-32.
- Horng, J. S., & Lee, Y. C. (2009). “What Environmental Factors Influence Creative Culinary Studies?”. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 21(1), 100-117.
- Işık, C. (2016). <http://www.gazetepusula.net/2016/10/07/tukenmislik-sendromu-verimlilik-firma-ve-ekonomi-iliskisi/> (Erişim: 28.10.2016).
- Işık, C., Keskin, G., & Serçeoğlu, N. (2015). “Turizm Sektöründe Nitelikli İşgücü Açığına Yenilikçi Yaklaşım: Kapadokya Örneği”. *Girişimcilik ve İnovasyon Yönetimi Dergisi*, 4(2), 27-48.
- İşkur (2016). Türkiye İş Kurumu, <http://e-ogrenme.iskur.gov.tr/oyscontent/Courses/Course162/pdf/a/36.pdf> (Erişim: 09.08.2016).
- İşkur (2016). Türkiye İş Kurumu, <http://esube.iskur.gov.tr/Kurs/ViewKursDetailsPopUp.aspx?id=476069> (Erişim: 07.08.2016).
- İşkur (2016). Türkiye İş Kurumu, <http://www.iskur.gov.tr/isarayan/kursarama.aspx> (Erişim: 07.08.2016).
- Kaçmaz, N. (2005). “Tükenmişlik (burnout) Sendromu”. *İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi*, 68(1), 29-32.
- Kalkınma Bakanlığı (2014). “Mesleki Eğitimin Yeniden Yapılandırılması Çalışma Grubu Raporu. Onuncu Kalkınma Planı 2014-2018”. <http://abdigm.meb.gov.tr/projeler/ois/egitim/022.pdf> (Erişim: 25.07.2016).
- Kılıç, Y. (2014). “Turizm Sektörü İstihdamının Eğitim Durumu ve İnsangücü Planlaması”. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 419-436.

- Kitapçı, H., & Sezen, B. (2002). "Çalışanların Tatminini Belirleyici Unsurlar Üzerine Bir Araştırma: Kariyer Süreci Örneği". *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(1), 219-230.
- Ko, W. H. (2010). To evaluate the professional culinary competence of hospitality students. *Journal of Culinary Science & Technology*, 8(2-3), 136-146.
- Ko, W. H. (2012). "The relationships among professional competence, job satisfaction and career development confidence for chefs in Taiwan". *International Journal of Hospitality Management*, 31(3), 1004-1011.
- Koşan, A. (2003). "Eğitimde Okul-Endüstri İşbirliği". *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(1-2), 107-130.
- Kozak, M. A. (2001). *Konaklama İşletmelerinde Kariyer Planlaması*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Kozak, M. A., & Dalkıranoglu, T. (2013). "Mezun Öğrencilerin Kariyer Algılamaları: Anadolu Üniversitesi Örneği". *Anadolu University Journal of Social Sciences*, 13(1), 41-52.
- Kozak, M.A. (2009). "Akademik Turizm Eğitimi Üzerine Bir Durum Analizi". *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitü Dergisi*, 1(22), 1-20.
- Kozak, M.A. (2016). *Otel İşletmelerinde İnsan Kaynakları Yönetimi ve Örnek Olaylar*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Kuzgun, Y. (1986). "Meslek Seçiminde Kararsızlık". *Eğitim Fakültesi Dergisi, Ankara: Ankara Üniversitesi, Basımevi*. 217-223. <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/40/520/6529.pdf> (Erişim: 02.08.2016).
- Kültür ve Turizm Bakanlığı (2007). Türkiye Turizm Stratejisi 2023. Kültür ve Turizm Bakanlığı Yayınları, Ankara. <https://www.kultur.gov.tr/Eklenti/906, ttstratejisi2023pdf.pdf?0> (Erişim: 28.06.2016).
- Ladkin, A. (2000). "Vocational education and food and beverage experience: issues for career development". *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 12(4), 226-233.

- Lopez-Mayan, C., & Nicodemo, C. (2015). "The Transition from Vocational Education to Work: Evidence from Spain". *Available at SSRN 2383417*. *Revista de Economía Aplicada* Número 67 (vol. XXIII), 2015, págs. 93 a 130.
- Lu, T., & Adler, H. (2009). "Career goals and expectations of hospitality and tourism students in China". *Journal of Teaching in Travel & Tourism*, 9(1-2), 63-80.
- MEB (2006). Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Liselerinin Mevcut Durumları ve Açılmalarına Zemin Oluşturacak Kriterlerin Belirlenmesi. Milli Eğitim Bakanlığı Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı. http://www.meb.gov.tr/earged/earged/AOTML_Mevcut_Durumlari.pdf (Erişim: 11.07.2016).
- MEB (2007). Ülkemiz ve Avrupa'daki Mesleki ve Teknik Eğitimde Gelişmeler ile Modüler Eğitim Uygulamaları. Milli Eğitim Bakanlığı Teftiş Kurulu Başkanlığı, Ankara. <http://rdb.meb.gov.tr/yayinlar/%C3%9CLKEM%C4%B0Z%20ve%20AVRUPADAK%C4%B0%20MESLEK%C4%B0%20ve%20TEKN%C4%B0K%20E%C4%9E%C4%B0T%C4%B0MDE%20GEL%C4%B0C5%9EMELE R%20ile%20MOD%C3%9CLER%20E%C4%9E%C4%B0T%C4%B0M%20UYGULAMALARI.pdf> (Erişim: 28.07.2016).
- MEB (2011). Yiyecek İçecek Hizmetleri Alanı Çerçeve Öğretim Programı. http://www.megep.meb.gov.tr/dokumanlar/%C3%87er%C3%A7eve%20%C3%96%C4%9Fretim%20Program%C4%B1/Y%C4%B0YECEK%20%C4%B0%C3%87ECEK%20H%C4%B0ZMETLER%C4%B0_%C3%87%C3%96P_10.pdf (Erişim: 28.07.2016).
- MEB (2013). Mesleki ve Teknik Eğitim Strateji Belgesi ve Eylem Planı. (TASLAK) 2013-2017. <http://docplayer.biz.tr/326200-T-c-milli-egitim-bakanligi-mesleki-ve-teknik-egitim-strateji-belgesi-ve-eylem-planı-taslak-2013-2017-mesleki-ve-teknik-egitim-genel-mudurlugu.html> (Erişim: 11.07.2016).
- MEB (2014). Türkiye Mesleki ve Teknik Eğitim Strateji Belgesi ve Eylem Planı 2014-2018. http://mtegm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2014_08/13021358_mte_strateji_belgesi_eylem_plani_20142018.pdf (Erişim: 11.07.2016).

MEB, (2015). Ortaokul 8 inci Sınıf Öğrencileri İçin Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinin Tanıtımı. Nisan 2015. Milli Eğitim Bakanlığı Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü. <http://www.megep.meb.gov.tr/dokumanlar/Diger/Mesleki%20ve%20Teknik%20E%C4%9Fitim%20Tan%C4%B1t%C4%B1m.pdf> (Erişim: 12.07.2016).

Meslek seçimi neden önemlidir? <http://mbs.meb.gov.tr/> (Erişim: 12.07.2012).

Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK). (2010). Turizm Sektörüne İlişkin Meslek Standartları. http://portal.myk.gov.tr/index.php?option=com_meslek_std_taslak&view=taslak_listesi_yeni&msd=2&Itemid=432 (Erişim: 28.06.2016).

Metargem (2000). *Turizm Sektörünün Ara Kademe İnsan Gücü İhtiyacı ve Turizm Eğitimi Araştırması*. Ankara. http://yegitek.meb.gov.tr/tamamlanan/Turizm_sektoru_ara_eleman.pdf (Erişim: 11.07.2016).

Mil, B. & Küçükaltan, D. (2015). “Aynı Sofrada İki Ülke (mi?): Türk ve Yunan Mutfaklarının Karşılaştırmalı Analizi, I. Avrasya Uluslararası Turizm Kongresi: Güncel konular”, *Eğilimler ve Göstergeler Bildiriler Kitabı 28-30 Mayıs 2015*, ISBN: 978-605-9119-17-7, Konya, Türkiye, 372-382.

Milor, V. (2016). http://sosyal.hurriyet.com.tr/yazar/vedat-milor_553/giresun-cocugunuzu-gelecegin-gurmesi-yapar_40118984 (Erişim: 20.06.2016).

Morkoç, D.K., & Doğan, M. (2014). “Meslek Yüksekokulu Mezunu Çalışanların Mesleki Eğitime Yönelik Görüşleri: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Örneği”. *EJOVOC: Electronic Journal of Vocational Colleges*, 4(4), 112-121.

MSA, 2016. Mutfak Sanatları Akademisi. <http://www.msa.com.tr/> (Erişim: 06.08.2016).

Mülayim, M. (2014). Alaylı mı okullu mu? <http://turizmguccel.com/makale/alayli-mi-okullu-mu-m1278.html> (Erişim:28.07.2016).

Naktiyok, A., & Karabey, C. N. (2005). “İşkoliklik ve Tükenmişlik Sendromu”. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), 179-198.

Nebel, E. C., Braunlich, C. G., & Zhang, Y. (1994). “Career paths in American luxury hotels: Hotel food and beverage directors”. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 6(6), 3-9.

- Nor, K. M., & Salleh, H. (2005). "Culinary Arts Students' Career Path and Ownership Orientation: An Empirical Study". *TEAM Journal of Hospitality & Tourism*, Vol. 2, No. 1, 92-102.
- Okakın, N., & Şakar, M. (2011). *İnsan Kaynakları Yöneticisinin El Kitabı*. Ankara: Yaklaşım Yayıncılık.
- Öney, H. (2016). "Gastronomi Eğitimi Üzerine Bir Değerlendirme/An Evaluation On Gastronomy Education". *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (35), 193-203.
- Örücü, E., Kılıç, R., & Kılıç, T. (2007). "Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği". *Celal Bayar Üniversitesi İİ BF Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 14(2), 117-135.
- ÖSYM, 1998. Merkezi Yerleştirme ile Öğrenci Alan Meslek Yüksekokulları ile Açıköğretim Önlisans Programları. <http://www.osym.gov.tr/dosya/1-58413/h/bolum2onlisans1998.pdf> (Erişim: 04.08.2016).
- ÖSYS KONTENJANLARI (2015). ÖSYM'ce Yerleştirilenlerin Öğretim Alanlarına Göre Dağılımı. <http://dokuman.osym.gov.tr/pdfdokuman/2016/GENEL/2015KontenjanKitap/B3/OnlisansDuzeyindekiYuksekokretimProgramOSYSKontenjan.pdf> (Erişim: 23.07.2016).
- Özdemir Yılmaz, G. ve Topçu, Z. (2014). "Otel Yöneticileri Tarafından Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Almış İşgörenlerin Yeterliliklerinin Değerlendirilmesi". 15. *Ulusal Turizm Kongresi*, 13-16 Kasım 2014, Ankara, 1316-1327.
- Özdemir, B., Aktaş, A. & Altıntaş, V. (2005). "Turizm ve Otelcilik Eğitimi Görmekte Olan Lisans Düzeyindeki Öğrencilerin Otel İşletmelerinin Yiyecek-İçecek Bölümüne Yönelik Tutumları". *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 16(1), 46-58.
- Özdemir, S. S., Polat, E., Hacıoğlu, N., & Özdemir, M. (2014). "Türkiye'de Önlisans Düzeyinde Gerçekleştirilen Turizm Eğitiminin Analizi". 6. *Uluslararası Eğitim Araştırmaları Kongresi*, 5-8 Haziran 2014. Hacettepe Üniversitesi, 1083-1094.

- Özdemir, Y., & Mazgal, S. (2012). “Bir Kariyer Tercihi Olarak Girişimcilikte Dışsal Faktörlerin Etkisi: Sakarya Örneği”. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 7(1) 87-102.
- Özel, K., & Cömert, M. (2015). “Otel İşletmeleri Mutfak Çalışanlarının Mutfak Planlaması İle İlgili Bilgi Düzeylerinin”. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 48, 55.
- Özgen, H., & Yalçın, A. (2010). *İnsan Kaynakları Yönetimi Stratejik Bir Yaklaşım*. Adana: Nobel Kitabevi.
- Öztürk, Y., & Görkem, O. (2011). “Mutfak Dalı Öğrencilerinin Mesleki Yeterliklerinin Değerlendirilmesi: Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi Öğrencilerine Yönelik Bir Uygulama”. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 69-89.
- Peker, Ö. (1996). “Eğitimde Kalite ve Akreditasyon”. *Amme İdaresi Dergisi*, 29, 19-32.
- Pelit, E., & Türkmen, F. (2008). “Otel İşletmeleri İşgörenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri: Yerli ve Yabancı Zincir Otel İşletmeleri İşgörenleri Üzerinde Bir Araştırma”. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(1), 117-139.
- Roney, S. A., & Oztin, P. (2007). “Career perceptions of undergraduate tourism students: A case study in Turkey”. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education*, 6(1), 4-17.
- Sabuncuoğlu, Z. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Bursa: Ezgi Kitapevi.
- Salleh, H. (1995). *A study of the career patterns of chefs in Malaysia*. Doktora Tezi, Surrey Üniversitesi, Yönetim Bölümü, Malezya.
- Santich, B. (2004). “The study of gastronomy and its relevance to hospitality education and training”. *International Journal of Hospitality Management*, 23(1), 15-24.
- Sarioğlu, M. (2014). “Expectations of Employee in Food&Beverage Firm and Gastronomy Education (Case of Turkey)”. *European Journal of Research on Education*, 2 (Special Issue 6), 198-202.

- Seçilmiş, C., & Ünlüöner, K. (2009). “Modüler Öğretim Sisteminin Getirdiği Uygulamaların Değerlendirilmesi: Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Liselerinde Bir Alan Araştırması”. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 3-18.
- Serçeoğlu, N., & Selçuk, G. N. (2016). “Konaklama İşletmelerinde Çalışan Personelin İşkoliklik Eğilimleri ile Hizmet Odaklılık İlişkisi: TRA1 Bölgesinde Bir Araştırma”. *Turizm Akademik Dergisi*, 3(1), 39-55.
- Shen, H., Luo, J. M., & Lam, C. F. (2015). “Evaluating the Quality of Hospitality and Tourism Education in Vocational Institute in China”. *International Journal of Marketing Studies*, 7(3), 12.
- Sökmen, A. (2009). *Mutfak Hizmetleri Yönetimi*. Ed. Alptekin Sökmen, Üçüncü Baskı, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Sözcü (2016). MEB İhtisaslaşmış Meslek Liseleri Açıyor. 1 Ağustos 2016. <http://www.sozcu.com.tr/2016/egitim/meb-istisaslasmis-meslek-liseleri-aciyor-1335870/> (Erişim:01.08.2016).
- Şavkay, T. (2003). Üniversiteli Aşçı Nasıl Yetiyecek. <http://www.hurriyet.com.tr/universiteli-asci-nasil-yetisecek-165807> (Erişim: 11.07.2016).
- Şencan, H. (2008). Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitim Sorunlar-Öneriler. Müstakil Sanayici ve İşadamları Derneği Raporları: 55. İstanbul. http://www.musiad.org.tr/F/Root/Pdf/Ara%C5%9Ft%C4%B1rma%20Raporlar%C4%B1/Ara%C5%9Ft%C4%B1rma%20Raporlar%C4%B1/Mesleki_Teknik_Egitim_Raporu.pdf (Erişim: 21.06.2016).
- Şimşek, M.Ş., & Öge, H.S. (2011). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. 4. Baskı, Konya: Eğitim Akademi Yayınları.
- Tahtalıoğlu, B. (2012). *Turizm Eğitimi Almakta Olan Üniversite Öğrencilerin Kariyer Planlamalarına İlişkin Görüşlerin İncelenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Eğitimi Anabilim Dalı.

- Taşkın, M. (2006). *Ortaöğretim Turizm Eğitiminde Staj ve İzmir ili Anadolu Otelcilik Turizm Meslek Liselerinde Bir Uygulama*. (Doktora Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı.
- Taşlıyan, M., Arı, N. Ü., & Duzman, B. (2011). “İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlama ve Kariyer Yönetimi: İIBF Öğrencileri Üzerinde Bir Alan Araştırması”. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 231-241.
- Tekin, Ö. A., & Çidem, G. (2015). “Turizm Öğrencilerinin Mutfak Departmanına Yönelik Tutumları Ölçeği: Bir Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”. *Journal of International Social Research*, 8(39), 975-986.
- TEPAV (2011). Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı, İşgücü Piyasası İhtiyaç Analizleri. <http://www.tepav.org.tr/tr/haberler/s/1835> (Erişim: 18.07.2016).
- Tetik, N., & Demirbulat GÜDÜ, Ö. (2015). “Karadeniz Bölgesi’nde Bulunan Meslek Yüksekokullarının Turizm Programlarının Durum Analizi”. *Elektronik Journal of Vocational Colleges - Aralık 4*. UMYOS Özel Sayısı. 96-104.
- Tınaz, P. (2006). “İşyerinde Psikolojik Taciz (mobbing)”. *Çalışma ve Toplum*, 4(11), 13-28.
- TUGEV (1994). *Konaklama Sektörü Yöneticilerinin Elemanlarda Aradıkları Nitelikler*. İstanbul: Turizm Geliştirme ve Eğitim Vakfı Yayını No:28, Ocak.
- Tunçer, P. (2012). “Değişen İnsan Kaynakları Yönetimi Anlayışında Kariyer Yönetimi”. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31(1), 203-233.
- TURAD (2012). Türkiye’de Yerleşik Yükseköğretim Kurumları Turizm Eğitimi Analizi. 2010-2011 Öğretim Dönemi Raporu. http://turad.org/arastirmadetay.php?hid=2AUTAM_TURAD_Turizm_Egitim_Raporu_1343909159.ppt (Erişim: 24.07.2016).
- Turizm&Yatırım (2013). “Otellerde Gastronomi: Gelirlerini Artırmak İsteyen Oteller, Gastronomiye Yatırım Yapıyor”. *Turizm Yatırım İşletme ve Endüstri Dergisi* (11), Haziran, İstanbul.

- Tuyluoğlu, T. (2003). *Türkiye’de Turizm Eğitiminin Niteliği*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Halkla İlişkiler ve Tanıtım Anabilim Dalı.
- TÜİK, (2015). İstatistiklerle Türkiye 2015. <https://biruni.tuik.gov.tr/yayin/views/visitorPages/index.zul>(Erişim: 02.08.2016).
- Tükeltürk, Ş. A., & Perçin, N. Ş. (2008). “Turizm Sektöründe Kadın Çalışanların Karşılaştıkları Kariyer Engelleri ve Cam Tavan Sendromu: Cam Tavanı Kırmaya Yönelik Stratejiler”. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(2), 113-128.
- Türk Dil Kurumu (2016). Güncel Türkçe Sözlük, “Mobbing” ve “Bezdiri”. http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5814e063bf3ff2.44968997 (Erişim: 29.10.2016)
- Türk Dil Kurumu (2016). http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5814debedb82e8.95964606 (Erişim: 29.10.2016).
- Türk Dil Kurumu. (2015). Güncel Türkçe Sözlük, “Kariyer”. http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.579f31a8138d73.66851236 (Erişim: 01.08.2016).
- Türkkahraman, M., & Şahin, K. (2010). “Kadın ve Kariyer”. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 2(1), 75-88.
- Türkseven, E. (2012). *Turizm Eğitiminde Yaşanan Staj Sorunları: Lisans Öğrencilerinin Görüşlerine Yönelik Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya: Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı.
- TÜRSAB (2014). Türsab Gastronomi Turizmi Raporu. http://www.tursab.org.tr/dosya/12302/tursab-gastronomi-turizmi-raporu_12302_3531549.pdf (Erişim: 12.07.2016).
- Uçar, S. (2010). *Emniyet Teşkilatında Kariyer Planlaması ve Bir Model Önerisi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi Anabilim Dalı.

- Uçkun, C. G., Uçkun, S., & Üzümlü, B. (2015). “Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Öğrencilerinin Kariyer Kararı Yetkinlik ile Mesleki Sonuç Beklentisi İlişkisi: (KMYO Örneği)”. *Electronic Journal of Vocational Collages*, BÜROKON Özel Sayısı, 181-190.
- Ulama, Ş., Batman, O., & Ulama, H. (2015). “Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Kariyer Algılamalarına Yönelik Bir Araştırma: Sakarya Üniversitesi Örneği”. *Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 6(12), 339-366.
- UNWTO (2012). Global Report on Food Tourism. <http://www.e-unwto.org/doi/pdf/10.18111/9789284414819.1> (Erişim: 12.07.2016).
- UNWTO 2015. <http://media.unwto.org/press-release/2016-05-03/exports-international-tourism-rise-4-2015> (Erişim: 17.06.2016).
- UNWTO (2017). http://cf.cdn.unwto.org/sites/all/files/pdf/unwto_barom17_01_january_excerpt.pdf (Erişim: 29.05.2017).
- Üngüren, E., & Ehtiyar, R. (2009). “Türk ve Alman Öğrencilerin Umutsuzluk Düzeylerinin Karşılaştırılması ve Umutsuzluk Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi: Turizm Eğitimi Alan Öğrenciler Üzerinde Bir Araştırma”. *Journal of Yaşar University*, 4(14), 2093-2127.
- Üngüren, E., Doğan, H., Özmen, M. & Tekin, Ö.A. (2010). “Otel Çalışanlarının Tükenmişlik ve İş Tatmin Düzeyleri İlişkisi”. *Journal of Yaşar University*, 5(17), 2922-2937.
- Ünlüönen, K. (1993). “Türkiye’de Yükseköğretim Düzeyinde Turizm Eğitimi ve Öğretimi”. *Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 6, 497-521.
- Ünlüönen, K., & Boylu, Y. (2005). “Türkiye’de Yükseköğretim Düzeyinde Turizm Eğitimindeki Gelişmelerin Değerlendirilmesi”. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(12), 11-32.
- Üzümcü, T. P. (2015). “Otel Yöneticilerinin Turizm Eğitime Yönelik Algıları: Kocaeli İli Otel Yöneticileri Üzerinde Bir Araştırma”. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi KOSBED*, 30(2). 123-150.

- Üzümcü, T. P., Alyakut, Ö., & Günsel, A. (2015). “Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin, Mesleğin Geleceğine İlişkin Bakış Açıkları”. *Balikesir University Journal of Social Sciences Institute*, 18(33).
- WTTC (2016). http://www.wttc.org//media/files/reports/economic%20impact%20research/2016%20documents/economic%20impact%20summary%202016_a4%20web.pdf (Erişim: 17.06.2016).
- WTTC (2017). <https://www.wttc.org/-/media/files/reports/economic-impact-research/2017-documents/global-economic-impact-and-issues-2017.pdf> (Erişim: 25.05.2017).
- Yeşiltaş, M., & Demirçivi, B. M. (2010). “İşgörenlerin Yıldırma Eylemlerine Maruz Kalma Durumları Üzerine Bir Araştırma: Antalya Örneği”. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 21(2), 199-217.
- Yeşilyaprak, B. (2012). “Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığına Giriş. Yeşilyaprak”, Binnur (Ed.), *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya*. (1-41), Ankara: Pegem Akademi.
- Yıldırım, H. (2011). *Lider Etkinliğinin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Belek Bölgesi Beş Yıldızlı Otel İşletmelerindeki Mutfak Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Yükseklikans Tezi). Aydın: Adnan Menderes Üniversitesi, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yılmaz, Ş. (2012). Mesleki Eğitim ve Beklentiler. <http://www.metesen.org/yazarmakale.asp?yazar=22&yazi=49> (Erişim: 11.07.2016).
- Yılmaz, A. & Eroğlu, C. (2008). *Meslek Yüksekokulları İçin İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- YÖK, (1981). 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu. (Kabul Tarihi: 4.11.1981) <http://www.yok.gov.tr/web/denklikbirimi/2547-sayili-kanun> (Erişim: 14.07.2016).
- Yüksel, Ö. (2003). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Zengin, B., Şen, L. M., & Taşar, O. (2011). “Marmara Bölgesinde Turizm Lisans Öğrencilerinin Konaklama Sektöründe Cinsiyete Göre Kariyer Düşünceleriyle

İlgili Bir Araştırma”. In *SESSION 3B: Turizm ve Mikroekonomi, International Conference On Eurasian Economies, Bildiri Kitabı* (217-225).

Zopiatis, A., Theodosiou, P., & Constanti, P. (2014). “Quality and satisfaction with culinary education: Evidence from Cyprus”. *Journal of Hospitality & Tourism Education*, 26(2), 87-98.

2015-2016 Öğretim Yılı Yükseköğretim İstatistikleri (2015). Türlerine Göre Akademik Birim Sayıları, 2015-1016. https://istatistik.yok.gov.tr/yuksekogretim-istatistikleri/2016/2016_T107v2.pdf (Erişim: 23.07.2016).



EKLER**EK 1. Yaygın Eğitim Açılış Programı Yeterlik ve Modül Tablosu**

YETERLİKLER		MODÜLLER	SÜRE
1	Temel bilgisayar donanım ve programlarını kullanmak	Bilgisayar Kullanma	40/32
2	Bilgisayarda doküman hazırlamak	Doküman Hazırlama	40/32
3	Kişisel bakım yapmak	Kişisel Bakım	40/8
4	İş için hazırlık yapmak	İşe Hazırlık	40/8
5	Sanitasyon ve hijyen kurallarını uygulamak	Sanitasyon	40/24
6	Kritik kontrol noktalarını belirlemek (HACCP)	Yiyecek İçecek Hizmetlerinde HACCP	40/24
7	Servise ön hazırlık yapmak	Servise Ön Hazırlık	40/32
8	Masa üstü servis takımlarını hazırlamak	Masa Üstü Servis Takımları	40/32
9	Masa örtüleri ve peçeteleri hazırlamak	Masa Örtüleri ve Peçeteler	40/16
10	Kuver açmak	Kuver Açma	40/32
11	Taşımak ve boş toplamak	Taşıma ve Boş Toplama	40/32
12	Bar ön hazırlıkları yapmak	Bar Ön Hazırlıkları	40/24
13	Besin öğelerinin kaynaklarını seçmek	Besin Öğeleri 1	40/16
14		Besin Öğeleri 2	40/16
15	Besin gruplarından günlük porsiyon miktarlarını tespit etmek	Besin Grupları	40/16
16	Bulaşık yıkamak ve çöp atmak	Bulaşık Yıkama ve Çöp Atımı	40/16
17	Sebzeleri uluslararası şekillerde doğrayarak pişirmeye hazırlamak	Sebzeleri Pişirmeye Hazırlık	40/32
18	Sebze garnitürleri hazırlamak	Sebze Garnitürleri	40/32
19	Fond hazırlamak ve çorbaları pişirmek	Fond ve Temel Çorbalar	40/32
20	Yumurtadan yiyecekler hazırlamak	Yumurta Pişirme	40/24
21	Basit tatlılar yapmak	Basit Tatlılar	40/24
22	Çorbaları pişirmek	Uluslararası Özel Çorbalar	40/24
23	Temel Sos	Soslar 1	40/16
24	ve	Soslar 2	40/16
25	Türevlerini Hazırlamak	Soslar 3	40/16
26	Patates garnitürleri hazırlamak	Patates Garnitürleri	40/24
27	Etleri hazırlamak	Etlerin Hazırlanması	40/32
28		Et Yemekleri 1	40/32
29	Etleri pişirmek	Et Yemekleri 2	40/32
30		Et Yemekleri 3	40/32
31	Su ürünlerini hazırlamak ve	Balık Yemekleri	40/24

32	pişirmek	Su Ürünleri	40/24
33	Salata ve salata sosları hazırlamak	Salata ve Salata Sosları	40/24
34	Pilav pişirmek	Pilavlar	40/16
35	Makarna pişirmek	Makarnalar	40/24
36	Türk mutfağına özgü çorbalar pişirmek	Türk Mutfağına Özgü Çorbalar	40/24
37	Türk mutfağına özgü sebze yemekleri pişirmek	Türk Mutfağına Özgü Sebze Yemekleri	40/24
38	Türk mutfağına özgü baklagillerle yemek pişirmek	Kuru Baklagil Yemekleri	40/24
39	Türk mutfağına özgü dolma ve sarma pişirmek	Türk Mutfağına Özgü Dolma ve Sarmalar	40/32
40	Türk mutfağına özgü pilav pişirmek	Türk Mutfağına Özgü Pilavlar	40/24
41	Türk mutfağına özgü makarna çeşitleri pişirmek	Türk Mutfağına Özgü Makarnalar	40/32
42	Türk mutfağına özgü et ve sakatatları pişirmek	Türk Mutfağına Özgü Et ve Sakatat Yemekleri	40/32
43	Komposto ve hoşaf lar hazırlamak	Türk Mutfağına Komposto ve Hoşaf lar	40/8
44	Açık büfe,	Ordövr ve Mezeler	40/32
45	kokteyl ve	Kokteyl Yiyecekleri	40/32
46	yiyecekleri hazırlamak	Açık Büfe	40/32
TOPLAM			1840/1136
MESLEKİ UYGULAMALAR			864
MESLEKİ GELİŞİM MODÜLLERİ			440/224
GENEL TOPLAM			2224 saat

Kaynak: <http://hbogm.meb.gov.tr/modulerprogramlar/?q=70&alan=Yiyecek%20%C4%B0%C3%A7ecek%20Hizmetleri> (Erişim:04.08.2016).

EK 2. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Bolu Mengen Yüksek Okulu Aşçılık Programı Ders Müfredatı

I. YARIYIL-GÜZ

Ders Adı	Zorunlu/Seçmeli	Teorik/Uygulama	AKTS
Atatürk İlkeleri ve İnkılap Tarihi I	Zorunlu	2+0	2
Türk Dili I	Zorunlu	2+0	2
Yabancı Dil I – İngilizce	Zorunlu	4+0	4
Pişirme Yöntemleri I	Zorunlu	4+2	6
Yiyecek İçecek Servisi	Zorunlu	4+2	6
Seçmeli Dersler (Dönem Seçmeli Derslerinden Kredi Tamamlanacaktır)	Seçmeli		10

I. YARIYIL GÜZ DÖNEMİ SEÇMELİ DERSLER

Ders Adı	Seçmeli	Teorik/Uygulama	AKTS
İlk Yardım	Seçmeli	2+1	4
Alternatif Turizm	Seçmeli	2+0	2
Hijyen ve Sanitasyon	Seçmeli	2+0	2
İletişim	Seçmeli	2+0	2
Matematik	Seçmeli	2+0	2
Bilgi ve İletişim Teknolojisi	Seçmeli	2+1	4
Yemek Tarifleri ve Standartlaştırılması	Seçmeli	2+0	2

II. YARIYIL-BAHAR

Ders Adı	Zorunlu/Seçmeli	Teorik/Uygulama	AKTS
Atatürk İlkeleri ve İnkılap Tarihi II	Zorunlu	2+0	2
Türk Dili II	Zorunlu	2+0	2
Yabancı Dil II – İngilizce	Zorunlu	4+0	4
Pişirme Yöntemleri II	Zorunlu	4+2	6
Temel Pastacılık	Zorunlu	4+2	6
Seçmeli Dersler (Dönem Seçmeli Derslerinden Kredi Tamamlanacaktır)	Seçmeli		10

II. YARIYIL BAHAR DÖNEMİ SEÇMELİ DERSLER

Ders Adı	Seçmeli	Teorik/Uygulama	AKTS
Menü Planlama	Seçmeli	3+0	3
Gastronomi ve Yemek Kültürü	Seçmeli	3+0	3
Meslek Etiği	Seçmeli	2+0	2
Araştırma Yöntem ve Teknikleri	Seçmeli	2+0	2
Gıda Güvenliği	Seçmeli	3+0	3
İş Sağlığı ve Güvenliği	Seçmeli	2+0	2
Mutfakta Kalite Yönetimi	Seçmeli	3+0	3

III. YARIYIL-GÜZ

Ders Adı	Zorunlu/Seçmeli	Teorik/Uygulama	AKTS
Mesleki Yabancı Dil I	Zorunlu	4+0	4
Orta Seviye Pastacılık	Zorunlu	4+2	6
Dünya Mutfakları I	Zorunlu	4+2	6
Staj (30 Gün)	Zorunlu	0+0	4
Seçmeli Dersler (Dönem Seçmeli Derslerinden Kredi Tamamlanacaktır)	Seçmeli		10

III. YARIYIL BAHAR DÖNEMİ SEÇMELİ DERSLER

Ders Adı	Seçmeli	Teorik/Uygulama	AKTS
Soğuk Mutfak	Seçmeli	1+3	4
Türk Mutfağı	Seçmeli	4+2	6
Osmanlı Saray Mutfağı	Seçmeli	4+2	6
Mutfak Ürünleri	Seçmeli	1+3	4

IV. YARIYIL-BAHAR

Ders Adı	Zorunlu/Seçmeli	Teorik/Uygulama	AKTS
Mesleki Yabancı Dil II	Zorunlu	4+0	4
Dünya Mutfakları II	Zorunlu	4+2	6
İleri Seviye Pastacılık	Zorunlu	4+2	6
Yöresel Mutfaklar	Zorunlu	4+2	6
Staj (30 Gün)	Zorunlu	0+0	4
Seçmeli Dersler (Dönem Seçmeli Derslerinden Kredi Tamamlanacaktır)	Seçmeli		10

IV. YARIYIL BAHAR DÖNEMİ SEÇMELİ DERSLER

Ders Adı	Seçmeli	Teorik/Uygulama	AKTS
Girişimcilik	Seçmeli	4+0	4
Yiyecek İçecek Maliyet Hesapları ve Stok Kontrolü	Seçmeli	4+0	4

Kaynak: <http://posta.atauni.edu.tr/#1> 09.08.2016 tarihli Mengen Meslek Yüksekokulu e-mail ile cevabı.

EK 3. Açıköğretim Fakültesi Önlisans Açılış Programı Okutulan Dersler ve AKTS Kredileri

I. YARIYIL (GÜZ)

Ders Adı	Zorunlu/Seçmeli	Teorik/Uygulama	AKTS
Gıda Mevzuatı	Zorunlu	3+0	4
Bireyler Arası İletişim	Zorunlu	3+0	4
Yabancı Dil I	Zorunlu	3+0	3
Genel İşletme	Zorunlu	3+0	5
Turistik Alanlarda Mekan Tasarımı	Zorunlu	3+0	5
Genel Muhasebe	Zorunlu	3+0	4
Turizm Sosyolojisi	Zorunlu	3+0	5

II. YARIYIL (BAHAR)

Ders Adı	Zorunlu/Seçmeli	Teorik/Uygulama	AKTS
Gastronomi Tarihi	Zorunlu	3+0	3
Beslenmenin Temel İlkeleri	Zorunlu	3+0	3
Gıda Güvenliği	Zorunlu	3+0	4
Halkla İlişkiler	Zorunlu	3+0	4
Yabancı Dil II	Zorunlu	3+0	3
Girişimcilik	Zorunlu	3+0	4
Satış Teknikleri	Zorunlu	3+0	4
Sosyal Davranış ve Protokol	Zorunlu	3+0	5

III. YARIYIL (GÜZ)

Ders Adı	Zorunlu/Seçmeli	Teorik/Uygulama	AKTS
Yiyecek İçecek Yönetimi	Zorunlu	3+0	5
Atatürk İlkeleri ve İnkılap Tarihi I	Zorunlu	3+0	3
Türk Dili I	Zorunlu	3+0	3
Türk Mutfak Kültürü	Zorunlu	3+0	3
Dünya Mutfakları I	Zorunlu	3+0	4
Temel Mutfak Teknikleri	Zorunlu	3+0	4
Gıda Coğrafyası	Zorunlu	3+0	4
Gastronomi ve Medya	Zorunlu	3+0	4

IV. YARIYIL (BAHAR)

Ders Adı	Zorunlu/Seçmeli	Teorik/Uygulama	AKTS
Atatürk İlkeleri ve İnkılap Tarihi II	Zorunlu	3+0	3
Türk Dili II	Zorunlu	3+0	3
Osmanlı Mutfağı	Zorunlu	3+0	4
Yöresel Mutfaklar	Zorunlu	3+0	4
Dünya Mutfakları II	Zorunlu	3+0	4
Mutfak Hizmetleri Yönetimi	Zorunlu	3+0	4
İçecek Bilgisi	Zorunlu	3+0	4
Menü Yönetimi	Zorunlu	3+0	4

Kaynak: <https://www.anadolu.edu.tr/acikogretim/turkiye-programlari/acikogretim-fakultesi-onlisans-programlari-2-yillik/ascilik> Erişim: 31.07.2016.

EK 4. Uzaktan Eğitim Önlisans Açılış Programı Okutulan Dersler ve AKTS Kredileri

I. YARIYIL (GÜZ)

Ders Adı	Zorunlu/Seçmeli	Teorik/Uygulama	AKTS
Türk Dili I	Zorunlu	2+0	2
Bilgi Teknolojileri	Zorunlu	3+0	5
İngilizce I	Zorunlu	2+0	2
Atatürk İlkeleri ve İnkılap Tarihi I	Zorunlu	2+0	2
Mutfak Sanatlarına Giriş	Zorunlu	3+0	5
Beslenmenin Temel İlkeleri	Zorunlu	3+0	4
Gıda Güvenliği ve Hijyeni	Zorunlu	3+0	5
Yemek Kültürü	Zorunlu	3+0	4

II. YARIYIL (BAHAR)

Ders Adı	Zorunlu/Seçmeli	Teorik/Uygulama	AKTS
Türk Dili II	Zorunlu	2+0	2
İletişim Becerileri	Zorunlu	2+0	3
İngilizce II	Zorunlu	2+0	2
Atatürk İlkeleri ve İnkılap Tarihi II	Zorunlu	2+0	2
Yiyecek İçecek Haz. Tek. ve Uyg I	Zorunlu	3+0	6
Menü Planlama	Zorunlu	3+0	5
Yiyecek İçecek Pazarlama ve Satış	Zorunlu	3+0	6
Tatlı Yapım Teknikler ve Uygul.	Zorunlu	3+0	5

III. YARIYIL (GÜZ)

Ders Adı	Zorunlu/Seçmeli	Teorik/Uygulama	AKTS
Yiyecek İçecek Haz. Tek. ve Uyg II	Zorunlu	3+0	6
Uluslar arası Mutfaklardan Örnk. I	Zorunlu	2+0	5
Türk Mutfağı	Zorunlu	3+0	5
Pasta Yapım Teknikleri	Zorunlu	3+0	6
*Seçmeli (Sosyal)	Seçmeli	3+0	4
**Seçmeli (Mesleki)	Seçmeli	2+0	4

IV. YARIYIL (BAHAR)

Ders Adı	Zorunlu/Seçmeli	Teorik/Uygulama	AKTS
Uluslar arası Mutfaklardan Örnk. II	Zorunlu	2+0	5
Yöresel Mutfaklar	Zorunlu	3+0	5
İçeceklerle Giriş	Zorunlu	3+0	4
Bitirme Projesi	Zorunlu	2+0	6
*Seçmeli (Sosyal)	Seçmeli	3+0	4
**Seçmeli (Mesleki)	Seçmeli	3+0	4
Staj	Zorunlu		2

SEÇMELİ DERSLER

Ders Adı	Zorunlu/Seçmeli	Teorik/Uygulama	AKTS
*Temel işletme	Seçmeli	3+0	4
*Gastronomi Tarihi	Seçmeli	3+0	4
**Gastronomi Okur Yazarlığı	Seçmeli	2+0	4
**Gıda Bilimi	Seçmeli	2+0	4
**Meslek etiği	Seçmeli	2+0	4

SEÇMELİ DERSLER

Ders Adı	Zorunlu/Seçmeli	Teorik/Uygulama	AKTS
*Girişimcilik	Seçmeli	3+0	4
*Temel Matematik	Seçmeli	3+0	4
*İşaret Dili	Seçmeli	3+0	4
**Restoran İşletmeciliği	Seçmeli	3+0	4
**Yemek Stilistliği ve Fotoğrafçılığı	Seçmeli	3+0	4

Kaynak: <http://www.plato.edu.tr/tr-TR/dersler/13037> Erişim: 03.08.2016.

EK 5. Tablolar**Ek Tablo 1: 2016 Yılı İtibariyle Önlisans Düzeyinde Açıcılık Eğitimi Veren Devlet Üniversiteleri ve 2016-2017 Öğrenci Kontenjanları**

SIRA NO	OKULUN ADI	KONTANJAN		TOPLAM KONTENJAN
		Normal Öğretim	İkinci Öğretim	
1	Abant İzzet Baysal Üniversitesi Mengen MYO	51	51	102
2	Afyon Kocatepe Üniversitesi Afyon MYO	41	41	82
3	Adnan Menderes Üniversitesi Didim MYO	61	61	122
4	Adnan Menderes Üniversitesi Davutlar MYO	41	-	41
5	Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi D.bayazıt Ahmed-i Hani Meslek Yüksekokulu	41	-	41
6	Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler MYO	46	46	92
7	Akdeniz Üniversitesi Göynük Mutfak Sanatları MYO	51	-	51
8	Akdeniz Üniversitesi Manavgat MYO	41	-	41
9	Aksaray Üniversitesi Güzelyurt MYO	41	-	41
10	Amasya Üniversitesi Amasya Sosyal Bilimler MYO	31	-	31
11	Anadolu Üniversitesi Eskişehir MYO	41	-	41
12	Bülent Ecevit Üniversitesi Devrek MYO	51	51	102
13	Dicle Üniversitesi Diyarbakır Sosyal Bilimler MYO	31	-	31
14	Erzincan Üniversitesi Turizm ve Otelcilik MYO	51	-	51
15	Gaziantep Üniversitesi Turizm ve Otelcilik MYO	46	-	46
16	Giresun Üniversitesi Dereli MYO	31	-	31
17	Harran Üniversitesi Ş.Urfa Sosyal Bilimler MYO	36	31	67
18	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler MYO	31	-	31

19	Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler MYO	46	46	92
20	Kırklareli Üniversitesi Pınarhisar MYO	41	-	41
21	Kilis 7 Aralık Üniversitesi Meslek Yüksekokulu	31	-	31
22	Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Datça Kazım Yılmaz MYO	26	26	52
23	Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Marmaris Turizm MYO	51	41	92
24	Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Milas MYO	46	46	92
25	Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Muğla MYO	41	41	82
26	Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Ortaca MYO	36	-	36
27	Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Ürgüp Sebahat ve Erol Toksöz MYO	61	61	122
28	Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler MYO	36	31	67
29	Pamukkale Üniversitesi Tavas MYO	51	51	102
30	Sakarya Üniversitesi Kırkpınar Turizm MYO	46	-	46
31	Selçuk Üniversitesi Beyşehir Ali Akkanat MYO	41	41	82
32	Selçuk Üniversitesi Silifke Taşucu MYO	46	46	92
33	Süleyman Demirel Üniversitesi Eğirdir MYO	46	46	92
34	Süleyman Demirel Üniversitesi Isparta MYO	51	51	102
35	Süleyman Demirel Üniversitesi Şarkikarağaç MYO	81	81	162
36	Süleyman Demirel Üniversitesi Yalvaç MYO	51	51	102
37	Uludağ Üniversitesi Harmancık MYO	46	-	46
38	Yalova Üniversitesi Yalova MYO	46	-	46
	Toplam	1683	940	2.623

Kaynak: 2016 ÖSYS Yükseköğretim ve Kontenjanları Kılavuzundan araştırmacı tarafından derlenmiştir.

Ek Tablo 2: 2016 Yılı İtibariyle Önlisans Düzeyinde Aşçılık Eğitimi Veren Vakıf Üniversiteleri ve 2016-2017 Öğrenci Kontenjanları

SIRA NO	OKULUN ADI	KONTANJAN		TOPLAM KONTENJAN
		Normal Öğretim	İkinci Öğretim	
1	Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler MYO	40	-	40
2	Acıbadem Üniversitesi MYO	35	-	35
3	Beykent Üniversitesi MYO	100	70	170
4	Haliç Üniversitesi MYO	49	49	98
5	İstanbul Arel Üniversitesi MYO	64	34	98
6	İstanbul Aydın Üniversitesi Anadolu BİL MYO	50	50	100
7	İstanbul Bilgi Üniversitesi MYO	70	70	140
8	İstanbul Esenyurt Üniversitesi MYO	50	-	50
9	İstanbul Gelişim Üniversitesi İstanbul Gelişim MYO	70	70	140
10	Nişantaşı Üniversitesi Nişantaşı MYO	70	60	130
11	Okan Üniversitesi Meslek Yüksekokulu	70	50	120
12	Toros Üniversitesi Meslek Yüksekokulu	30	-	30
13	Avrasya Üniversitesi Meslek Yüksekokulu	60	-	60
	Toplam	758	453	1.211

Kaynak: 2016 ÖSYS Yükseköğretim ve Kontenjanları Kılavuzundan araştırmacı tarafından derlenmiştir.

Ek Tablo 3: 2016 Yılı İtibariyle Önlisans Düzeyinde Aşçılık Eğitimi Veren Vakıf Meslek Yüksekokulları ve 2016-2017 Öğrenci Kontenjanları

SIRA NO	OKULUN ADI	KONTANJAN		TOPLAM KONTENJAN
		Normal Öğretim	İkinci Öğretim	
1	Faruk Saraç Tasarım Meslek Yüksekokulu	34	-	34
2	İstanbul Kavram Meslek Yüksekokulu	60	50	110
3	Kapadokya Meslek Yüksekokulu	60	-	60
4	Plato Meslek Yüksekokulu	30	30	60
	Toplam	184	80	264

Kaynak: 2016 ÖSYS Yükseköğretim ve Kontenjanları Kılavuzundan araştırmacı tarafından derlenmiştir.

EK 6. Tablolar**Ek Tablo 1: 2016 Yılı İtibariyle Lisans Düzeyinde Aşçılık Eğitimi Veren Devlet Üniversite Fakülte/Yüksekokul ve 2016-2017 Öğrenci Kontenjanları**

SIRA NO	OKULUN ADI	KONTANJAN		TOPLAM KONTENJAN
		Normal Öğretim	İkinci Öğretim	
1	Abant İzzet Baysal Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik YO.	62	-	62
2	Afyon Kocatepe Üniversitesi Turizm Fakültesi	52	52	104
3	Akdeniz Üniversitesi Turizm Fakültesi	52	-	52
4	Akdeniz Üniversitesi Manavgat Turizm Fakültesi	103	-	103
5	Anadolu Üniversitesi Turizm Fakültesi	41	-	41
6	Atatürk Üniversitesi Turizm Fakültesi	41	41	82
7	Balıkesir Üniversitesi Turizm Fakültesi	31	-	31
8	Cumhuriyet Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik YO.	52	52	104
9	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Gökçeada Uygulamalı Bilimler YO.	47	-	47
10	Dokuz Eylül Üniversitesi Seferihisar Fevziye Hepkon Uy. Bil. YO.	41	-	41
11	Gazi Üniversitesi Turizm Fakültesi	55	-	55
12	Gazi Üniversitesi Turizm Fakültesi (M.T.O.K.)	14	-	14
13	Gaziantep Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi	47	-	47
14	İzmir Katip Çelebi Üniversitesi Turizm Fakültesi (İngilizce)	41	-	41
15	Kocaeli Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik YO.	52	-	52
16	Mersin Üniversitesi Turizm Fakültesi	41	-	41
17	Necmettin Erbakan Üniversitesi Turizm Fakültesi	62	41	103
18	Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Turizm Fakültesi	50	-	50
19	Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Turizm Fakültesi (M.T.O.K.)	13	-	13
20	Pamukkale Üniversitesi Turizm Fakültesi	62	-	62
	Toplam	959	186	1.145

Kaynak: 2016 ÖSYS Yükseköğretim ve Kontenjanları Kılavuzundan araştırmacı tarafından derlenmiştir.

Ek Tablo 2: 2016 Yılı İtibariyle Lisans Düzeyinde Aşçılık Eğitimi Veren Vakıf Üniversite Fakülte/Yüksekokul ve 2016-2017 Öğrenci Kontenjanları

SIRA NO	OKULUN ADI	KONTANJAN		TOPLAM KONTENJAN
		Normal Öğretim	İkinci Öğretim	
1	Alanya Hamdullah Emin Paşa Üniversitesi Turizm Fakültesi (İngilizce)	40	-	40
2	Avrasya Üniversitesi Uygulamalı Bilimler YO.	60	-	60
3	Bahçeşehir Üniversitesi Uygulamalı Bilimler YO.	60	-	60
4	Beykent Üniversitesi Uygulamalı Bilimler YO.	70	-	70
5	İstanbul Aydın Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi	70	-	70
6	İstanbul Bilgi Üniversitesi Turizm ve Otelcilik YO. (İngilizce)	60	-	60
7	İstanbul Gelişim Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi	60	-	60
8	İstanbul Gelişim Üniversitesi Uygulamalı Bilimler YO.	60	-	60
9	Maltepe Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi	44	-	44
10	Nişantaşı Üniversitesi Sanat ve Tasarım Fakültesi	70	-	70
11	Okan Üniversitesi Uygulamalı Bilimler YO.	60	-	60
12	Özyeğin Üniversitesi Uygulamalı Bilimler YO. (İngilizce)	44	-	44
13	Yeditepe Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi (İngilizce)	70	-	70
	Toplam	768	-	768

Kaynak: 2016 ÖSYS Yükseköğretim ve Kontenjanları Kılavuzundan araştırmacı tarafından derlenmiştir.

Ek Tablo 3: 2016 Yılı İtibariyle Lisans Düzeyinde Yiyecek ve İçecek İşletmeciliği Programı Olan Devlet Üniversite Fakülte/Yüksekokul ve 2016-2017 Öğrenci Kontenjanları

SIRA NO	OKULUN ADI	KONTANJAN		TOPLAM KONTENJAN
		Normal Öğretim	İkinci Öğretim	
1	Adnan Menderes Üniversitesi Turizm Fakültesi	52	52	104
2	Gaziosmanpaşa Üniversitesi Zile Dinç. Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik YO.	72	-	72
3	Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Turizm Fakültesi	52	52	104
4	Sinop Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik YO.	52	52	104
	Toplam	228	156	384

Kaynak: 2016 ÖSYS Yükseköğretim ve Kontenjanları Kılavuzundan araştırmacı tarafından derlenmiştir.

EK 7. Yeditepe Üniversitesi Gastronomi ve Mutfak Sanatları Programı Okutulan Dersler ve AKTS Kredileri

1. YARIYIL GÜZ

Ders Adı	Önkoşul	T	U	L	AKTS
Temel Sanat Eğitimi		2	2		6
Beslenmenin Temel İlkeleri		3			7
Mutfak Hesapları		3			7
Akademik İngilizce I		2	2		4
Gıda Hijyeni ve Sanitasyon		3			7

2. YARIYIL BAHAR

Ders Adı	Önkoşul	T	U	L	AKTS
Gastronomi ve Mutfak Sanatlarına Giriş	Gıda Hijyeni ve Sanitasyonu	2		2	8
Bahçe Ürünleri Yetiştirme		3			7
Gıda Bilimine Giriş		3			7
Akademik İngilizce II		2	2		4
Uygarlık Tarihi		2			3

3. YARIYIL GÜZ

Ders Adı	Önkoşul	T	U	L	AKTS
Gıdalar ve Özellikleri		3			7
Yiyecek ve İçecek Yönetimi		3			7
Mutfak Uygulama I	Gıda Hijyeni ve Sanitasyonu	2		4	8
Yiyecek Tarihi		3			7
Tür Dili I		2			2

4. YARIYIL BAHAR

Ders Adı	Önkoşul	T	U	L	AKTS
Pazarlamaya Giriş		3		2	6
İçeceklerle Giriş		3			6
Pastacılık ve Fırın Ürünlerine Giriş: Mutfak Uygulama II	Mutfak Uygulama I	2		4	8
Yemek ve Gastronomi Kültürü		3	2		7
Türk Dili II		2			2
Yaz Stajı I					

5. YARIYIL GÜZ

Ders Adı	Önkoşul	T	U	L	AKTS
Türk Mutfak Teknikleri		2		2	8
Mutfak Uygulama III	Mutfak Uygulama II	2		4	8
Atatürk İlkeleri ve İnkılap Tarihi I		2			2
Alan Seçmeli I					6
Alan Seçmeli II					6

6. YARIYIL BAHAR

Ders Adı	Önkoşul	T	U	L	AKTS
Yiyecek ve İçecek İşletmelerinde Pazarlama ve Satış		3			6
Türk Mutfağı	Türk Mutfak Teknikleri	2		4	8
Mutfak Uygulama IV	Mutfak Uygulama II	2		4	8
Atatürk İlkeleri ve İnkılap Tarihi I		2			2
Alan Seçmeli III					6
Yaz Stajı II					

7. YARIYIL GÜZ

Ders Adı	Önkoşul	T	U	L	AKTS
Yiyecek İçecek Maliyet Kontrolü		3			5
Yiyecek Sistemleri		3			5
Türk Yöre Mutfakları	Türk Mutfağı	2		4	8
Alan Seçmeli IV					6
Alan Seçmeli V					6

8. YARIYIL BAHAR

Ders Adı	Önkoşul	T	U	L	AKTS
Bitirme Projesi		2			7
Dünya Mutfakları	Mutfak Uygulama IV	2		4	7
Gıda Politikaları ve Düzenlemeler	Yiyecek Sistemleri	3			5
Alan Seçmeli VI					6
Serbest Seçmeli I					5

BÖLÜM SEÇMELİ DERSLER

Ders Adı	Önkoşul	T	U	L	AKTS
Şarap Bilimi		3			6
Gastronomide Okuma ve Yazma Sanatı		3			6
Restoran İşletmeciliği		3			6
Yiyecek Alanında Özel Etkinlikler ve İletişim		3			6
Gıda Formülasyonları ve Duyusal Analiz		2		4	6
Otellerde Yiyecek İçecek Yönetimi		3			6
İleri Pastacılık		2		2	6
Mutfak Otları		2		2	6
Mutfak Akımları		2		2	6
Gıda ve Medya		3			6
Menü Planlama ve Tasarım		3			6
Çikolata Sanatı		2		2	6
Yemek Stilistiği ve Fotoğrafçılığı		2		2	6
Anadolu Folklorunda Yemek İnaniş ve Ritüelleri		3			6

Kaynak: http://www.yeditepe.edu.tr/sites/default/files/gastronomi_ve_mutfak_sanatlari_tr.pdf
Erişim: 06.08.2016.

EK 8. Mutfak Sanatları Akademisi (MSA) Profesyonel Aşçılık Ders Konuları

Tabak Sunumu	Mutfak Ekipmanları	Menü Planlama	Satın Alma
Gıda Güvenliği	İş Güvenliği	Maliyet Hesaplama	Beslenme
Bıçak Kullanım ve Kesim Teknikleri	Pasta ve Ekmekçiliğe Giriş	Wokta Pişirme Tekniği	Kümes Hayvanları ve Pişirme Teknikleri
Emülsiyon Soslar	Yumurtalar	Sandviçler	Et Kesim Teknikleri
Kemik Suları	Salatalar ve Soslar	Sote Tekniği	Çorbalar
Rosto Tekniği	Izgara Tekniği	Bağlayıcılar	Temel Soslar
Derin Yağda Kızartma Tekniği	Deniz Mahsulleri ve Pişirme Teknikleri	Az Yağda Kızartma Tekniği	Fırında Pişirme Tekniği
Kaynatma Tekniği	Klasik Türk Mutfağı	Poşe Tekniği	Breze Tekniği
Sakatatlar ve Pişirme Teknikleri	Buharda Pişirme Tekniği	Av Hayvanları ve Pişirme Teknikleri	Soğuk Mutfak Hazırlığı
Sebze, Baklagil ve Pişirme Teknikleri	Makarnalar	Pirinç Türevleri ve Pişirme Teknikleri	
Uzun Dönem Profesyonel Aşçılık Programı Adaylarına Yukarıdaki Derslere İlave Olarak Verilen Dersler			
Dünya Gastronomisi	İleri Seviye Sebze ve Vejetaryen Yemekleri Pişirme Teknikleri	İleri Seviye Et ve Sakatat Pişirme ve Sunmak Teknikleri	İleri Seviye Kümes Hayvanları Pişirme ve Sunma Teknikleri
İleri Seviye Balık ve Deniz Mahsulleri Pişirme ve Sunma Teknikleri	Mayalı ve Dökme Hamurlu Ürünlerin Üretimi	Modern Petit Four'ların Üretimi İleri Seviye Pastacılık Becerileri	Sıcak, Soğuk ve Donuk A La Carte Tatlıları

Kaynak: <http://egitim.msa.com.tr/profesyonel-egitimler/profesyonel-ascilik> Erişim:06.08.2016.

EK 9. Mutfak Sanatları Akademisi (MSA) Profesyonel Pasta ve Ekmekçilik Ders Konuları

Tabak Sunumu	Mutfak Ekipmanları	Menü Planlama	Satın Alma
Gıda Güvenliği	İş Güvenliği	Maliyet Hesaplama	Beslenme
Bıçak Kullanım ve Kesim Teknikleri	Pandispanya ve Sponge'lar	Klasik Pasta Yapım Teknikleri	Geleneksel Pasta Yapım Teknikleri
Aşçılık I	Kekler	Türk Tatlıları	Tuzlu Kurabiyeler
Tatlı Kurabiyeler	Aşçılık II	Macaron	Tartlar ve Pie'lar
Kızartma Hamurlar	Merengler	Ekmekler	Cheescakeler
Cupcake'ler ve Muffin'ler	Modern Pasta Yapım Teknikleri	Laminallı Hamurların Üretimi ve İşleme Teknikleri	Custradlar (Yumurta bazlı kremler)
Tabak Tatlıları	Çikolataya Giriş	Şeker Hamuruna Giriş	Donuk Tatlılar

Uzun Dönem Profesyonel Pasta ve Ekmekçilik Programı Adaylarına Yukarıdaki Derslere İlave Olarak Verilen Dersler

Yiyecek İçecek İşletmeciliğinde Yöneticilik Becerileri	Gıda Güvenliği Yöneticiliği Dünya Gastronomisi	İleri Seviye Modern Petit Four'ların Üretimi (Macaron, nougat, lokum)	İleri Seviye Mayalı, Mayasız ve Dökme Hamurlu Ürünlerin Üretimi
	Moleküler Pastacılık		
Pull Sugar (İleri seviye şeker işleme teknikleri)	İleri Seviye Donuk Tatlı Teknikleri	Banket ve Fransız tarzı tatlı büfesi hazırlaması	Gıda Ürünü Ar-ge Çalışması
İleri Seviye Lamina Hamur Hazırlama ve İşleme Teknikleri	Özel Amaçlı Kekler (Diyabetik, çölyak)	İleri Seviye Ekmek Üretimi	Pastilaj (Şeker hamuru kaplama, royal icing ve izolmat ile dekor teknikleri)
	Artisan Çikolata Yapımı ve İşleme Tek.	İleri Seviye Artisan Ekmek Üretimi	

Kaynak: <http://egitim.msa.com.tr/profesyonel-egitimler/profesyonel-pasta-ve-ekmekcilik>

Erişim:06.08.2016.

EK 10. Anket**Sayın Katılımcı,**

Bu anket, “Kış Koridorunda bulunan otel işletmeleri mutfaklarında çalışanların eğitim durumları ve kariyer hedeflerini” belirlemeyi amaçlayan **yükseklisans tezi** için veri toplama aracı olarak hazırlanmıştır. İstenilmesi halinde araştırma sonuçları tarafınızla paylaşılacaktır.

Vereceğiniz cevapların gerçek durumu yansıtıcı olması araştırmanın amacına ulaşmasında da önemli ölçüde katkılar sağlayacaktır. Verdiğiniz destek için şimdiden **teşekkür ederiz**.

Öğr. Gör. Erkan DENK. erkan.denk@atauni.edu.tr 0 532 636 36 06.

Demografik Sorular

1. **Cinsiyetiniz?** Erkek () Kadın ()
2. **Yaşınız?** 20 yaş ve altı () 21-30 yaş aralığı () 31-40 yaş aralığı ()
41-50 yaş aralığı () 51 ve üzeri yaş ()
3. **Medeni Durumunuz?** Evli () Bekar ()
4. **Göreviniz?** Aşçıbaşı () Aşçıbaşı yardımcısı () Kısım Şefi () Aşçı () Komi ()
5. **Eğitim Durumunuz?** Okur-Yazar () İlkokul () Ortaokul ()
Lise () Önlisans () Lisans () Yüksek lisans () Doktora ()
6. **Bildiğiniz yabancı dil(ler)?** Bilmiyorum () İngilizce () Almanca ()
Fransızca () Rusça () Diğer/Belirtiniz (.....)
7. **Hangi düzeyde aşçılık eğitimi aldınız?** (Birden fazla işaretleme yapabilirsiniz)
Almadım () TUREM () Çıraklık Eğitim Merkezi () Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi ()
Aşçılık Önlisans () Gastronomi Lisans () Gastronomi Lisansüstü ()
Yurtdışı ()
Diğer/Belirtiniz (.....)
8. **Aylık Ortalama Geliriniz (TL)?** 1300 ve altı gelir () 1301-2000 gelir aralığı ()
2001-3000 gelir aralığı () 3001-4000 gelir aralığı () 4001-5000 gelir aralığı ()
5001 ve üzeri gelir ()
9. **Turizm sektöründeki toplam deneyiminiz?**
1 yıldan az () 1 – 4 yıl () 5 – 10 yıl () 11 - 20 yıl () 21 yıl ve üzeri ()
10. **Çalıştığınız işletmenin sınıfı?**
Otel işletmesi; 5 Yıldızlı () 4 Yıldızlı () 3 Yıldızlı () 2 Yıldızlı ()

Bu alandaki sorulara katılım derecenizi belirtmek için; (O) veya (X) işareti koyarak işaretleme yapınız. (1)Hiç Katılmıyorum (2)Katılmıyorum (3)Kararsızım (4)Katılıyorum (5)Kesinlikle Katılıyorum	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Menü türlerini biliyorum.	1	2	3	4	5
Çeşitli yemek kültürlerini biliyorum.	1	2	3	4	5
Yiyecekler ile ilgili ilkeleri biliyorum.	1	2	3	4	5
Yiyeceklerin özelliklerini biliyorum.	1	2	3	4	5
Yiyecek hazırlama aşamalarını biliyorum.	1	2	3	4	5
Yiyeceklerin besin değerlerini biliyorum.	1	2	3	4	5
Oldukça iyi menü bilgisine sahibim.	1	2	3	4	5
Çeşitli baharatlama/sos yapma özelliklerini biliyorum.	1	2	3	4	5
İlkyardım bilgisine sahibim.	1	2	3	4	5
Yiyecek hijyeni ve güvenliği konusunda bilgi sahibiyim.	1	2	3	4	5
Mutfak sanatları alanında kullanılan özel terimleri biliyorum.	1	2	3	4	5
Menü tasarımı konusunda bilgi sahibiyim.	1	2	3	4	5
Yaratıcı fikirlerim var.	1	2	3	4	5
Menü tasarımı hakkında yetenekliyim.	1	2	3	4	5
Menü geliştirme yeteneklerine sahibim.	1	2	3	4	5
Sıklıkla yaratıcılıkta bulunmayı denerim.	1	2	3	4	5
Bıçak kullanmada yetenekliyim.	1	2	3	4	5
Yiyeceklerin birbiriyle etkileşimleri konusunda yetenekliyim.	1	2	3	4	5
Pişirme teknolojilerini kullanma konusunda yetenekliyim.	1	2	3	4	5
Mutfakta ateşli araç-gereçleri kullanımda yetenekliyim.	1	2	3	4	5
Yiyecek hazırlamada kullanılan araç-gereçler konusunda yetenekliyim.	1	2	3	4	5
Maliyet kontrolü konusunda yetenekliyim.	1	2	3	4	5
Müşteri şikayetlerini çözümlemede bilgiliyim.	1	2	3	4	5
Kriz yönetimi konusunda bilgiliyim.	1	2	3	4	5
Çalışanların eğitimleri konusunda bilgiliyim.	1	2	3	4	5
Liderlik ve iletişim kurma konusunda bilgi sahibiyim.	1	2	3	4	5
Yabancılarla iletişim kurmada yetenekliyim.	1	2	3	4	5
Şef olma konusunda bilgiliyim.	1	2	3	4	5
Besin maddelerini kullanmada dürüst davranırım.	1	2	3	4	5
Soğukkanlı ve farklı birisiyim.	1	2	3	4	5
Mutfakta hareketlerim otomatikleşir.	1	2	3	4	5
Sabırlı birisiyim.	1	2	3	4	5
Mütevazı birisiyim.	1	2	3	4	5
Paylaşmayı bilirim.	1	2	3	4	5
Öğrenme konusunda olumlu düşünürüm.	1	2	3	4	5
Mutfakta yoğun tempo ile baş edebilirim.	1	2	3	4	5
Ruh halimi kontrol edebiliyorum.	1	2	3	4	5

11.İşimden memnuniyet duyuyorum. EVET() KISMEN() HAYIR()

12.Tekrar şansım olsa aynı mesleği seçerim. EVET() KISMEN() HAYIR()

13. İleride kendinizi nerede görmek istiyorsunuz? (Lütfen tek işaretleme yapınız)

()KISIM ŞEFİ ()YİYECEK ve İÇECEK MÜDÜRÜ

()AŞÇIBAŞI ()GENEL MÜDÜR

()UNVANIMDAN MEMNUNUM DİĞER(Belirtiniz)

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler	
Adı Soyadı	Erkan DENK
Doğum Yeri ve Tarihi	EDİRNE-10.09.1979
Eğitim Durumu	
Lisans Öğrenimi	Çanakkale 18 Mart Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik
Y. Lisans Öğrenimi	Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Anabilim Dalı
Bildiği Yabancı Diller	İngilizce
Bilimsel Faaliyetleri	Mil, B., & Denk, E. (2015). Erzurum Mutfağı Yöresel Ürünlerin Otel Restoran Menülerinde Kullanım Düzeyi: Palandöken Örneği. Uluslararası Sosyal ve Ekonomik Bilimler Dergisi, 5(2), 01-07. Denk, E., & Mil, B. (2016). Erzurum Oltu İlçesinin Kırsal Turizm Potansiyeli ve Yerel Halkın Turizm Algılamaları. Uluslararası Sosyal ve Ekonomik Bilimler Dergisi, 6(2), 07-15. DENK Erkan. İyi Bir Satış ve Pazarlama Müdürü Nasıl Olmalıdır? General Management Turizm & Yönetim Dergisi 2015 88 20 20 http://www.dijimecmua.com/flash/index.php?id=11017.
İş Deneyimi	
Stajlar	Miramare Beach Hotel / Antalya (1996) Miramare Beach Hotel / Antalya (1995)
Projeler	
Çalıştığı Kurumlar	Atatürk Üniversitesi (2013- Devam ediyor) Belconti Resort Otel / Antalya (2008-2013) Alpha İDF Duty Free / Edirne (2005-2008) Dedeman Club Blue Waters / Antalya (2001) Club N Çimtur / Antalya (2000)
İletişim	
E-Posta Adresi	erkan.denk@atauni.edu.tr erkan_denk@hotmail.com
Tarih	