

T.C.
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
GASTRONOMİ VE MUTFAK SANATLARI ANABİLİM DALI

**Aşçılık Eğitime Yönelik Düşüncelerin Sektör Başarısı ile
İlişkilendirilmesi: İstanbul İli Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri
Üzerine Bir Araştırma**

Nalân ASLAN

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN:

Dr. Öğr. Üyesi YELİZ PEKERŞEN

Konya- 2018

T.C.
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
GASTRONOMİ VE MUTFAK SANATLARI ANABİLİM DALI

**Aşçılık Eğitime Yönelik Düşüncelerin Sektör Başarısı ile
İlişkilendirilmesi: İstanbul İli Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri
Üzerine Bir Araştırma**

Nalân ASLAN

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN:
Dr. Öğr. Üyesi YELİZ PEKERŞEN

Konya- 2018

 KONYA	T.C. NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü	 NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
--	--	--

Bilimsel Etik Sayfası

Öğrencinin	Adı Soyadı	Nalan ASLAN		
	Numarası	168102011001		
	Ana Bilim / Bilim Dalı	Gastronomi ve Mutfak Sanatları		
	Programı	Tezli Yüksek Lisans	X	
		Doktora		
	Tezin Adı	Aşçılık Eğitimine Yönelik Düşüncelerin Sektör Başarısı ile İlişkilendirilmesi: İstanbul İli Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma		

Bu tezin hazırlanmasında bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini, tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel kurallara uygun olarak atıf yapıldığını bildiririm.

Öğrencinin Adı Soyadı
İmzası

Nalan ASLAN
N. Aslan



T.C.
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü



YÜKSEK LİSANS TEZİ KABUL FORMU

Öğrencinin	Adı Soyadı	Nalan ASLAN
	Numarası	168102011001
	Ana Bilim / Bilim Dalı	Gastronomi ve Mutfak Sanatları
	Programı	Yüksek Lisans
	Tez Danışmanı	Dr. Öğr. Üyesi YELİZ PEKERŞEN
	Tezin Adı	Aşçılık Eğitimine Yönelik Düşüncelerin Sektör Başarısı ile İlişkilendirilmesi: İstanbul İli Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri üzerine Bir Araştırma

Yukarıda adı geçen öğrenci tarafından hazırlanan “Aşçılık Eğitimine Yönelik Düşüncelerin Sektör Başarısı ile İlişkilendirilmesi: İstanbul İli Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri üzerine Bir Araştırma” başlıklı bu çalışma 20.10.2018 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oybirliği/oyçokluğu ile başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Sıra No	Danışman ve Üyeler		
	Unvanı	Adı ve Soyadı	İmza
1	Dr. Öğr. Üyesi	YELİZ PEKERŞEN	
2	Prof. Dr.	Hatice Ferhan NİZAMLIOĞLU	
3	Dr. Öğr. Üyesi	Abdullah USLU	

ÖZET

Aşçılık, beceri ve planlı çalışmayı gerektiren bir meslek olup alana yönelik özen ve ilgi, son yıllarda artış göstermektedir. Mesleğe karşı artan ilgiyle orantılı olarak aşçılık eğitimi de önem kazanmıştır. İyi bir aşçılık eğitimi almış olan mutfak çalışanları çalıştıkları işletmelere değer katmaktadır. Aşçıların eğitimi hem kendi kariyerleri adına hem de çalıştıkları işletmelerin hizmet kalitesini arttırıp müşteri memnuniyeti sağlamaları adına önem arz etmektedir. Bu durum işletmenin performansını arttırırken karlılığını da doğrudan etkilemektedir.

Bu çalışmanın amacı; aşçılık eğitimine yönelik düşüncelerin sektör başarısı ile ilişkilendirilmesidir. Çalışma, İstanbul’da faaliyet gösteren beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışan 385 yönetici konumdaki aşçı üzerinde yürütülmüştür. Çalışmada otel işletmelerinde çalışan aşçıların aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisine yönelik düşüncelerinin demografik ve bireysel özelliklerine göre karşılaştırılmasında “t- testi” ve ANOVA analizlerinden yararlanılmıştır. Çalışma sonucunda katılımcıların aşçılık eğitiminin sektör başarısında etkisine yönelik düşüncelerinin olumlu yönde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bunun yanında otel işletmelerinde çalışan aşçıların aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisine yönelik düşüncelerinde cinsiyete, yaşa, medeni duruma, gelir düzeyine, eğitim durumuna, sahip olunan mutfak eğitim derecelerine, mutfaktaki kadro durumuna, mutfaktaki görev durumuna, sahip olunan sertifikalara, mesleği yapma süresine ve şuan ki iş yerinde çalışma süresine göre anlamlı fark gözlenmemiştir. Ancak eğitim alınan kuruma göre anlamlı fark gözlenmiştir.

ABSTRACT

The Correlation of Thoughts Towards the Cooking Education with the Success in the Sector: A Research on Five-Star Hotel Establishments in Istanbul

Cooking is a occupation that requires talent and continuous work and there has been recent increase in care and interest towards the field. In proportion with the increasing interest in the profession, cooking education gained importance. Cooks, who received a nice education, raises the quality of their workplace. The education of the cooks is important both for their own careers and for the companies in which they work to increase the quality of service and provide customer satisfaction. This situation directly affects profitability while increasing the performance of the business.

The aim of this study is to correlate the thoughts related to cooking education with the success of the sector. The study was conducted on a cooks of 385 managers working in five-star hotel enterprises operating in Istanbul. In this study, t- test and ANOVA analyses were used to compare the attitudes of the cooks working in hotel enterprises to demographic and individual characteristics of their relationship with the success of cooking education in the sector. As a result of the study, it was concluded that the participants ' thoughts on the impact of cooking education on the success of the sector were positive. In addition, there was no significant difference in the opinions of cooks working in hotel enterprises regarding the success of the culinary education sector; gender, age, marital status, income level, education status, kitchen education degree, kitchen staff status, kitchen task status, certificates, occupation period and the working time at work. However, there was a significant difference compared to the education institution.

KISALTMALAR LİSTESİ

ABD:	Amerika Birleşik Devletleri
ACF:	American Culinary Federation
BAP:	Bilimsel Araştırma Projeleri
İMSE:	İzmir Mutfak Sanatları Entitüsü
İŞKUR:	Türkiye İş Kurumu
KEY:	Kmart Employment For Youth
KKTC:	Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti
MEB:	Milli Eğitim Bakanlığı
MSA:	Mutfak Sanatları Akademisi
TDK:	Türk Dil Kurumu
TOBB:	Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
TOLEYİS:	Türkiye Otel Lokanta Dinlenme Yerleri İşçileri Sendikası
TUGEV:	Turizm Geliştirme ve Eğitim Vakfı
USLA:	Uluslararası Servis Lezzet Akademisi
YÖK:	Yükseköğretim Kurumu

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. Türkiye’de Lisans Düzeyinde Gastronomi Eğitimi Veren Devlet Üniversiteleri (2017).....	21
Tablo 2. Yaygın Aşçılık Eğitimi Veren Kurumlar	22
Tablo 3. Bölgelere Göre Beş Yıldızlı Otel Sayıları.....	35
Tablo 4. Marmara Bölgesi’ndeki İllere Göre Beş Yıldızlı Otel Sayıları	35
Tablo 5. İstanbul’daki İlçelere Göre Beş Yıldızlı Otel Sayıları	35
Tablo 6. Genel Güvenilirlik Sonuçları	39
Tablo 7. Güvenilirlik Analizi Sonuçları	40
Tablo 8. Normal Dağılım Testi Sonuçları	43
Tablo 9. Örneklem Grubuna İlişkin Demografik Bulgular	44
Tablo 10. Örneklem Grubunun Aşçılık Özelliklerine İlişkin Bulgular	45
Tablo 11. Örneklem Grubunun Mesleki Eğitimlerine Yönelik Bulgular	46
Tablo 12. Örneklem Grubunun İşyeri Özelliklerine İlişkin Bulgular.....	47
Tablo 13. Aşçılık Eğitiminin Sektör Başarı ile İlişkisi Ölçeğindeki İfadelere İlişkin Betimsel İstatistikler.....	48
Tablo 14. Aşçıların Cinsiyetlerine Göre Aşçılık Eğitiminin Sektör Başarı ile İlişkisi Ölçeğinden Aldıkları Puanların Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	50
Tablo 15. Aşçıların Cinsiyetlerine Göre Aşçılık Eğitiminin Sektör Başarı ile İlişkisi Ölçeğinden Aldıkları Puanlara Göre t-Testi Analizi.....	51
Tablo 16. Aşçıların Medeni Durumlarına Göre Aşçılık Eğitiminin Sektör Başarı ile İlişkisi Ölçeğinden Aldıkları Puanların Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	51
Tablo 17. Aşçıların Medeni Durumlarına Göre Aşçılık Eğitiminin Sektör Başarı ile İlişkisi Ölçeğinden Aldıkları Puanlara Göre t-Testi Analizi.....	52
Tablo 18. Aşçıların Kadro Durumlarına Göre Aşçılık Eğitiminin Sektör Başarı ile İlişkisi Ölçeğinden Aldıkları Puanların Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	52
Tablo 19. Aşçıların Kadro Durumlarına Göre Aşçılık Eğitiminin Sektör Başarı ile İlişkisi Ölçeğinden Aldıkları Puanlara Göre t-Testi Analizi.....	53
Tablo 20. Aşçıların Yaşlarına Göre Aşçılık Eğitiminin Sektör Başarı ile İlişkisi Ölçeğinden Aldıkları Puanların Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	53
Tablo 21. Aşçıların Yaşlarına Göre Aşçılık Eğitiminin Sektör Başarı ile İlişkisi Ölçeğinden Aldıkları Puanlara Göre ANOVA Analizi.....	54
Tablo 22. Aşçıların Eğitim Durumlarına Göre Aşçılık Eğitiminin Sektör Başarı ile İlişkisi Ölçeğinden Aldıkları Puanların Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	54
Tablo 23. Aşçıların Eğitim Durumlarına Göre Aşçılık Eğitiminin Sektör Başarı ile İlişkisi Ölçeğinden Aldıkları Puanlara Göre ANOVA Analizi.....	55
Tablo 24. Aşçıların Mutfaktaki Görev Durumlarına Göre Aşçılık Eğitiminin Sektör Başarı ile İlişkisi Ölçeğinden Aldıkları Puanların Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	56
Tablo 25. Aşçıların Mutfaktaki Görev Durumlarına Göre Aşçılık Eğitiminin Sektör Başarı ile İlişkisi Ölçeğinden Aldıkları Puanlara Göre ANOVA Analizi.....	56

Tablo 26. Aşçıların Aylık Gelirlerine Göre Aşçılık Eğitiminin Sektör Başarısı İle İlişkisi Ölçeğinden Aldıkları Puanların Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	57
Tablo 27. Aşçıların Aylık Gelir Durumlarına Göre Aşçılık Eğitiminin Sektör Başarısı İle İlişkisi Ölçeğinden Aldıkları Puanlara Göre ANOVA Analizi	57
Tablo 28. Aşçıların Aşçılık Yapma Sürelerine Göre Aşçılık Eğitiminin Sektör Başarısı İle İlişkisi Ölçeğinden Aldıkları Puanların Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri ..	58
Tablo 29. Aşçıların Aşçılık Yapma Sürelerine Göre Aşçılık Eğitiminin Sektör Başarısı İle İlişkisi Ölçeğinden Aldıkları Puanlara Göre ANOVA Analizi	58
Tablo 30. Aşçıların Şuan ki İş Yerlerindeki Çalışma Sürelerine Göre Aşçılık Eğitiminin Sektör Başarısı İle İlişkisi Ölçeğinden Aldıkları Puanların Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	59
Tablo 31. Aşçıların Şuan ki İş Yerlerinde Çalışma Sürelerine Göre Aşçılık Eğitiminin Sektör Başarısı İle İlişkisi Ölçeğinden Aldıkları Puanlara Göre ANOVA Analizi	59
Tablo 32. Aşçıların Sahip Oldukları En Yüksek Mutfak Eğitim Derecelerine Göre Aşçılık Eğitiminin Sektör Başarısı İle İlişkisi Ölçeğinden Aldıkları Puanların Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	60
Tablo 33. Aşçıların Sahip Olduğu En Yüksek Mutfak Eğitime Göre Aşçılık Eğitiminin Sektör Başarısı İle İlişkisi Ölçeğinden Aldıkları Puanlara Göre ANOVA Analizi	60
Tablo 34. Aşçıların Resmi Mutfak Eğitimlerini Aldıkları Kurumlara Göre Aşçılık Eğitiminin Sektör Başarısı İle İlişkisi Ölçeğinden Aldıkları Puanların Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	60
Tablo 35. Aşçıların Resmi Mutfak Eğitimlerini Aldıkları Kurumlara Göre Aşçılık Eğitiminin Sektör Başarısı İle İlişkisi Ölçeğinden Aldıkları Puanlara Göre ANOVA Analizi	61
Tablo 36. Aşçıların Mutfak Eğitimi Sertifikalarına Göre Aşçılık Eğitiminin Sektör Başarısı İle İlişkisi Ölçeğinden Aldıkları Puanların Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	62
Tablo 37. Aşçıların Mutfak Eğitimi Sertifikalarına Göre Aşçılık Eğitiminin Sektör Başarısı İle İlişkisi Ölçeğinden Aldıkları Puanlara Göre ANOVA Analizi.....	62

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Türkiye’de Aşçılık Eğitim Sistemi	18
Şekil 2. 2016-2017 Öğretim Yılı Yükseköğretim Önlisans Düzeyinde Mutfak Eğitimi Öğrenci Kontenjanları Dağılımı.....	20
Şekil 3. Büyük Otel İşletmelerinde Mutfak Organizasyon Şeması.....	25

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitimim süresince ilk günden itibaren güler yüzü ile daima yanımda olan, çalışmalarım için beni teşvik edip cesaretlendiren, her türlü yardım ve fedakârlığı sağlayan, bilgi ve tecrübesi ile bana ışık tutan, her zaman örnek aldığım çok sevdiğim tez danışmanım Dr. Öğretim Üyesi Yeliz PEKERŞEN'e,

Hiçbir zaman yardımlarını esirgemeyen, yol gösteren sayın hocam Dr. Öğretim Üyesi Ümit SORMAZ'a,

Çok değerli hocalarım Prof. Dr. Hatice Ferhan NİZAMLIOĞLU ve Dr. Öğretim Üyesi Eda GÜNEŞ'e,

Analiz sürecimde benden desteğini esirgemeyen çok sevgili hocam Dr. Öğretim Üyesi Abdullah USLU'ya,

Sağladığı maddi destek için Necmettin Erbakan Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Birimine,

Hayatımın her aşamasında bana maddi ve manevi destek sağlayan, bana olan inançlarını hiçbir zaman yitirmeyen en büyük destekçilerim Salih ASLAN, Nuran ASLAN ve Canan ASLAN'a teşekkürlerimi sunarım.

Nalân ASLAN

İÇİNDEKİLER

Tablolar Listesi.....	vi
Şekiller Listesi.....	vii
Önsöz ve Teşekkür.....	viii
GİRİŞ	1

1.BÖLÜM TANITMA

1.1. Araştırmanın Amacı.....	4
1.2. Araştırmanın Önemi	4
1.4. Araştırmanın Problemi ve Hipotezleri.....	5
1.5. Araştırmanın Varsayımları	6
1.6. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	7
1.7. İlgili Araştırmalar	7
1.7.1. Konu ile İlgili Uluslararası Araştırmalar	8
1.7.2. Konu ile İlgili Ulusal Araştırmalar	11

2.BÖLÜM KAVRAMSAL ÇERÇEVE İLE İLGİLİ LİTERATÜR

2.1. Aşçılık Eğitimi.....	17
2.1.1. Örgün Aşçılık Eğitimi	18
2.1.1.1. Ortaöğretim Düzeyinde Aşçılık Eğitimi	19
2.1.1.2. Önlisans Düzeyinde Aşçılık Eğitimi.....	19
2.1.1.3. Lisans Düzeyinde Aşçılık Eğitimi	20
2.1.1.4. Lisansüstü Aşçılık Eğitimi.....	21
2.1.2. Yaygın Aşçılık Eğitimi.....	21
2.2. Otel İşletmelerinde Aşçıların Yeri	24
2.3. Otel İşletmelerinde Mutfak Bölümünün Organizasyon Yapısı	25
2.4. Mutfak Personelinin Görevleri ve Nitelikleri	26
2.4.1. Aşçıbaşı	26
2.4.2. Aşçıbaşı Yardımcısı.....	26
2.4.3. Kısım Şefleri.....	27
2.4.3.1. Sos Şefi	27
2.4.3.2. Sıcak Mutfak Şefi	27
2.4.3.3. Soğuk Mutfak Şefi	27
2.4.3.4. Sebze Bölümü Şefi.....	27
2.4.3.5. Ordövr Şefi	27
2.4.3.6. Çorba Bölümü Şefi	28
2.4.3.7. Izgara Şefi	28
2.4.3.8. Balık ve Deniz Ürünleri Şefi	28
2.4.3.9. Pastane Şefi.....	28
2.4.3.10. Kahvaltı Şefi.....	28
2.4.3.11. Kasap Şefi	28
2.4.3.12. Gece Şefi	28
2.4.3.13. Banket Şefi	29
2.4.3.14. Diyet Bölümü Şefi.....	29
2.4.3.15. Ala Carte Şefi.....	29
2.5. Aşçılık Eğitimi ve Sektör Başarısı.....	29

2.5.1.	Aşçılık Eğitimi ve Mesleki Başarı.....	30
2.5.2.	Aşçılık Eğitimi ve Kariyer Hedefleri	30
2.5.3.	Aşçılık Eğitimi ve Gelire İlişkin Hedefler.....	31
2.5.4.	Aşçılık Eğitimi ve Yeni Beceriler Kazanma	32
2.5.5.	Aşçılık Eğitimi ve İş Performansı	32

3.BÖLÜM YÖNTEM

3.1.	Araştırmanın Evreni ve Örnekleme.....	34
3.2.	Veri Toplama Yöntemi	37
3.3.	Verilerin Analizi	38

4.BÖLÜM BULGULAR

4.1.	Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizi	39
4.2.	Normallik Testi	42
4.3.	Örneklem Grubuna İlişkin Demografik Bulgular	44
4.4.	Örneklem Grubuna Aşçılık Özelliklerine İlişkin Bulgular.....	45
4.5.	Örneklem Grubunun İşyeri Özelliklerine İlişki Bulgular	46
4.6.	Aşçılık Eğitiminin Sektör Başarısı ile İlişkisi Ölçeğindeki İfadelerle İlişkin Bulgular	47
4.7.	Aşçılık Eğitiminin Sektör Başarısı ile İlişkisine Yönelik Düşüncelerinin Demografik ve Diğer Bireysel Özelliklere Göre Karşılaştırılması.....	50
4.7.1.	Cinsiyet.....	50
4.7.2.	Medeni Durum.....	51
4.7.3.	Kadro Durumu	52
4.7.4.	Yaş	53
4.7.5.	Eğitim Durumu	54
4.7.6.	Mutfaktaki Görev Durumu	55
4.7.7.	Aylık Gelir Durumu	57
4.7.8.	Aşçılık Yapma Süresi	58
4.7.9.	Şuan ki İş Yerinde Çalışma Süresi	59
4.7.10.	Sahip Olunan En Yüksek Mutfak Eğitim Derecesi	59
4.7.11.	Resmi Mutfak Eğitiminin Alındığı Kurum	60
4.7.12.	Mutfak Eğitim Sertifikası	61
5.	SONUÇ VE ÖNERİLER	63
	KAYNAKÇA.....	72
	EKLER.....	81

GİRİŞ

Toplumların ekonomik ve kültürel çeşitliliğinin devamlılığı sağlanırken, daimi olabilmeleri eğitime verdikleri değerle bağlantılıdır. Eğitim için ayrılan sürenin ve finansal kaynakların artmasıyla, sağladığı bireysel ve toplumsal faydaların da artış göstermesi beklenmektedir (Öztürk ve Görkem, 2011:70). Eğitim, bireyler için kaliteli bir yaşam standardı elde edilmesini sağlarken, toplumlar için de gelişme ve ilerlemenin, muasır ülkeler arasında yer almanın temel ilkesi görülmektedir (Hergüner, Arslan ve Dünder, 2002:45). Eğitim bu yönüyle bireylerin davranışlarında olumlu bir değişim meydana getirmekte; işgücüne nitelik kazandırmakta ve üretimde emek faktörünün verimliliğini artırmaktadır (Çemrek ve Yılmaz, 2010:204). Küreselleşen dünyada giderek gelişen iş kollarına ve bu kollardaki yoğun rekabetle doğru orantılı olarak çalışanların niteliği oldukça önemlidir. Bunun yanında günümüzde devamlı büyüyen kompleks bir durum alan işletmelerde, etkili bir yönetim için bilgi ve iletişim becerilerini doğru kullanmak da kaçınılmaz haldedir. Bu durum işletmelerde çalışan personellerin bir yandan teknolojiyi bilmeleri ve onu aktif kullanmalarını diğer yandan mesleki ve teknik eğitimlerle kendilerini devamlı geliştirmelerini gerektirmektedir (Morkoç ve Doğan, 2014:113). Mesleki ve teknik bilgilerin aktarılabilmesi, sektörde yüksek hizmet düzeyine ulaşılabilmesi ve milli geliri artırıcı etki yaratarak ekonomik büyümenin hızlandırması açısından önem teşkil etmektedir. İşgücünün kalitesinin ve verimliliğinin artması, doğru gelir dağılımının sağlanması, teknolojik değişimler, rekabet gücünün oluşması ve ülkedeki refah seviyesinin yükselmesiyle de ekonomik kalkınmayı pozitif olarak etkilemektedir. Kalkınma ile ekonomik büyümenin yanında sosyo-ekonomik ve kültürel alanlardaki yapısal, düşünsel değişimi sağlayacak en etkili unsur, mesleki ve teknik eğitimidir (Olçay, 2008:384; Aktaş ve Özsoy, 2015:131).

Teknik eğitim; mekanik alandaki mesleklere, sanayi ile ilgili işlere veya uygulamalı bilim alanlarına yönelik eğitim olarak tanımlanabilirken (a.Türk Dil Kurumu, 2017), mesleki eğitim; çalışanların gereksinim duyduğu mesleki ve genel becerileri kapsayan ve iş alışkanlığı kazandırmak adına düzenlenmiş bir eğitimidir (Ünlüönen, Temizkan ve Gharamaleki, 2010:145). Mesleki eğitim genel bir ifadeyle

Çalışanların iş dünyasındaki bilgi ve beceri kazanımı olarak da tanımlanabilir (Aktaş ve zsoy, 2015:131).

Turizm sektöründe mesleki eğitimin temel gayesi; sektörün nitelikli personel ihtiyaını karşılamaktır (Birdir ve Kılıçhan, 2013:630). Bunun yanı sıra halkta turizm farkındalığını ve emek yoğun turizm kesiminde verimliliği artırmaya, personel yetki, beceri ve sorumlulukları arasında denge kurmaya da yardımcı olmaktadır (Olca, 2008:384). Bu bağlamda sektörde faaliyet gösteren işletmelerin başarılı olmasında çalışanların sahip olduğu turizm eğitiminin katkısı büyüktür (Birdir ve Kılıçhan, 2013:630). Turizm sektöründe eğitim almış personelin yeterliliği, turistin talep ettiği seviyede hizmet almasını sağlamaktadır (nlnen ve Boylu, 2005:13). Turistlerin hizmet beklentileri arasında ulaşım, konaklama, eğlence, yeme- içme bulunmaktadır. Bu beklentiler arasında yeme içme insanların en önemli ihtiyaçlarındandır (emrek ve Yılmaz, 2010:207). Bu durum ülkemizde turizm alanında ilerleme yaşanmasıyla birlikte yiyecek içecek sektörünün de gelişmesini ve bu alanda eğitimli ve nitelikli personel gereksinimini de ortaya çıkarmıştır. Bu gereksinimin karşılanmasına engel olan en temel sorun, nitelikli aş yetiştirilmemesidir (Kurnaz, Kurnaz ve Kılıç, 2014:42). Aşlık mesleği, kalifiye eleman sıkıntısı yaşayan bir meslek olarak tanımlanırken (Robinson ve Barron 2007:913), sektörde kalifiye eleman sıkıntısı yaşanmasının temel nedeni alana yönelik eğitimi alamayan personelin düşük ücretle istihdam ediliyor olmasıdır (ztrk ve Görkem, 2011:84).

1976 yılında ABD alışma Bakanlığı, toplumda değer görmeyen profesyonel mutfak aşılarının statüsünü değiştirmiştir. Bu değişim, aşıların daha iyi eğitime ihtiyaı olduğu konusunda farkındalığın artmasına neden olmuştur. Ayrıca, gıda teknolojisinde ortaya çıkan farklı pişirme teknikleri, marınasyon vb. birçok gelişme, aşıların eğitime ihtiyaını daha da artırmıştır (Hughes, 2003:11).

Aşlık, beceri ve planlı çalışmayı gerektiren bir meslek olup alana yönelik zen ve ilgi, son yıllarda artış göstermektedir. Aşlık mesleğine yönelik yeterliliklerin ve tutumların edinildiği eğitim kurumlarının barındırdığı olanaklar, aş adaylarının kendilerini mesleki olarak yeterli hissetmelerinde çok büyük bir paya sahiptir (Kurnaz, Kurnaz ve Kılıç, 2014:42). Aşlık eğitimi, yüksek maliyetli bir mesleki eğitim türü olduğundan aşlık eğitimi almış kişilerin sektörde varolmaları oldukça önemlidir (Görkem ve ztrk, 2011:84). İyi bir aşlık eğitimi

almış olan mutfak çalışanları çalıştıkları işletmelere değer katmaktadır. Aşçıların eğitimi hem kendi kariyer gelişimlerini sağlamalarında hem de çalıştıkları işletmelerin niteliğini yükseltip müşteri memnuniyeti elde etmelerinde önem arz etmektedir. Bu durum işletmenin başarısını arttırırken kazancını da doğrudan etkilemektedir (Birdir ve Kılıçhan, 2013:621).

Bu bilgiler doğrultusunda araştırmada aşçılık eğitime yönelik düşüncelerin sektör başarısı ile ilişkisi incelenecektir. Araştırma dört bölümden oluşmaktadır. Genel olarak araştırmanın tanıtıldığı birinci bölümünde aşçılık eğitimi ve sektör başarısı ile ilgili yapılan çalışmalar doğrultusunda, araştırmanın amacı, önemi, sınırlılıkları, varsayımları, problemi ve hipotezleri, konuyla ilgili araştırmalara değinilmiştir. İkinci bölümde, aşçılık eğitimi ve sektör başarısı kavramları açıklanarak bu kavramların teorik alt yapısı ile ilgili literatür incelenmiştir. Araştırmanın üçüncü bölümünde, yöntem başlığı altında; evren ve örneklem, veri toplama aracı, verilerin toplanması, veri analiz teknikleri, geçerlilik güvenilirlik analizlerine ilişkin bilgiler yer almaktadır. Dördüncü bölümde, araştırmanın bulgularına değinilmiş ve elde edilen bulgular mevcut literatür çerçevesinde tartışılmıştır. Sektör çalışanlarına ve gelecekte konuyla ilgili yapılacak çalışmalara yönelik öneriler sunularak sonlandırılmıştır.

1. BÖLÜM

TANITMA

Aşçılık eğitime yönelik düşüncelerin sektör başarısı ile ilişkilendirilmesi bağlamında İstanbul'daki beş yıldızlı otel işletmeleri üzerine yapılan çalışmanın birinci bölümü araştırmanın tanıtıldığı giriş bölümü olarak nitelendirilebilir. Bu bağlamda; araştırmanın amacı, önemi, araştırma soruları, hipotezler, araştırmanın varsayımları ve sınırlılıkları ile konuyla ilgili araştırmalar açıklanmaktadır.

1.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı; aşçılık eğitime yönelik düşüncelerin sektör başarısı ile ilişkilendirilmesidir. Bu doğrultuda; beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışan aşçıların (aşçıbaşı “executive chef”, aşçıbaşı yardımcısı “sous chef”, kısım şefleri “chef de partie”)

- » Resmi aşçılık eğitimlerine verdikleri önem,
- » Bu eğitimlerin işe alım süreçlerinde etkisinin olup olmadığı,
- » Resmi aşçılık eğitimlerinin aşçıların kariyer hedeflerinde ve sektördeki başarılarında önemli bir unsur olup olmadığı,
- » Sunulan hizmet kalitesi düzeyindeki yükselmeler ve
- » Ücret düzeylerindeki artışlarda resmi aşçılık eğitiminin etken bir unsur olup olmadığına yönelik düşüncelerinin ortaya çıkarılması amaçlanmaktadır.

Böylece sektör çalışanları ile sektöre yatırım yapacak girişimcilere faydalı bilgilerin sunulacağı ve konuyla ilgili yapılan araştırmalara kaynak sağlanacağı düşünülmektedir.

1.2. Araştırmanın Önemi

Dünyada yaşanan küreselleşme eğilimleri, turizm eğitimi etkilemekte ve çoğalan rekabet koşulları, turizmde hizmet üstünlüğünü öne çıkarmaktadır. Turizm sektöründe sunulan hizmet kalitesinin önemli öğelerinde biri; sektördeki işgücünün kuramsal ve uygulamalı yeterliliğidir (Öztürk ve Görkem, 2011:71). Eğitim; insanlara bu yeterliliklerin sağlanmasının yanı sıra belli bir bakış açısı da aşılamaktadır (Çemrek ve Yılmaz, 2010:204). Turizm işletmelerinin önemli bir kolu

olan mutfak departmanında kalifiye ve eğitimli çalışan işgücüne büyük bir ihtiyaç duyulmaktadır (Özdemir, Aktaş ve Altıntaş, 2005:47). Eğitimli bireylerin aldıkları eğitim ve sektöre karşı tutumları çalışma hayatı ve sektörel başarılarında etkili olmaktadır (Kozak ve Kızılırmak, 2001:9-10).

Bu noktada aşçılık eğitime yönelik düşüncelerin sektör başarısı ile ilişkilendirilmesi önem arz etmektedir. Türkiye’de aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkilendirildiği benzer bir çalışmanın bulunmaması ve bu konuda uluslararası araştırma sayısının da sınırlı olması elde edilecek bilgileri daha da önemli kılmaktadır. Çalışma sayesinde aşçılık eğitiminin sektör başarısındaki etkisi, aşçılık eğitime sahip olmanın mesleki ilerlemede fayda sağlayıp sağlamayacağı, eğitim alınan kurumlar arasındaki farklılığın eğitim kalitesine etkisinin olup olmadığı, işe alım süreçlerinde resmi aşçılık eğitiminin gerekliliği ve aşçılık eğitiminin gelir potansiyelini artırıp artırmadığı tartışılacaktır. Bu sayede Türk mutfak sektöründeki hizmet kalitesinin geliştirilmesine yönelik faaliyetlerde bulunulabilecektir. Ayrıca bu araştırmayla literatürdeki boşluğun giderilmesine ve genel olarak aşçılık eğitimi ve sektör başarısı konusunda kısıtlı literatürün yeni bulgularla zenginleşmesine katkıda bulunulacağı düşünülmektedir.

1.3. Araştırmanın Problemi ve Hipotezleri

Aşçıların aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisine yönelik düşüncelerinin demografik ve diğer bireysel özelliklerine göre karşılaştırılması araştırmanın temel problemidir. Araştırma problemine bağlı olarak geliştirilen hipotezler bu başlık altında toplanmaktadır.

H₁: Otel işletmelerinde çalışan aşçıların aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisine yönelik düşünceleri olumlu yöndedir.

H₂: Otel işletmelerinde çalışan aşçıların aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisine yönelik düşüncelerinde cinsiyete göre fark vardır.

H₃: Otel işletmelerinde çalışan aşçıların aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisine yönelik düşüncelerinde medeni duruma göre fark vardır.

H₄: Otel işletmelerinde çalışan aşçıların aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisine yönelik düşüncelerinde kadro durumuna göre fark vardır.

H₅: Otel işletmelerinde çalışan aşçıların aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisine yönelik düşüncelerinde yaşa göre fark vardır.

H₆: Otel işletmelerinde çalışan aşçıların aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisine yönelik düşüncelerinde eğitim durumuna göre fark vardır.

H₇: Otel işletmelerinde çalışan aşçıların aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisine yönelik düşüncelerinde mutfaktaki görev durumuna göre fark vardır.

H₈: Otel işletmelerinde çalışan aşçıların aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisine yönelik düşüncelerinde aylık gelir durumuna göre fark vardır.

H₉: Otel işletmelerinde çalışan aşçıların aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisine yönelik düşüncelerinde aşçılık yapma süresine göre fark vardır.

H₁₀: Otel işletmelerinde çalışan aşçıların aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisine yönelik düşüncelerinde şuan ki iş yerinde çalışma süresine göre fark vardır.

H₁₁: Otel işletmelerinde çalışan aşçıların aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisine yönelik düşüncelerinde sahip olunan mutfak eğitim derecelerine göre fark vardır.

H₁₂: Otel işletmelerinde çalışan aşçıların aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisine yönelik düşüncelerinde mutfak eğitiminin alındığı kuruma göre fark vardır.

H₁₃: Otel işletmelerinde çalışan aşçıların aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisine yönelik düşüncelerinde sahip olunan mutfak eğitimi sertifikalarına göre fark vardır.

1.4. Araştırmanın Varsayımları

Araştırmanın varsayımları aşağıda belirtildiği gibidir;

» Araştırmaya katılan aşçıların yöneltilen sorulara içtenlikle ve doğru cevap verdikleri varsayılmıştır.

» Alınacak olan örneklem grubunun İstanbul'da beş yıldızlı otellerde çalışan tüm aşçıları temsil ettiği varsayılmıştır.

» İstanbul'un mutfak sektörü açısından büyük bir pazar konumunda olduğu düşünüldüğünde, Türkiye genelindeki aşçılık eğitime yönelik düşünceleri en iyi ve doğru yansıtacak şehrin İstanbul olduğu varsayılmıştır.

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın sınırlılıkları aşağıda verilmiştir;

- » Araştırma İstanbul ili ile sınırlandırılacaktır. İstanbul ilinin seçilmesinin nedeni mutfak sektöründe büyük bir pazar olarak görülmesidir.
- » Araştırma zaman ve para kısıtlılığı nedeniyle yalnızca beş yıldızlı otellerde çalışan aşçılarla sınırlandırılmıştır.
- » Bazı aşçıların iş yoğunluğu vb. nedenlerle anketi yanıtlamama ihtimali söz konusudur.
- » Bazı beş yıldızlı otel genel müdürlerinin çeşitli gerekçelerle anket uygulamasına izin vermemesi ihtimali bulunmaktadır.
- » Şehir otelleri her sezon yoğun olduğundan aşçılarla görüşmek ve anketin doldurulma gücüğü diğer bir sınırlılığı oluşturmaktadır.

1.6. İlgili Araştırmalar

Tez konusu ile ilgili uluslararası literatür 16.12.2017 -23.03.2017 tarihleri arasında “cooking education”, “vocational training” ve “sector success” anahtar kelimeleri kullanılarak ProQuest, Sciencedirect, Taylor&Francis, Springerlink, EbscoHOST, veri tabanları ve Journal of Recreation and Tourism Research, Learning and Instruction, Journal of Culinary Science & Technology, International Journal of Hospitality & Tourism Administration, Journal of Vocational Education and Training, Hospitality Management, Academy Of Management Annual Meeting Proceedings, Journal of Career Development, Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism, Quality & Quantity, Tourism Management, Journal of Hospitality & Tourism Education ve Journal of Tourism and Gastronomy Studies dergilerinin yayınlanmış tüm sayıları incelenerek taranmıştır. Konu ile ilgili ulusal literatür 17.12.2017 -15.05.2017 tarihleri arasında “aşçılık eğitimi”, “mesleki eğitim” ve “sektör başarısı” anahtar kelimeleri kullanılarak Mersin Üniversitesi, Anadolu Üniversitesi ve Necmettin Erbakan Üniversitesi’nin belirtilen tarihlerde abone olduğu tüm veri tabanlarında, Google Akademik Arama Motoru, Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi, SOİD: Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi ve YÖK Tez Merkezi veritabanlarında taranmıştır. Bunlara ek olarak 2. Gastronomi Turizmi Kongresi, 12. Ulusal Turizm Kongresi, 14. Ulusal Turizm Kongresi, 1. Uluslararası

Turizmin Geleceği Kongresi bildiri kitapları da ele alınarak incelenmiştir. Bu taramalar sonucu ulaşılan ulusal ve uluslararası literatür incelendiğinde konuyla ilgili çalışmalar uluslararası ve ulusal olmak üzere iki başlık altında aşağıda sunulmuştur.

1.6.1. Konu ile İlgili Uluslararası Araştırmalar

Bu başlık altında literatürde aşçılık eğitimi ve sektör başarısına ilişkin yapılmış uluslararası çalışmalar yer almaktadır.

Haddaji, Albors-Garrigós ve García-Segovia (2017), kadın şeflerin michelin yıldızına sahip restoranları yönetmesi üzerine yapmış oldukları çalışmada yedi kadın şef ile görüşmüşlerdir. Araştırma sonucunda kariyer başarısında cinsiyetin öneminin olmadığı vurgulanmıştır.

Johnston ve Phelan (2016), yapmış oldukları makale çalışmalarında, aşçılık eğitimi sertifikaları ile kariyer başarısının objektif (yani maaş) ve öznel (iş doyumunu, öz-yeterlik) göstergeleri arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Çalışmayı Amerika Mutfak Federasyonu (ACF) konferansına katılan katılımcılar üzerinde yürütmüşlerdir. Araştırma sonucunda şeflerin özellikle ACF sertifikalarının daha fazla para kazanma imkânını artırdığını, gelişme fırsatı sağladığını, yönetim ve operasyonel becerilerdeki yetkinliği artırdığını düşündükleri sonucuna ulaşmışlardır.

Traud (2016), doktora tez çalışmasında mutfak eğitimi deneyimini ve restoran endüstrisinin işgücü ile olan ilişkisini incelemiştir. Araştırma kapsamında altı eğitimci, beş profesyonel şef, dört yeni mezun toplamda on beş katılımcı ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Eğitimciler sektör tecrübesine sahip olmakla birlikte, önlisans ve lisans programları sunan aşçılık okullarından seçilmiştir. Şef katılımcılar mutfak okullarından mezun olmuşlar ve baş şef olmadan önce en az on yıl sektör tecrübesine sahip olmuşlardır. En son mezun olan katılımcılar dört yıllık bir mutfak programından mezun olduktan sonra restoran endüstrisinde çalışmışlardır. Katılımcılar, mutfak eğitimlerinin kariyerlerinde doğru bir yönlendirme sağladığını ve alınan eğitimin restoran endüstrisindeki ilerlemeleri boyunca öğrencilere rehberlik edeceğini ifade etmişlerdir. Araştırmaya katılan eğitimciler, öğrencilerin ilk işyerlerinin seçiminde yönlendirmenin gerekliliğini vurgulamışlardır.

Zopiatis, Theodosiou ve Constanti (2014) makale çalışmalarında, şefler ve eğitimcilerin mevcut mutfak eğitimindeki kalite ve genel tatmin algılarını

araştırmışlardır. 300 kişi üzerinde yapmış oldukları çalışmada mutfak eğitiminin yeni nesil mutfak profesyonellerinin yetişmesinde ve sektördeki başarıyı arttırmasında etkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Peng, Lin ve Baum (2013), aşçılık eğitiminin mutfak yaratıcılığına etkisini araştırdıkları çalışmalarında Tayvan'da Çin Mutfağı üzerine sektörde çalışan şefler ve akademik şeflerle yüz yüze görüşmeler yapmışlardır. Sonuçlar mutfak yaratıcılığının eğitim ve öğretim ile desteklendiğini göstermektedir. Yazarlar, eğitim alındığı takdirde mutfak yaratıcılığı ve mutfak yaratıcılığının kalitesinin arttığını ortaya koymuşlardır.

Yen, Cooper ve Murrmann (2013), yapmış oldukları makale çalışmalarında aşçılık okulu mezunlarının kariyer beklentilerini karşılaştırmışlardır. Çalışma sonucunda, mutfak ile ilgili müfredat programlarına katılım sürelerinin fazlalığı ve daha uzun süre iş deneyimine sahip oldukları için dört yıllık aşçılık okulu mezunlarının iki yıllık aşçılık okulu mezunlarına kıyasla daha iyi kariyer fırsatlarına sahip olduğu gözlemlenmiştir.

Hertzman ve Maas (2012), önlisans derecesi mutfak ve pişirme sanatları programı mezunlarının memnuniyeti, eğitim maliyetlerinin değerlendirilmesi ve işe yerleştirme sonuçları üzerine yapmış oldukları makale çalışmalarını önlisans diplomasına sahip şefler üzerine yürütmüşlerdir. Programın ücreti ve maliyeti, ilk işyeri, iş unvanı, mevcut maaş ve eğitimin değeri ile ilgili memnuniyeti ölçmeyi amaçlamışlardır. Çalışmanın sonucunda, ücretli eğitim veren aşçılık okullarından mezun olan öğrenciler ile ücretsiz eğitim veren aşçılık okullarından mezun olan öğrenciler arasında ilk çalıştıkları yer, ilk iş unvanları veya ilk maaşlarında önemli bir farklılık olmadığı gözlemlenmiştir. Ayrıca yapılan araştırmada öğrencilerin, aşçıların düşük ücretle çalıştırıldığı ve meslekte terfi için uzun süren eğitim ve deneyime ihtiyaç duyduklarını bilmelerinin gerekliliği vurgulanmıştır.

Lin (2012), yapmış olduğu doktora tezinde Tayvan'daki lüks otel ve restoranlarda (5 yıldız ve hizmet kalitesi yüksek restoran) eğitim yoluyla mutfak yaratıcılığının gelişimini araştırmıştır. Sektörel ve akademik katılımcıların bakış açılarına dayanan bu araştırma, mutfak endüstrisinde uygulanan yaratıcılığın rolünü ve kişisel yaratıcılıkların gelişiminde çevresel faktörlerin ve kişisel özelliklerin etkilerini de anlamayı amaçlamaktadır. Araştırma sonucunda yaratıcılığın eğitim ve

öğretim yoluyla geliştirilebileceği sonucuna ulaşılmaktadır. Çalışmada aşçılık okullarının gelecekteki şefleri yetiştirmek için doğru bir yer olduğu, eğitimin yaratıcılığı ortaya çıkarmak için arabuluculuk yapabileceği, eğitimcilerin öğrencilerin yaratıcılık gelişimlerini güçlendirmek ve ilham vermek için mevcut sektör gelişmelerini bilmeleri gerektiği de vurgulanmaktadır.

Hegarty (2011), mutfak sanatları ve gastronomi eğitiminde eleştirel düşünme ve kültürel hayal yoluyla mükemmellik sağlama üzerine yapmış olduğu makale çalışmasında mutfak ve gastronomi eğitiminin hayal gücüyle bağlantılı olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Hu ve diğerleri (2008), aşçılık eğitiminin sağlıklı yemek hazırlamada etkili olup olmadığını araştırdıkları makale çalışmalarında 137 şef ile görüşme yapmışlardır. Araştırmaları sonucunda aşçılık eğitiminin ve aşçılık eğitimi düzeylerinin sağlıklı yemek hazırlamada bir etkisinin olmadığını gözlemlemişlerdir.

Tittl (2008), “Yemek biliminde kariyer: Lisanstan profesyonelliğe” isimli kitabın “Yemek ve Mutfak Bilimini Bir Araya Getiren Kariyer” bölümünde gıda endüstrisindeki iş olanaklarının giderek artmaya devam ettiğini ve aşçılık eğitimi almış bireylerin almamış olanlara kıyasla rekabet üstünlüğüne sahip olduğunu belirtmiştir. Aynı zamanda aşçılık eğitiminin yeni ürünler tasarlarken daha farklı bakış açısı sağladığını da ifade etmiştir.

Antun ve Salazar (2005), sektörde istihdam edilen aşçılık bölümü mezunlarının aldıkları eğitimin kariyer başarıları üzerindeki etkisini araştırdıkları makale çalışmalarında sektörde talep edilen becerinin eğitim alınan kurumda verilen dersler ile sağlanması durumunda iş tatmininin daha yüksek seviyede olduğu sonucunu vurgulamışlardır.

Hughes (2003), “Mesleki profesyonel eğitim: Güneydoğu kültür sanatları enstitüsünde kayıtlı mutfak öğrencileri beslenme bilgisi ölçümü” başlığı ile yapmış olduğu doktora tez çalışmasını Atlanta, Georgia'daki Sanat Enstitüsü'nde Mutfak Sanatları Bölümü'nde okuyan 18 yaş ve üzeri lise mezunu gönüllü mutfak öğrencileri üzerinde yürütmüştür. Araştırma kapsamında ‘şefler için aşçılık kursuna kayıtlı olan mutfak öğrencilerinin ve aşçılık kursuna kayıt yaptırmayan mutfak öğrencilerinin ders öncesi puanları arasında önemli bir ilişki var mı?’ sorusuna yanıt aranmıştır. Sonuç olarak; aşçılık kursunu tamamlayan öğrencilerin ders sonrası

puanlarında belirgin bir iyileşme olduğu ortaya çıkarken, beslenme dersini tamamlamayan öğrencilerin ders sonrası puanlarında önemli bir değişiklik kaydedilmemiştir.

1.6.2. Konu ile İlgili Ulusal Araştırmalar

Aşçılık eğitimi ve sektör başarısına ilişkin ulusal literatür bu başlık altında sunulmaktadır.

Akay, Uslu ve Sancar (2018), ortaöğretim ve lisans düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilerin staj sürecinde karşılaştıkları sorunları belirlemeye yönelik yapmış oldukları makale çalışması Kırklareli’de turizm alanlarında öğrenim gören lisans ve ortaöğretim öğrencilerini kapsamaktadır. Araştırma sonucunda, öğrenciler stajın mezuniyet sonrası iş yaşamlarında başarılı olmalarında katkı sağlayacağını, mesleki açıdan kendilerine olan güvenlerini arttırdığını, iş yaşamlarını tanımlarında yardımcı olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca staj süresince sosyal ve beşeri ilişkiler hususunda tecrübe kazandıklarını, iş bulma imkânını arttıracığını düşündüklerini, işletmelerin işi öğrenmelerinde bilgi ve beceri kazanmalarında gerekli ortamı hazırlama konusunda kararsız olduklarını, staj eğitiminin yeni bilgi ve beceriler kazandırdığını, iş disiplini ve iş ahlakı kazandırdığını da ifade etmişlerdir.

Akoğlu ve diğerleri (2017), yapmış oldukları makale çalışmalarında gastronomi ve mutfak sanatları eğitimi alan öğrencilerin sektörde çalışmaya yönelik bakış açılarını ortaya koymayı amaçlamışlardır. Araştırma sonucunda katılımcıların gastronomi alanında her gün yeni bilgiler öğrenebilecekleri ve bu alandaki meslekleri ilginç buldukları görüşünde oldukları saptanmıştır. Fakat diğer taraftan mesleğin öğrencilerin gözünde oldukça ağır ve zor olarak değerlendirildiği gözlenmiştir. Çalışma şartlarının yorucu ve stresli olması, çalışma sürelerinin uzun olması ve cinsiyet ayrımcılığının yapılması gibi hususlar bunun göstergesi olarak gösterilmiştir. Bir diğer sonuç olarak öğrenciler Türk toplumu için gastronomi bünyesindeki mesleklerin saygın olduğunu ve kariyer planlamasında gastronomiye yöneldikleri için mutlu olduklarını belirtmişlerdir. Buna karşın ücret ve sosyal haklar açısından katılımcıların çoğu aşçılara hak ettiklerinden çok daha düşük ücret verildiği görüşündedir.

Babaç ve Önce (2017), gastronomi ve mutfak sanatları bölümü öğrencilerinin öz yeterliklerine yönelik yapmış oldukları çalışmada Anadolu Üniversitesinde öğrenim gören on öğrenci üzerinde çalışmışlardır. Çalışma sonucunda alınan eğitimin yetersiz olduğu özellikle uygulama konusunda eksikliklerin bulunduğu ve tecrübelerini okuldan ziyade yaptıkları stajlar vasıtasıyla kazandıkları sonucu vurgulanmıştır.

Denk ve Koşan (2017), yapmış oldukları makale çalışmalarında otel mutfağında çalışanların mesleki eğitim seviyeleri ve kariyer hedeflerinin ölçülmesini amaçlamışlardır. Kış Koridoru kapsamındaki illerde toplamda 49 otel üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada 175 ankete ulaşmışlardır. Araştırma sonucunda, mutfak çalışanlarının yarısından fazlasının aşçılık eğitimi almadığı sonucuna ulaşılmıştır. Aşçılık eğitime yönelik programların gerek ön lisans gerek lisans düzeyinde bölgede tam anlamıyla etkili olmadığı, bu tür programlardan mezun olanların başka alanlara yöneldikleri de vurgulanmıştır.

Özdemir, Yılmaz ve Çalışkan (2017), şeflerin yaratıcılık ve yenilikçilik yeteneklerini geliştirmesi üzerine yapmış oldukları çalışma kapsamında alanında uzman beş yıldızlı otellerin yönetici konumundaki ve kitap yazarlığı yapmış olan şefleriyle görüşmeler yapmışlardır. Antalya ve Kemer bölgesinde faaliyet gösteren beş yıldızlı otellerden on bir kişiye ulaşılmıştır. Araştırma sonucunda mesleki deneyimleri sırasında veya öncesinde alınan aşçılık eğitimlerinin yaratıcılık ve yenilikçilik yeteneklerinin gelişmesi üzerinde etkisinin olduğu gözlenmiştir.

Pekerşen (2017), doktora tez çalışmasında otel işletmelerinde çalışan aşçıların iş stresi ile iş tatmini, örgütsel bağlılık ve toksik davranışları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonucunda katılımcıların 316'sının aşçılık eğitimi aldığı 133'ünün aşçılık eğitimi almadığı sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmasında Türkiye'de aşçı yetiştiren kurumların yetersizliğine değinerek nitelikli personel yetiştirilmesinde eğitim kurumlarına büyük görevlerin düştüğünü belirtmiştir.

Özkök (2017), mutfak şeflerinin gastronomi kavramı, eğitimi, turizmdeki yeri, gastronomik etkinlikler ve eğilimler konusundaki görüşlerinin ortaya koyulmasını amaçladığı çalışmasında mutfak şeflerinin çoğunluğunun gastronomi alanında ilköğretim ve ortaöğretim düzeyinde eğitim aldıkları tespit etmiş ve gastronomi eğitimlerinin yetersiz düzeyde olduğu belirtmiştir.

Tekin ve Çiğdem (2017), ön lisans turizm öğrencilerinin mutfak departmanında kariyere yönelik tutumlarını ölçtükleri çalışmalarını 309 öğrenci üzerinde gerçekleştirmişlerdir. Araştırma sonucunda öğrencilerin mutfak departmanına yönelik tutumlarının genel olarak olumlu sayılabilecek düzeyde olduğu belirlenmiş ve bu tutumların öğrencilerin demografik ve kişisel özellikleriyle istatistiksel açıdan anlamlı ölçüde farklılaştığı tespit edilmiştir.

Uslu ve diğerleri (2017), yapmış oldukları makale çalışmasında, turizm bölümlerinde yer alan önlisans ve lisans öğrencilerinin staj hakkındaki görüşlerini, staj döneminde yaşanan sorunları ve stajın kazandırdıklarını ortaya koymayı amaçlamışlardır. Sonuç olarak; okulda edinilen teorik eğitimin stajda oldukça işe yaradığı, turizmde staj yapmanın büyük sabır gerektirdiği ve insanı her yönden geliştirdiği sonucuna ulaşmışlardır.

Yılmaz ve Tanrıverdi (2017), aşçıların meslek uyumu ve meslek algısı düzeyleri üzerine yapmış oldukları araştırmalarında aşçılığın iş sağlığı ve güvenliği açısından önem arz ettiğini, düzenli ve iş arkadaşları ile uyumlu çalışılması gereken bir meslek olduğunu ifade etmişlerdir. Bunun yanında aşçılık mesleğinin en temel ihtiyaçlardan olan beslenme ihtiyacına çözüm sunan bir meslek olup, toplum nezdinde her geçen gün artan oranda itibar görmekte olduğunu ve bu itibarın mesleğe yönelik talebi de olumlu yönde arttırmakta olduğunu ifade etmişlerdir. Aşçı dernekleri ve öğrenci topluluklarının yaptıkları etkinlikler ile mesleğe olan talebin arttığını ve aşçılık mesleğinin itibarının yükseldiğini vurgulamışlardır.

Daylar, (2015) yapmış olduğu tez çalışmasında Türkiye’ de verilen aşçılık eğitimin hangi seviyede olduğunu, öğretilen bilgilerin sektörün beklentilerini ne derece karşıladığını ve sektör temsilcilerinin verilen aşçılık eğitiminden ne derece memnun olduklarını ölçmeyi amaçlamıştır. Araştırma sonucunda teorik açıdan verilen aşçılık eğitiminin oldukça iyi derecede olduğunu, pratik açıdan ise orta düzeyde olduğunu tespit etmiştir. Pratik eğitim için deneyimli öğretmenlerin bulunması gerektiğini ve bu konuda eksiklik olduğunu ifade etmiştir. Bunun yanında pratik eğitimin verimli şekilde uygulanması için teknolojik gelişmelere uyum sağlayan bir uygulama mutfağının eğitim veren okulda bulunmasının gerekli olduğunu vurgulamıştır.

Çiftçi (2014), beş yıldızlı otellerde aşçılık eğitimi alan ve almayan yönetici pozisyonundaki mutfak personelinin gıda güvenliği konusundaki bilgi ve uygulamaları üzerine yapmış olduğu yüksek lisans tezini Türkiye'nin turizm bakımından en büyük üç kenti olan İstanbul, Antalya ve Ankara'da gerçekleştirmiştir. Gıda güvenliği, hijyen-sanitasyon, beslenme ve sağlık konularında çok yüksek oranla eğitim alındığı ve bu eğitimin genellikle işyeri yöneticisi tarafından verildiği ortaya konulmuştur. Yönetici pozisyonundaki mutfak personeli arasında aşçılık eğitimi alanlar ve almayanların gıda güvenliği bilgi düzeyi durumları karşılaştırılmış, aritmetik ortalamalar arasında farklılık bulunmuştur. Aşçılık eğitimi almayan yönetici pozisyonundaki mutfak personelinin gıda güvenliği bilgi düzeyi ortalamasının, eğitim alanlara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu durumdan hareketle aşçılık eğitimi alan yönetici pozisyonundaki mutfak personelinin eğitim kalitesinin ve alınan eğitimin verimliliğinin düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Harbalıoğlu ve Ünal (2014), aşçılık programı öğrencilerinin mesleki tutumlarının belirlenmesi üzerine yapmış oldukları çalışmada katılımcıların aşçılık bölümünü isteyerek seçtikleri, mutfağın bir alanında uzman olmayı düşündükleri, aşçılık mesleğinin kendilerini maddi ve manevi yönden tatmin edeceğine inandıkları sonucuna ulaşmışlardır. Bununla birlikte, katılımcılar aşçılık mesleğini seçtikleri için pişman olmadıklarını, mesleğin sıkıntı veren bir yanı olmadığını ve aşçılık yapma fikrinin kendilerini korkutmadıklarını; tersine bilgili, yeterli birer aşçı olacaklarını ifade etmişlerdir.

Birdir ve Kılıçhan (2013), Mutfak şeflerinin mesleki eğitim düzeyleri ve yaşadıkları eğitim problemlerinin tespitine yönelik yapmış oldukları çalışmayı Kayseri'de faaliyet gösteren beş ve dört yıldızlı otellerin mutfak şefleri üzerinde gerçekleştirmişlerdir. Araştırma sonucunda mutfak şeflerinin aşçılık eğitimlerini lise sürecinde ve usta/çırak ilişkisiyle aldıkları sonucuna ulaşmışlardır. Eğitim sorunlarıyla ilgili elde edilen bulguları ise maddi sıkıntılar, öğretmenlerin bilgi ve deneyimlerini tam olarak aktaramaması ve eğitim süresinin yeterli olmaması olarak tespit etmişlerdir.

Birdir, Derinalp ve Çanakçı (2013), otel mutfak çalışanlarının sorunlarını belirlemek amacıyla yapmış oldukları çalışmada, Adana ve Mersin illerinde faaliyet gösteren turizm işletme belgeli dört ve beş yıldızlı yirmi otel üzerinde çalışmışlardır.

Araştırma sonucunda temel problemin mutfak çalışanına ödenen düşük ücret olduğu saptanmış ve ücretlerin adil dağıtılmadığı tespit edilmiştir.

Türkay, Kaya ve Birer (2013), yapmış oldukları çalışmada, yiyecek içecek sektörü çalışanlarının mesleki beklentilerini belirlemeyi ve bu beklentilerin çalışanın ve işletmenin bazı özelliklerine göre değişip değişmediğini tespit etmeyi amaçlamışlardır. İstanbul'da turizm işletme belgeli tesisler üzerinde gerçekleştirdikleri çalışma sonucunda eğitim almış personel ile eğitim almamış personel arasında mesleki beklenti bazında farklılık gözlenmemiştir.

Uslu, Kutukız ve Çeken (2013), yapmış oldukları makale çalışmasında, otel işletmelerinde çalışan personelin aldığı hizmet içi eğitimin otel işletmesine katmış olduğu fayda ve zararları belirlemeyi ve hizmet içi eğitimin verimliliğe ne derecede etkisinin olduğunu saptamayı amaçlamışlardır. Bolu/Abant Taksim International Abant Palace Oteli'nde gerçekleştirdikleri araştırmada verileri görüşme tekniğiyle elde etmişler ve betimsel analiz yöntemiyle değerlendirmişlerdir. Çalışmada otel işletmelerinde hizmet içi eğitimlerinin yeterince önemsenmemesinin işgücü verimliliğini ekonomik anlamda olumsuz yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bunun yanında hizmet içi eğitimin verimliliğinin; personelde kalite bilincinin oluşmasına, personelin hız ve esneklik kazanmasına, iş bilincinin oluşmasına ve işletme açısından da maliyet azalmasına ve kârlılığın artmasına olumlu etki yaptığı ulaşılmıştır.

Görkem ve Öztürk (2012), yaptıkları makale çalışmasında ulusal aşçılık meslek standardı aşçı yeterlik kriterleri kapsamında, Otelcilik ve Turizm Meslek Liselerinde mutfak eğitimi alan öğrencilerin, teorik ve pratik yeterliliklerinin belirlenmesini amaçlamışlardır. Araştırma sonucunda aşçılık eğitimi almış öğrencilerin; mesleki yeterlilik çerçevesinde makarna ve pilav çeşitleri pişirmede diğer uygulamalara göre daha bilgili oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Öğrencilerin, besin gruplarının porsiyon miktarlarının saptanması, kritik kontrol noktalarının (HACCP) belirlenmesi ve uluslararası özel çorba çeşitlerinin hazırlanması konularında diğer konulara nazaran daha az bilgili oldukları anlaşılmıştır.

Görkem ve Öztürk (2011), yapmış oldukları makale çalışmalarında otel işletmelerinde istihdam edilen mutfak yöneticilerinin eğitim düzeylerinin belirlenmesi ve otel işletmeleri için potansiyel istihdam kaynağı olan stajyerlerin,

işletmelerde beceri eğitimi sürecini etkileyen faktörlerin analiz edilmesini amaçlamışlardır. Araştırma sonucunda otel işletmelerinde çalışan mutfak yöneticilerinin yaklaşık 1/3'ünün mesleki eğitime sahip olmadığı, yükseköğrenim düzeyinde mesleki eğitim alanların ise sadece % 1,2 oranında olduğu tespit edilmiştir.

Çakır (2010), yapmış olduğu tez çalışmasında otel işletmelerinde mutfak bölümünde istihdam edilen personelin eğitim sürecinin değerlendirilmesi konusunu işlemiştir. Çalışmada kullanılan anket İstanbul'da bulunan 27 ulusal ve uluslararası 5 yıldızlı zincir otellerde istihdam edilen mutfak personeline uygulanmıştır. Sonuç olarak ortaya çıkan bulgular eğitimin mutfak çalışanlarının başarısı için gerekli olduğunu göstermektedir. Türkiye'de otel işletmelerinin mutfak bölümünde istihdam edilen personelin eğitim sürecinin yeterince etkili olmadığı ve ayrıca ülkemizde mutfak eğitime verilen önemin yeterli ölçüde olmadığı da ortaya konulan bir diğer bulgudur.

Çekal (2007), aşçıların beslenme bilgi düzeyleri üzerine yapmış olduğu makale çalışmasında, 148 aşçı üzerinde çalışmıştır. Araştırma sonucunda araştırmaya katılan aşçıların %40,5'inin ilkökul öğrenim düzeyine sahip olduğunu tespit edilmiştir. Aşçıların % 63,5'inin meslekleri ile ilgili eğitim almadıkları belirlenmiş ve eğitim alanların çıraklık eğitim merkezlerine devam ettikleri saptanmıştır.

Duman, Tepeci ve Unur (2006), lisans, önlisans ve lise düzeyinde turizm eğitimi almakta olan öğrencilerin, sektörün çalışma koşullarını algılamaları ve kariyer beklentilerinin karşılaştırmalı bir değerlendirmesini yapmış oldukları makale çalışmalarında 365 kişi üzerinde anket uygulamışlardır. Sonuç olarak öğrencilerin eğitim düzeyleri ve cinsiyetlerine göre sektörün çalışma şartlarını algılamaları ve sektörde çalışma taleplerine ilişkin görüşlerinde farklılıklar ortaya çıkmıştır. Öğrencilerin sektörde çalışma taleplerini etkileyen önemli hususlar; terfi imkânları ve sektörde çalışmanın sağlayacağı sosyal statü olarak tespit edilmiştir.

2. BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE İLE İLGİLİ LİTERATÜR

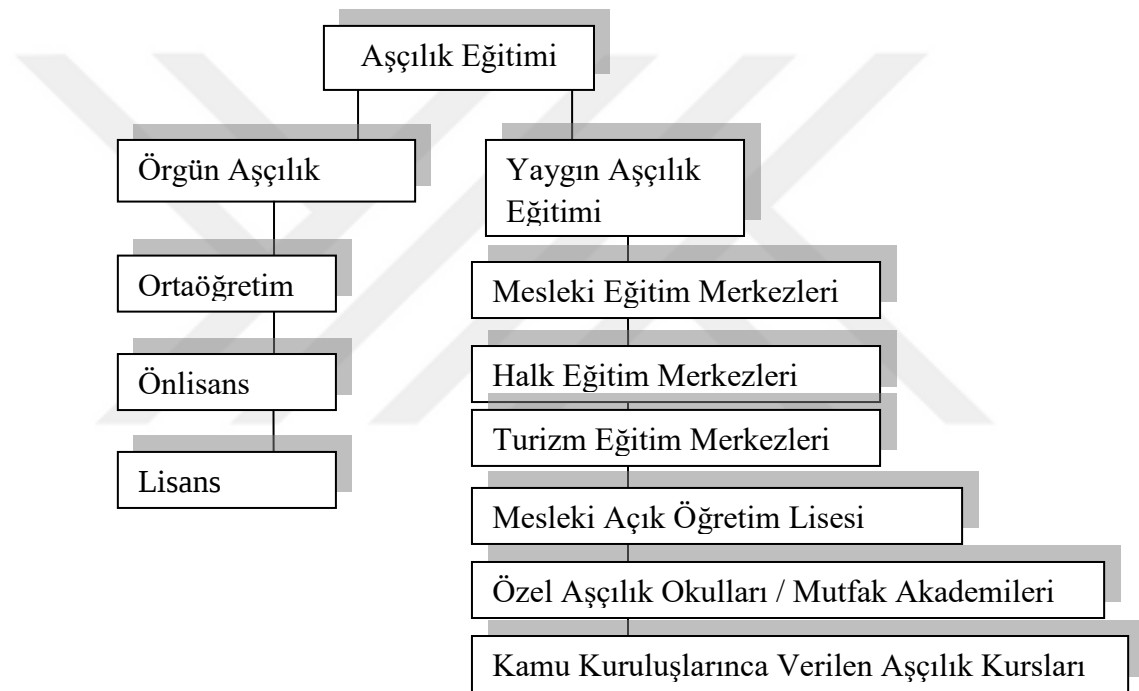
2.1. Aşçılık Eğitimi

Eğitim; bireylerin toplum içerisindeki yerlerini almaları için gerek duyulan bilgi, beceri ve anlayışları elde etmelerine, tutum ve davranış geliştirmelerine okul içinde veya dışında, doğrudan veya dolaylı yollarla katkıda bulunma olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2017). Aşçılık, besin maddelerinin hasatından başlayarak, malzemelerin satın alınması, devamında teslim alınması, uygun koşullarda depolanması, üretim ve nihai ürün olarak sunulması aşamalarının tamamını kapsayan bir sanat dalıdır (Kurnaz, Kurnaz ve Kılıç, 2014:43). Aşçılık mesleğinin gelişiminde şehirleşmenin artış göstermesi, ticaretin gelişmesi ve misafirperverlik kilit rol oynamış bu durum şehirlerde ücretli konaklama imkânı sunan tesislerin ortaya çıkmasını sağlamıştır. Bunun sonucunda da ortaya çıkan yemek yeme ihtiyacının giderilmesi için aşçılık profesyonel bir meslek halini almıştır (Aksoy, İflazoğlu ve Canbolat, 2016:54). Seyahat etmek için belirli bir ücret ödemiş müşteriler, yiyecek ve içeceklerin çok iyi olmasını dolayısıyla paralarının karşılığını almayı beklemektedirler. Bir işletmede müşterinin istediği standartta ve kalitede hizmetin sağlanması işletmede çalışan personelin kalitesine dolayısıyla personelin çok iyi eğitilmiş olmasına bağlıdır (Çemrek ve Yılmaz, 2010:207). Bu durum profesyonel bir meslek haline gelen aşçılığın eğitimini gerekli kılmıştır. Gıda maddelerini endüstri standartları gereğince hazırlama, pişirme, sunma bilgi ve becerisi kazandırma süreci olarak tanımlanabilecek aşçılık eğitimi (Öztürk ve Görkem, 2011:71) tüm yiyeceklere ve pişirme tekniklerine hakim olmayı ve eşsiz yemekler sunmayı da beraberinde getirmiştir (Morgan, 2016:4).

Geçmiş dönemlerde otoriter bir yönetim anlayışı sergileyen ve mesleki bilgilerini astlarıyla paylaşmayan mutfak şeflerinin yerini aşçılık kursları/mutfak okulları almıştır. Bu durum restoran ve gıda hizmetleri sektöründe ilerlemek isteyen kişilere sağlam bir temel oluşturmuştur. Aynı zamanda kurulan aşçılık kursları/mutfak okulları sadece nitelikli aşçı yetiştirmekle kalmayıp, toplumun

kanaatinde yemek pişirmenin bir meslek olarak kabul görmesini de sağlamıştır (Hughes, 2003:10).

Türkiye’de aşçılık eğitimi, 1950 yıllarına kadar usta-çırak yöntemiyle devam etmiştir. Bu dönemden itibaren İstanbul, İzmir ve Ankara’da Meslek Odaları ve Belediyeler aracılığıyla açılan kısa süreli kurslarda aşçılar yetiştirilmeye başlanmıştır. Aşçılık eğitiminin verilmesi ise Turizm Bakanlığı’nın kuruluşundan sonra başlamıştır (Görkem ve Sevim, 2016:979). Ülkemizde uygulanan aşçılık eğitim sistemi Şekil 1.’de gösterilmektedir.



Şekil 1. Türkiye’de aşçılık eğitim sistemi.

Kaynak: Birdir, K. ve Kılıçhan, R. (2013). Mutfak şeflerinin mesleki eğitim düzeyleri ve yaşadıkları eğitim problemlerinin tespitine yönelik bir çalışma. 14. Ulusal Turizm Kongresi Bildiriler Kitabı, (615-635). 14. Ulusal Turizm Kongresi: Kayseri.

1960’lı yılların başından itibaren devlet tarafından örgün ve yaygın olmak üzere iki şekilde aşçılık eğitimi verilmiştir. Ancak son on yıldır özel aşçılık okulları ve mutfak akademileri de aşçılık eğitimi veren kurumlar arasında yer almaktadır.

2.1.1. Örgün Aşçılık Eğitimi

Örgün eğitim; bir eğitim ve öğretim kurumunda veya işbaşında gerçekleştirilen öğrenme olarak tanımlanır (Avrupa Mesleki Eğitim ve Geliştirme

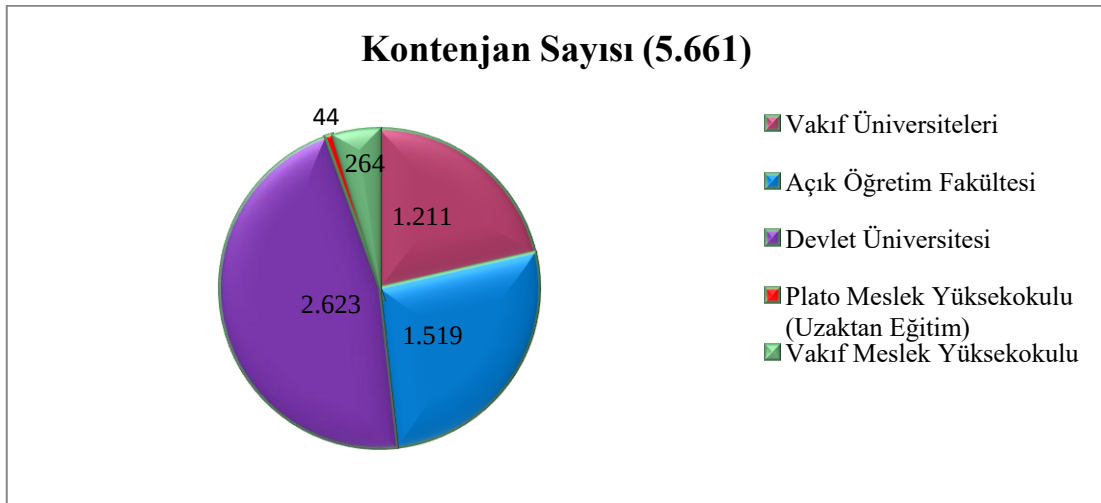
Merkezi, 2017). Örgün eğitim okul öncesi, ilköğretim, lise ve yükseköğretim kurumlarını kapsar. Türkiye’de örgün aşçılık eğitimi lise, önlisans ve lisans eğitimi olmak üzere üç farklı seviyede verilmektedir (Birdir ve Kılıçhan, 2013:619).

2.1.1.1. Ortaöğretim Düzeyinde Aşçılık Eğitimi

Ortaöğretim düzeyinde aşçılık eğitimi 1961–1962 yılında Ankara Otelcilik Okulunun açılmasıyla birlikte verilmeye başlanmıştır. Okulda, 1964–1965 öğretim yılından itibaren kız öğrencilerin de kabul edilmesine ve bu yıldan itibaren öğrencilere, turistik işletmelerde “işyerinde eğitim” uygulamalarına başlanmıştır (Ankara Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, 2017). İkinci “Otelcilik Okulu” 1967–1968 öğretim yılında İstanbul’da açılmıştır. Okuldan mezun olan öğrencilere üniversiteye giriş hakkının verilmesiyle birlikte otelcilik okullarının ismi, öğretim programları güncellenerek 1973 yılında “Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi” olarak değiştirilmiştir. 1984–1985 yıllarında bu okullara yabancı dil hazırlık sınıfı eklenerek öğretim süreleri dört yıla çıkarılmış ve isimleri de “Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi” olmuştur. Devamında Milli Eğitim Bakanlığı Ticaret ve Turizm Öğretimi Genel Müdürlüğüne bağlı olarak, Mengen Aşçılık Meslek Lisesi 25 Ekim 1985 tarihinde eğitim-öğretime başlamıştır (Birdir ve Kılıçhan, 2013:619).

2.1.1.2. Önlisans Düzeyinde Aşçılık Eğitimi

Türkiye’de 1997 yılında Abant İzzet Baysal Üniversitesi bünyesinde aşçılık bölümünün açılmasıyla önlisans düzeyinde aşçılık eğitimi verilmeye başlanmıştır. “Aşçılık” programlarının açılışında Abant İzzet Baysal Üniversitesi’ni sırasıyla Afyon Kocatepe (2001), Anadolu Üniversitesi (2002) ve Gaziantep Üniversitesi (2003) izlemiştir (Görkem ve Sevim, 2016:979). Günümüzde önlisans düzeyinde aşçılık eğitimi veren 111 devlet üniversitesi bulunurken, 131 vakıf üniversitesi, 7 tane de Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti (KKTC) üniversitesi bulunmaktadır (Yüksek Öğretim Kurumu, 2017). Türkiye’de yükseköğretim önlisans düzeyinde mutfak eğitimi öğrenci kontenjanları dağılımı Şekil 2’de gösterilmektedir.



Şekil 2. 2016-2017 Öğretim yılı yükseköğretim önlisans düzeyinde mutfak eğitimi öğrenci kontenjanları dağılımı.

Kaynak: Denk, E. ve Koşan, A. (2017). Otel mutfak çalışanları mesleki eğitim seviyeleri ve kariyer hedeflerinin ölçülmesi: Kış koridoru analizi. Yorum-Yönetim-Yöntem Dergisi, 5(1), 55-83.

2.1.1.3. Lisans Düzeyinde Aşçılık Eğitimi

Lisans düzeyinde aşçılık eğitimi, dört yıl süreli 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 (Denk ve Koşan, 2017:59).

Yeditepe Üniversitesi’nde 2003 yılında Gastronomi ve Mutfak Sanatları bölümünün açılmasıyla, Türkiye’de lisans düzeyinde aşçılık eğitimi başlamıştır. Yeditepe Üniversitesi’ni İzmir Ekonomi Üniversitesi (2008) ve Okan Üniversitesi (2009) izlemiştir. Devlet üniversitelerinde ise 2010 yılında Gazi Üniversitesi ve Nevşehir Üniversitesi bünyesinde “Gastronomi ve Mutfak Sanatları” programlarının açılmasıyla lisans düzeyinde gastronomi eğitime başlanmıştır (Görkem ve Sevim, 2016:979). Lisans düzeyinde gastronomi eğitimi veren kurumların amacı; öğrencilere mutfak yönetimi, restoran yönetimi, kafe-bar yönetimi ve yiyecek-içecek yönetimi gibi konularda eğitim vermektir. Aynı zamanda uluslararası alanda rekabet edebilecek bilgi ve becerilerle donatılmış; ulusal ve uluslararası mutfak kültürü konusunda uzman personel ve yönetici şefler yetiştirmek de bölümün bir diğer amacı olarak gösterilmektedir (Anadolu Üniversitesi, 2017). Aşağıda Türkiye’de lisans düzeyinde gastronomi eğitimi veren devlet okullarının tablosu bulunmaktadır.

Tablo 1. Türkiye’de lisans düzeyinde gastronomi eğitimi veren devlet üniversiteleri (2017).

Gazi Üniversitesi
İzmir Katip Çelebi Üniversitesi
Balıkesir Üniversitesi
Mersin Üniversitesi
Pamukkale Üniversitesi
Akdeniz Üniversitesi
Gaziantep Üniversitesi
Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi
Necmettin Erbakan Üniversitesi
Afyon Kocatepe Üniversitesi
Atatürk Üniversitesi
Dokuz Eylül Üniversitesi
Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Kocaeli Üniversitesi
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Cumhuriyet Üniversitesi

Kaynak: Yüksek Öğretim Kurumu (YÖK) (2017), <https://yokatlas.yok.gov.tr/netler-tablo.php?b=20104> adresinden 13.05.2017 tarihinde erişildi.

2.1.1.4. Lisansüstü Aşçılık Eğitimi

Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Adnan Menderes Üniversitesi, Akdeniz Üniversitesi, Alanya Hamdullah Emin Paşa Üniversitesi, Balıkesir Üniversitesi, Gazi Üniversitesi, Gaziantep Üniversitesi, Mersin Üniversitesi, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Okan Üniversitesi ve Pamukkale Üniversitelerinde Sosyal Bilimler Enstitüsü bünyesinde bulunmak üzere 11 üniversitede Gastronomi Mutfak Sanatları Anabilim Dalı tezli yüksek lisans programı mevcuttur (Özdemir, Yılmaz ve Çalışkan 2017:235).

2.1.2. Yaygın Aşçılık Eğitimi

Yaygın eğitim; öğrenme gayeleri, öğrenme zamanlaması veya öğrenme desteği açısından açıkça belirlenmemiş ancak belirli bir plana göre yapılan öğrenme faaliyetiyle öğrencinin isteğine bağlı olarak gerçekleşen eğitim olarak tanımlanır (Milli Eğitim Bakanlığı, 2017). Yaygın aşçılık eğitimi ise Turizm Eğitim Merkezleri, Halk Eğitim Merkezleri, Mesleki Eğitim Merkezleri ile Mesleki Açık Öğretim Lisesi yiyecek-içecek hizmetleri alanı, mutfak dalı kapsamında verilmektedir. Bununla birlikte çeşitli sivil toplum örgütleri, odalar, belediyeler vb. gibi kurumlar tarafından açılan kurslar aracılığıyla da aşçılık eğitimi verilmektedir (Birdir ve Kılıçhan,

2013:620). Ayrıca son yıllarda Mutfak Sanatları Akademisi, Chefschool, Eks Mutfak Akademisi, İzmir Mutfak Sanatları Enstitüsü, Uluslararası Servis & Lezzet Akademisi (USLA) gibi kurumlar özel aşçılık eğitimi veren okullar olarak karşımıza çıkmaktadır (Milliyet, 2017). Yaygın aşçılık eğitimi veren kurumlar Tablo 2’de gösterildiği gibidir;

Tablo 2. Yaygın aşçılık eğitimi veren kurumlar.

Turizm Bakanlığı
Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) - Çıraklık Eğitim Merkezleri
Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) - Çeşitli Kurslar
Meslek Kuruluşları (TOBB vb.)
Açık Öğretim Fakültesi (Uzaktan eğitim)
Sosyal Kuruluşlar (TUGEV vb.)
Üniversiteler (Sertifika Programları)
Belediyeler
Sendikalar (TOLEYİS vb.)
Özel Eğitim Kurumları (Kurslar)
Halk Eğitim Merkezleri
İşletmeler (Hizmet içi Eğitim)

Kaynak: Ünlüönen, K. ve Boylu, Y. (2005). Türkiye’de Yükseköğretim Düzeyinde Turizm Eğitimindeki Gelişmelerin Değerlendirilmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 3 (12), 11-32.

Özel Aşçılık Kursları

Ülkemizde mutfak 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 (Denk ve Koşan, 2017:60). Aşağıda bu kuruluşlara bazı örnekler verilmiştir.

Mutfak Sanatları Akademisi (MSA): 2004 yılında kurulan Mutfak Sanatları Akademisi (MSA), T.C. Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı bir özel aşçılık okuludur. Mutfak Sanatları Akademisi kampüsünde, profesyonel aşçılık ve profesyonel pasta-ekmekçilik eğitim mutfakları, uygulamalı barmenlik ve miksoloji (alkollü, alkolsüz kokteyl yapımı sanatı) sınıfı ile şarap mahzeni, mutfakseverlere yönelik etkinlikler için tasarlanmış mutfaklar, konularına göre düzenlenerek inşa edilmiş uzmanlık mutfakları, kahve eğitimi sınıfı, mutfak oditoryumu yer almaktadır. Bunun yanında ‘Yeme - İçme Konulu Uzmanlık ve Nadir Eserler Kütüphanesi’, yiyecek-içecek tarihi konusunda özel bir koleksiyona sahip müzesi ve “Okulun Dükkanı” adlı

Mutfak Sanatları Akademisi ürünlerinin satış alanı bulunmaktadır (Mutfak Sanatları Akademisi, 2017).

Chefschool: İstanbul Culinary Institute bünyesinde 2007 yılında kurulan ve Türkiye'nin uygulamalı restoranına sahip ilk özel aşçılık okulu olan Chefschool, 2011 yılından bu yana Kadir Has Üniversitesi işbirliğiyle faaliyetlerini sürdürmektedir. Kurulduğu günden bu yana 700'ün üzerinde mezun veren okul, 2015 yılından itibaren Kadir Has Üniversitesi Yaşam Boyu Eğitim Merkezi tarafından yönetilmektedir. Chefschool Profesyonel Aşçılık Eğitimi'nin amacı; sektörün gereksinim duyduğu eğitimli aşçıları yetiştirerek, Türk ve Osmanlı mutfagını geliştirip Dünya mutfaklarıyla harmanlamaktır (Chefschool, 2017).

EKS Mutfak Akademisi: Profesyonel aşçılık okulu olarak 2011 yılında kurulan okulda diplomalı uzun dönem profesyonel eğitimler verilmektedir. Bunun yanında kısa dönem temel eğitimler, Dünya mutfagı eğitimleri ve günlük workshop çalışmaları da yapılmaktadır. Türk mutfagı ve dünya mutfaklarının yanında Pastacılık, Sushi, Etler ve Pişirme Teknikleri, Renkli Macaronlar, El Yapımı Makarna ve Soslar, Davet Menüleri gibi ders seçeneklerini de bünyesinde barındırmaktadır (EKS Mutfak Akademisi, 2017).

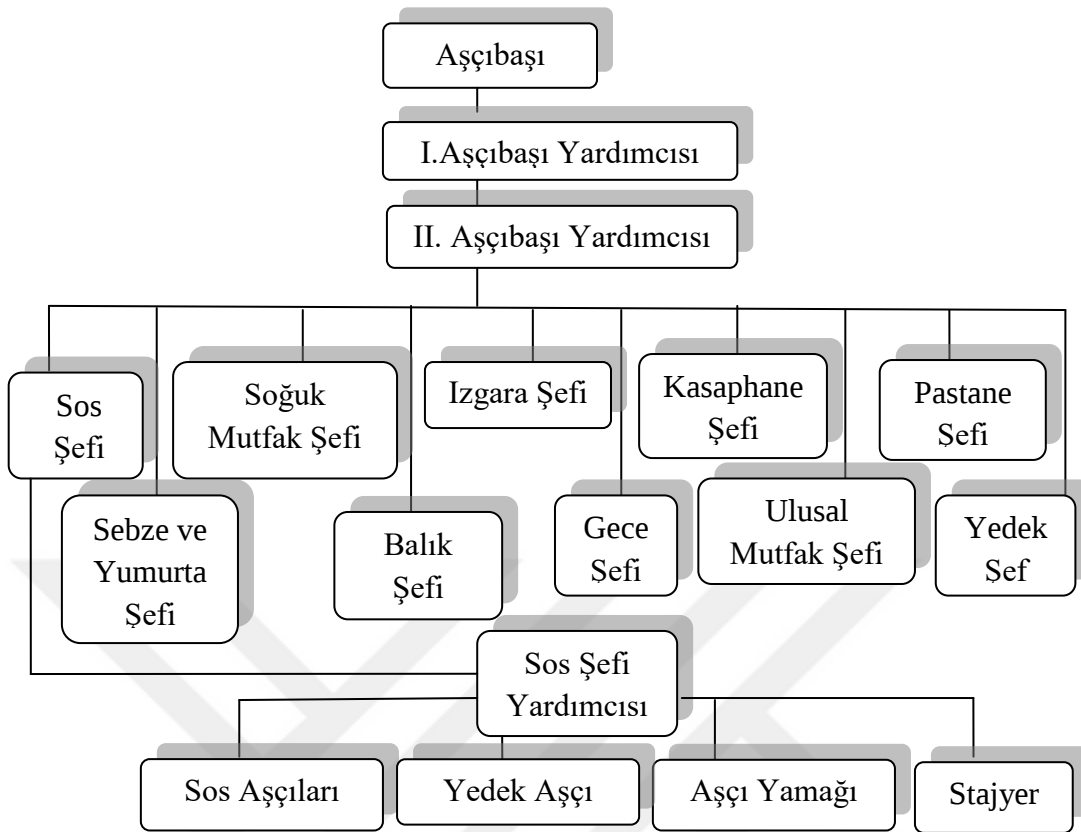
İzmir Mutfak Sanatları Enstitüsü (İMSE): İzmir Mutfak Sanatları Enstitüsü bünyesinde, profesyonel olarak aşçılık eğitimi, pastacılık ve ekmekçilik eğitimi, chef ve owner eğitimi, yiyecek ve içecek işletmeciliği eğitimleri, amatör olarak da temel mutfak eğitimleri ve temel pastacılık eğitimleri verilmektedir. Program bitiminde Milli Eğitim Bakanlığı sınavları sonucu başarılı olan adaylar alanında sertifika alabilmektedir (İzmir Mutfak Sanatları Enstitüsü, 2017).

Uluslararası Servis & Lezzet Akademisi (USLA): Uluslararası Servis & Lezzet Akademisi 30 yıldan fazla süredir otelcilik ve yiyecek içecek sektöründe sertifikalı ve diplomalı eğitimler veren "American Hospitality Academy International Hotel Management Schools (AHA-IHMS)"un İstanbul kampüsü ve uluslararası otel işletmeciliği/ aşçılık akademisidir. Profesyonel aşçılık temel seviye, profesyonel ekmekçilik ve pastacılık, uzun dönem profesyonel aşçılık, uzun dönem profesyonel ekmekçilik ve pastacılık, yiyecek içecek işletmeciliği, girişimcilere özel aşçılık ve

işletme yönetimi, barista eğitimi, yemek fotoğrafçılığı temel seviye eğitim programları mevcuttur (Uluslararası Servis ve Lezzet Akademisi, 2017).

2.2. Otel İşletmelerinde Aşçıların Yeri

Bir otel işletmesinde yiyecek-içecek bölümü, misafirlerin yeme- içme ihtiyacını karşılayan bölüm olup, tarladan sofraya, yiyecek ve içeceklerin tüketime elverişli şekilde satın alınmasından; uygun şartlarda depolanmasına, sağlıklı koşullarda hazırlanıp tüketilbilir hale getirilmesine ve servis edilmesine kadar bütün aşamalardan sorumludur (Kültür ve Turizm Bakanlığı, 2012:12). Yiyecek ve içecek bölümü servis, bulaşıkhanesi ve mutfak olmak üzere üç ana gruptan oluşmaktadır (Milli Eğitim Bakanlığı, 2015:7). Bu gruplardan biri olan mutfak Arapçada “yemek pişirilen yer” anlamına gelen “matbah” kelimesinin günümüzde Türkçe olarak ifade ediliş biçimidir (Özel ve Cömert, 2015:49). Mutfak; büyüklük, hizmet verilen tüketiciler ya da bulunduğu çevre koşullarına bakılmaksızın gelir getirici özelliği nedeni ile otel işletmelerinin en önemli departmanıdır (Doğan ve Kalınkara, 2017). Otel işletmelerinde mutfak organizasyon yapısı işletmelerin türüne göre değişiklik göstermekle birlikte temel kıstas işletmelerin büyüklüğüdür (Kültür ve Turizm Bakanlığı, 2017:16). Şekil 3’de büyük bir otel işletmesindeki mutfak organizasyon şeması gösterilmektedir.



Şekil 3. Büyük otel işletmelerinde mutfak organizasyon şeması.

Kaynak: Kültür ve Turizm Bakanlığı, <http://turizmegitim.kulturturizm.gov.tr/ebook/yiyecekuretimi/tr/elkitabi.pdf> adresinden 09.05.2017 tarihinde erişildi.

2.3. Otel İşletmelerinde Mutfak Bölümünün Organizasyon Yapısı

Otel işletmelerinde mutfak organizasyonu kavramı mutfakta yerine getirilmesi gereken işler ile çalışanlar arasındaki ve her bir çalışan ile diğer çalışanlar arasındaki ilişkilerin tümünü ifade etmektedir (Eraslan, 2017:1).

Mutfakta ne miktarda üretim yapılacağı ve bu üretimin kaç mutfak çalışanı tarafından gerçekleştirileceğinin belirlenmesi (Sökmen, 2010:58), mutfakta yapılacak işlerin tanımlanması ve benzer olanların gruplaştırılması, yiyeceklerin satın alınması, teslim alınması, belirli sıcaklıklarda depolanması, hazırlanması, pişirilmesi, servise sunulması ve bu işlemler süresince gerekli temizliğin sağlanması faaliyetlerini kapsamaktadır (Eraslan, 2017:1).

Organizasyon kapsamında mutfakta gerçekleştirilecek üretimin boyutu çalışanların özellikleri ve görevleri belirlenirken işletmenin büyüklüğü, türü,

mutfağın fiziki yapısı, mutfakta yer alan ekipman ve menü dikkat edilmesi gereken hususlar arasında sıralanabilir (Sökmen, 2010:58).

Otel işletmelerinde mutfak bölümü organizasyonunun temel amacı, müşteriye duysal olarak tatmin etmek, yemek ihtiyacını gidermek ve işletme için kar getirici bir bölüm olmak olarak ifade edilmektedir. İşletmelerinin büyüklüğü ve yıldız sayısı arttıkça mutfak bölümünün çeşitliliği ve buralarda çalışan personel sayısı da artış göstermektedir. Buna bağlı olarak personelin görevleri ve aranan nitelikleri değişmektedir (Gürsel, 2014:4).

2.4. Mutfak Personelinin Görevleri ve Nitelikleri

Mutfakta bir ekip tarafından hazırlanan yiyecekler servise çıkmaktadır. Bu ekibin yöneticisi aşçıbaşısıdır. Alt kadro da aşçıbaşısının talebi doğrultusunda şekillenmektedir. Alt kadro usta aşçı, kalfa, çırak ve bulaşıkçıdan oluşmaktadır. Günümüzde bu kademelerin profesyonel isimleri bulunmaktadır. Mutfak kadrosu bu profesyonel isimler altında sıralanabilir (Kültür ve Turizm Bakanlığı, 2017:22).

2.4.1. Aşçıbaşı

Yemek pişirmekle görevli kimse, birkaç aşçının başı (b. Türk Dil Kurumu, 2017) olarak tanımlanan aşçıbaşısına Fransızca'da "chef de cuisine" İngilizce de ise "executive chef" denilmektedir (Eraslan, 2017:7). Aşçıbaşı mutfak ile ilgili tüm organizasyon ve sorumluluğu üstlenmiş kişidir ve mutfaktaki en üst seviyeyi temsil eder (Kültür Turizm Bakanlığı, 2017:22). Bu pozisyonda bulunan kişiler mutfak alanında üstün bir kabiliyete sahip olmanın yanı sıra yönetsel becerilere de sahip olmak mecburiyetindedir (Pekerşen, 2015:33). Aşçıbaşı işletme profilini dikkate alarak mönü ve porsiyonların hazırlanması ile maliyet kontrollerinin yapılmasını sağlar ve uygun maliyetle yüksek kaliteli ve hijyen kurallarına uygun yemek üretimini gerçekleştirir (Demirtaş, 2010:102).

2.4.2. Aşçıbaşı Yardımcısı

Mutfağın operasyonundan sorumludurlar (Çiftçi, 2014:12) ve operasyona daha yoğun katılırlar (Eraslan, 2017:9). Mutfakta ihtiyaç duyulan malzeme ve ürün siparişlerini satın alıp, mutfak şefine bildirirler. Servis esnasında mutfak ile restoran arasında iletişimi sağlarlar (Çiftçi, 2014:12). Kısım şefleri ile koordineli çalışarak

gerekli yönlendirmeleri yaparlar ve personelin verimli çalışmasını sağlarlar (Eraslan, 2017:10).

2.4.3. Kısım Şefleri

Mutfaktaki herhangi bir alanda birinci dereceden sorumlu olan kişilerdir. Başında bulundukları bölüm ile ilgili yeterli donanımına sahip olmaları ve altında çalışan personeli yönlendirmeleri gerekmektedir. Mutfak kısımları sos, soğuk, ızgara, pasta, ala carte vb. şeklinde çeşitlenmektedir (Eraslan, 2017:10).

2.4.3.1. Sos Şefi

Mutfakta kullanılan tüm sıcak soslar ve sos ile pişirilen sıcak yemeklerin hazırlanması görevleri arasında yer almaktadır (Pekerşen, 2015:34). Hangi ürün ile hangi sosun sunulabileceği hakkında bilgi sahibi olmaları gerekmektedir (Eraslan, 2017:10).

2.4.3.2. Sıcak Mutfak Şefi

Sıcak mutfak sorumlusudur. Personelin yapacağı işlerin zamanında yerine getirilmesini sağlar. Tüm sıcak sos ve çeşitlerini, tava - tencere yemeklerini, hamur işlerini bilir ve üretiminin yapılmasını sağlar (Demirtaş, 2010:104).

2.4.3.3. Soğuk Mutfak Şefi

Mutfakta kullanılan tüm soğuk sosların, yiyeceklerin ve salataların hazırlanmasıyla ilgilenir. Soğuk büfelerin, kokteyl ve partilerin hazırlanması ve büfe dekorasyonundan sorumludur (Eraslan, 2017:11).

2.4.3.4. Sebze Bölümü Şefi

Her türlü sebze yemeklerini hazırlayan aşçıdır. Genellikle sıcak mutfağa bağlı olarak çalışırlar (Özdemir, 2001:88).

2.4.3.5. Ordövr Şefi

Konuklara ordövr, salata ve meze hazırlar. Servis öncesinde de kontrolü altında olan yiyeceklerin hazırlanmasından sorumludur. Statü olarak deneyimli mutfak komisi ile eşit seviyededir (Kültür ve Turizm Bakanlığı, 2017:27).

2.4.3.6. Çorba Bölümü Şefi

Mutfakta çorbaların hazırlanmasından sorumlu aşçıdır. Çorba bölümü aşçısının olmadığı durumlarda bu görevi sebze bölümü aşçısı üstlenir. Sıcak mutfağa bağlı çalışır (Özdemir, 2001:88).

2.4.3.7. Izgara Şefi

Izgara ve benzeri yemekleri hazırlayan veya hazırlatan aşçıdır. Menüde yer alan ve ızgara olarak sunumu yapılan ürünlerin ön hazırlığını kontrol eder. Sıcak mutfağa bağlıdır (Eraslan, 2017:16).

2.4.3.8. Balık ve Deniz Ürünleri Şefi

Mutfakta sıcak bir şekilde servise verilen balık ve deniz ürünlerinin hazırlanmasını kapsar. Balık ve deniz ürünlerinin temizlenmesi, porsiyonlara ayrılması, pişirilmesi ve soslarının hazırlanması balık şefinin görevidir. Mutfakta balık şefi yoksa balık sosları sıcak şefi tarafından yapılır (Kültür ve Turizm Bakanlığı, 2017:26).

2.4.3.9. Pastane Şefi

Her türlü pasta, tatlı ve dondurmaların ayrıca sabah kahvaltısında verilecek kek ve ekmek çeşitlerinin hazırlanıp pişirilmesinden sorumludur (Çiftçi, 2014:14).

2.4.3.10. Kahvaltı Şefi

Mönüye göre kahvaltıyı ve büfeyi düzenler. Bir sonraki güne büfenin eksiksiz olarak hazırlanmasından sorumludur (Demirtaş, 2010:105).

2.4.3.11. Kasap Şefi

Büyükbaş, küçükbaş ve av hayvanlarına en uygun şekilde parçalama işleminin yapılmasından sorumludur. Etleri marine eder, gerektiğinde pişirir (Eraslan, 2017:12).

2.4.3.12. Gece Şefi

Gece şefi, gece boyunca mutfaktaki işlerin yapılmasını sağlar, bunun yanında oda servisinden gelen siparişleri hazırlar (Çiftçi, 2014:15).

2.4.3.13. Banket Şefi

İşletmelerde ziyafet yemeklerinin hazırlanmasında görevli şeftir. Banket şefi ekibiyle birlikte, genellikle ana yemekleri ve salataları hazırlar. Ordövrler, soğuk mezeler soğuk bölümünde ve tatlı-pastalar pastane bölümünde hazırlanarak banket şefinin kontrolünde servis edilir (Kültür ve Turizm Bakanlığı, 2012:27).

2.4.3.14. Diyet Bölümü Şefi

Diyet yiyeceklerin hazırlanması ve pişirilmesinden sorumlu olan aşçıdır. Beslenme uzmanı kadar bilgi ve donanıma sahip olmalıdır (Özdemir, 2001:90).

2.4.3.15. Ala Carte Şefi

Bağlı bulunduğu restoranın mutfağında üretilen yiyeceklerden ve bunların servisinden sorumludur. Kendi alanındaki yiyecekleri iyi bilmek durumundadır (Demirtaş, 2010:104).

2.5. Aşçılık Eğitimi ve Sektör Başarısı

Turizm sektörü ülke ekonomilerinin gelişiminde önemli bir etkiye sahiptir (Mısırlı, 2002:39). Sektörün 2024 yılına kadar her yıl ortalama %2,5 oranında yükseliş göstermesi beklenmektedir. Turizm ve seyahat sektöründe doğrudan ve dolaylı çalıştırılan toplam personel sayısının da 2,8 milyon (toplam istihdam içindeki oranı %9) olacağı tahmin edilmektedir (Ulama, Batman ve Ulama, 2015:340). Turizm sektöründe Türkiye’de yaşanan ve yaşanacak bu gelişmeler neticesinde alanda eğitim ve istihdamla ilgili aynı zamanda görev yapan personelin sayısı, mesleklerde ve iş pozisyonlarında ortaya çıkan çeşitlilik gibi sorunlarla karşı karşıya kalınmıştır (Mısırlı, 2002:39). Sektörde eğitilmiş işgücünün artmasının hizmet kalitesinin yükselmesi, iş hacminin büyümesi, zaman, para ve işgücü tasarrufu (Aymanıkuy ve Aymanıkuy, 2011:615) gibi sebeplerle önem arz ettiği düşünülmektedir (Ulama, Batman ve Ulama, 2015:341).

Literatürde aşçılık eğitimi ve sektörel başarı arasındaki ilişkiyi doğrular nitelikte araştırmalara rastlanılmıştır. Arslan ve Kıvrak (2007:385), inşaat sektöründe faaliyet gösteren firmaların eğitim düzeylerinin sektör başarısına etkisini araştırdıkları makale çalışmalarında sektörel başarı ve eğitim düzeyleri arasında

anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiş ve bu iki değişkenin birbirine bağımlı olduğunu ortaya koymuştur. Lingg (1996:264) ise Amerikalı ve Afrikalı gençleri Kmart Employment for Youth (KEY) programı ile iş piyasasına girmeye hazırlamak ve başlangıç seviyesi iş becerilerini uygulama kabiliyetlerine olan güvenini arttırmak üzerine yapmış olduğu makale çalışmasında mesleki eğitimin sektör başarısında önemli bir faktör olduğunu belirtmiş ve bilişsel yeteneklerin (algılama, özümseme, cevap verme kapasitesi) beceri kazanımı açısından kariyer ve sektör başarısı ile bağlantılı olduğunu ifade etmiştir. Turizm sektöründe alınan resmi aşçılık eğitimlerinin ilişkili olabileceği bazı temel kavramlara aşağıda değinilmektedir;

2.5.1. Aşçılık Eğitimi ve Mesleki Başarı

Meslek, kişinin çevresinden saygı görmesine, toplumda bir yer edinmesine ve işe yaradığını hissetmesini sağlayan bir etkinlik alanıdır. Bireylerin kendilerine uygun bir meslek seçmesi, hem birey olarak başarılı olmalarında hem de topluma katkı sağlamalarında etkilidir (Bozgeyikli, Derin ve Toprak, 2016:141).

Mesleki başarı, işgörenlerin kariyer gelişim süreçlerinde elde edecekleri başarılar için önemli olmaktadır. Çünkü mesleki başarı işgörenlerin manevi doyumunu ve kişisel başarısını etkilemektedir (Demirdelen, 2013:56). Aşçılık eğitimi temel alındığında aşçıların eğitimi hem kendi mesleki başarıları adına hem de çalıştıkları işletmelerin niteliğini yükseltip müşteri memnuniyetinin sağlanması adına önem arz etmektedir (Birdir ve Kılıçhan, 2013:621).

2.5.2. Aşçılık Eğitimi ve Kariyer Hedefleri

Hedef kavramı, insanda varolması uygun görülen, eğitim vasıtasıyla kazandırılabilir nitelikte istenilen özellikler olarak tanımlanmaktadır (Çelik, 2006:3). Mesleki hedefler ise işgörenlerin meslek içerisinde elde ettiği şimdiki durumuyla, gelecekte elde etmek istediği durum arasında hedef belirlemesi olarak tanımlanabilir (Demirdelen, 2013:56). Hedef belirlemede en önemli noktalardan biri kişinin kendine gerçekçi hedefler koyması ve bunu sürdürmek için gerekli bilgi birikimine sahip olmasıdır (Kuzgun, 1986:220). Toplum içinde mesleki tercihlerini doğru yapmış, başarılı bireylerin varlığı, verilen eğitimin sektörün ihtiyaçlarına ve bireylerin yeteneklerine elverişli işlere yönlendirilebilmesiyle bağlantılıdır. Eğitim

düzeyi bireyin iş beklentisinde ve kariyer planlamasında belirleyici olabilmektedir (Morkoç ve Doğan, 2014:133). Aşçılık mesleğinde ise başarılı olmak için oluşturulacak hedeflerin ilgili eğitimi almak ve yabancı dil öğrenmekten geçtiği düşünülmektedir (Turizm Gazetesi, 2017). Aşçılık eğitimi alan öğrenciler birçok farklı alanda istihdam edilme şansına sahiptir. Şengün'e (2017) göre, aşçılık eğitimi alan bireylerin;

- Otel ve restoran mutfakları,
- Otel ve restoranların yiyecek içecek bölümleri,
- Catering şirketlerinin mutfaklarında ürün geliştirme bölümleri veya işletme bölümleri,
- Özel mutfak eğitimi veren kuruluşlar,
- Hava yollarına yiyecek içecek hizmeti veren kuruluşlar,
- Şirketlerin yiyecek içecek ile ilgili alanları ve
- Üniversitelerde akademisyen olarak istihdamı söz konusudur.

2.5.3. Aşçılık Eğitimi ve Gelire İlişkin Hedefler

Bir işin yapılması için harcanan çabanın bedeli veya çalışmanın karşılığında emek sahibine sağlanan fayda olarak tanımlanabilen ücret, özetle para ve para cinsinden ölçülebilen maddi yararları ifade etmektedir (Demir ve Acar, 2014:102). Otel işletmelerinde ücret politikaları oluşturma işgörenin işletmeye ve işe bağlılığını artırmaktadır (Demirdelen, 2013:57).

Bir işletmenin ücret politikası iş ve sektör başarısı hedeflerinde önemli bir etken olmakla birlikte; işletmelerde düşük maaş iş değiştirme etkenleri arasında gösterilmektedir (O'Neill, Stanley, Priya ve O'Reilly, 2008:5). Bu durum aşçıların gelirden memnun kalmaması halinde iş değiştirmeye meyilli olabileceklerini düşündürmektedir. Ünlüönen ve Sezgin (2011:11) yapmış oldukları makale çalışmalarında hizmet içi eğitim sonrasında mutfak personelinin elde edilen geliri yeterli bulmadığını gözlemlemişlerdir. Şengün (2017), 2000'li yıllarda popülerlik kazanan ve gençler tarafından yoğun talep gören bu mesleğin gelir seviyesinin oldukça yüksek olduğunu belirtmiştir. Ancak; Denk ve Koşan (2017) kış koridoru illeri üzerine yapmış oldukları çalışmada çalışanların %41,7 oranla 1401 ila 2000, %31,4 oranla 2001-3000, %20 oranla 1400 Türk lirası ve altı gelir aralığında aylık

gelir elde ettikleri sonucuna ulaşmışlardır. Sonuç olarak mutfak çalışanlarının aylık olarak düşük gelir elde ettiklerini belirtmişlerdir.

2.5.4. Aşçılık Eğitimi ve Yeni Beceriler Kazanma

Beceri, Türk Dil Kurumu (TDK, 2017) tarafından “kişinin alışkanlıktan doğan yeti ve öğrenimine bağlı olarak bir işin başarılmaması ve bir işlemi hedefe uygun şekilde sonuçlandırması, maharet” olarak tanımlanmaktadır. İnsanların doğuştan gelen yetenekleri ve bir potansiyeli vardır. Bireyler, yaşam içinde bunları ortaya koyma, kullanma ve geliştirmeyi arzu ederler. Meslek alanları, bireylerde var olan bu yetenekleri kullanma ve geliştirme olanağı sağlamaktadır. Böylece bireyler mesleklerini icra ederken bu yetenekleri ortaya koyma fırsatı edinirler (Bozgeyikli, Derin ve Toprak, 2016:141).

Yeni beceriler, kişilerin kendilerini geliştirmesi için fırsat yaratmakla birlikte kariyer tercihlerinde başarıya ulaştırıcı bir etken olarak da ön plana çıkabilmektedir. Hedeflenen pozisyon için seçilen bir kişinin istenilen becerilere sahip olamaması veya eksik becerilerin, eğitim programlarıyla geliştirilememiş olması, kişinin başarısında olumsuz etki yaratabilmektedir (Demirdelen, 2013:58). Yenilik ve yaratıcılık her alanda olduğu gibi mutfak çalışmalarında da etkili olmaktadır. Yenilikler vasıtasıyla aşçılar sektörde farklılıklar ortaya koymaktadır (Kesici ve Öncel, 2015:28). Özellikle otel işletmelerinde yenilik ve yaratıcılık standartların belirlenmesi, ürün yenilikleri, müşteri hizmetlerinin geliştirilmesi gibi konularda önem arz etmektedir (Sezgin, Zerenler ve Karaman, 2008:132). Ayrıca yeni beceriler kazanmanın çalışanların motivasyonunda da etkili olduğu gözlemlenmektedir (Wong ve Pang, 2003:552).

2.5.5. Aşçılık Eğitimi ve İş Performansı

İş performansı; bir işin yerine getirilmesi ve tamamlanmasını ifade etmektedir. Bu durum kişinin bilgi, beceri ve çabasıyla doğru orantılı olmakla birlikte işletme yöneticilerinin bu çabayı arttıracak ortamı ve gereklilikleri sağlamasına da bağlıdır (Yıldız, Savcı ve Kapu, 2014:235). İş performansı, hedefin gerçekleştirilme düzeyi olarak tanımlanmakta ve bir işi yapan kişinin, grubun, çalışma biriminin veya firmanın o iş aracılığıyla, hedefte ne kadar başarıya

ulaşılabildiğini göstermektedir (gt ve Kaplan, 2015:91). Çalışanların iş performansına göre değerlendirilmesi kişilere terfi, eğitim, geliştirme, cretlendirme gibi konularda olanak sağlamaktadır (Gürbüz ve Yüksel, 2008:178). Bu noktada turizm sektöründe eğitimi işgücündeki artışın byknem arz ettiği düşünülmektedir (Ulama, Batman ve Ulama, 2015:341). Günümüzde güçlü rekabetin yaşandığı sektörde konaklama işletmelerinin mutfak departmanlarında başarılı olabilmeleri için nitelikli şefleri işe almaları gerekmektedir. Mesleki yeterliklerini geliştiren şefler, sektörde uzun süre kalarak ve becerilerini sürekli geliştirerek mutfak kalitesinin korunmasına katkı sağlamaktadırlar (Ko, 2012:1004). Deutscher ve Winther (2017) de yapmış oldukları makale çalışmalarında çalışanların performansının almış oldukları eğitimle bağlantılı olduğunu belirtmişlerdir.

3. BÖLÜM

YÖNTEM

Tez çalışmasının üçüncü bölümünde araştırmanın evreni ve örnekleme, veri toplama yöntemi ve verilerin analizi konularına yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Evren; benzer nitelikleri taşıyan bireylerin ya da öğelerin oluşturduğu bir bütün olarak tanımlanmaktadır. Yani evren araştırma sorununa ilişkin tüm bireyleri ve öğeleri (örgüt, nesne, ülke vb.) kapsamaktadır. Örneklem ise, evren içinden belirli kısıtlara göre seçilen ve evreni temsil ettiği varsayılan bir alt gruptur. Evrenin tamamına ulaşmanın gereksiz pahalı ya da olanaksız olduğu durumlarda evrenle ilgili genel eğilimler örneklem aracılığı ile belirlenmektedir (Şimşek, 2012:109-111).

Araştırmanın evrenini İstanbul’da faaliyet gösteren beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışan yönetici konumundaki (aşçıbaşı, aşçıbaşı yardımcısı, kısım şefleri, banket şefi vb.) aşçılar oluşturmaktadır. Araştırma evreni olarak beş yıldızlı otel işletmelerinin ve bu otel işletmelerinde çalışan aşçıların seçilmiş olmasının bazı nedenleri bulunmaktadır. Araştırmanın yalnızca İstanbul’da yapılacak olmasının sebebi, mutfak sektörü açısından büyük bir pazar konumunda olması ve İstanbul’da istihdam edilen aşçıların eğitim düzeylerinin diğer illere nazaran daha yüksek olduğu varsayımdır. Araştırma kapsamına beş yıldızlı otellerin dâhil edilmesinin nedeni daha düşük yıldızlı otellere kıyasla daha iyi bilgiler elde edilebileceği varsayımdır. Bir başka neden ise tüm otellere ulaşmanın zaman ve para açısından çok maliyetli olma olasılığıdır.

Kültür ve Turizm Bakanlığının 10.04.2017 tarihi ile güncellediği “Turizm İşletme Belgeli Tesisler” listesinden hareketle İstanbul’da 95 beş yıldızlı otel işletmesinin bulunduğu tespit edilmiştir. Tablo 3, Tablo 4 ve Tablo 5’te Türkiye’de faaliyet gösteren Turizm İşletme Belgeli beş yıldızlı otellerin bölgelere, Marmara Bölgesi’ndeki illere ve İstanbul’daki ilçelere göre dağılımı gösterilmektedir.

Tablo 3. Bölgelere göre beş yıldızlı otel sayıları.

Bölge	Otel Sayısı
Marmara Bölgesi	120
Ege Bölgesi	128
Akdeniz Bölgesi	353
İç Anadolu Bölgesi	43
Karadeniz Bölgesi	15
Doğu Anadolu Bölgesi	8
Güneydoğu Anadolu Bölgesi	12
Toplam	679

Kaynak: Kültür Turizm Bakanlığı (2017), <http://yigm.kulturturizm.gov.tr/TR,9579/turizm-tesisleri.html> adresinden 05.05.2017 tarihinde erişildi.

Tablo 4. Marmara Bölgesi'ndeki illere göre beş yıldızlı otel sayıları.

İstanbul	95	Bursa	7
Tekirdağ	2	Bilecik	-
Edirne	1	Sakarya	2
Kırklareli	1	Yalova	-
Balıkesir	5	Kocaeli	5
Çanakkale	2	Toplam	120

Kaynak: Kültür Turizm Bakanlığı (2017), <http://yigm.kulturturizm.gov.tr/TR,9579/turizm-tesisleri.html> adresinden 05.05.2017 tarihinde erişildi.

Tablo 5. İstanbul'daki ilçelere göre beş yıldızlı otel sayıları.

Ataşehir	3	Eyüp	1
Avcılar	1	Fatih	7
Bağcılar	4	Güngören	2
Bahçelievler	3	Kadıköy	7
Bakırköy	7	Küçükçekmece	3
Bayrampaşa	2	Maltepe	2
Beşiktaş	14	Pendik	4
Beykoz	1	Silivri	1
Beyoğlu	7	Şişli	16
Büyükçekmece	4	Tuzla	1
Eminönü	1	Ümraniye	1
Esenler	1	Zeytinburnu	1
Esenyurt	1	Toplam	95

Kaynak: Kültür Turizm Bakanlığı (2017), <http://yigm.kulturturizm.gov.tr/TR,9579/turizm-tesisleri.html> adresinden 05.05.2017 tarihinde erişildi.

Tablo 5'te belirtilen otellerde çalışan aşçı sayısının bulunabilmesi için İstanbul'da farklı ilçelerden otel işletmelerinin yetkilileriyle görüşülerek ortalama çalışan aşçı sayıları alınmış ve edinilen bu bilgiler doğrultusunda sonuçların aritmetik ortalaması alınarak ortalama aşçı sayısına erişilmiştir. Buna göre; toplam otel sayısı (95) ile bu otellerde çalışan ortalama aşçı sayısı (14) çarpılarak;

$95 \times 14 = 1330$ sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgu beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışan aşçıların ortalama sayısını vermektedir.

Araştırma evreninin tamamına ulaşılması zaman, maliyet ve kontrol güçlüklerinden dolayı bazen mümkün olmamaktadır (Karasar, 2008:111). Bu nedenle araştırmada örneklem alma yoluna gidilmiştir. Araştırmada İstanbul'daki beş yıldızlı otellerde 1330 yönetici konumunda aşçı çalıştığı varsayılarak, evrenin tamamına ulaşamayacağı için, evreni temsil etme kapasitesine sahip örneklem alma yoluna gidilmiştir. Buna göre, örneklem sayısını hesaplamak için evreni oluşturan birimlerin sayısının 10.000'den küçük olduğu (sınırlı evren) durumlarda önerilen (Özdamar, 2011:257) formülden yararlanılmıştır.

$$n = \frac{N \cdot \sigma^2 \cdot Z_{\alpha}^2}{(N-1) \cdot H^2 + Z_{\alpha}^2 \cdot \sigma^2} \quad n = \frac{1330 \cdot (0,05)^2 \cdot (1,96)^2}{(1330-1) \cdot (0,05)^2 + (1,96)^2 \cdot (0,05)^2} \quad n=383$$

Formülde yer alan sembollerin anlamları:

n= Örneklem büyüklüğü

N= Evren büyüklüğü

z= Standart normal değişken birikimli olasılık fonksiyon değeri (z tablo değeri).

Örneğin; $\alpha=0,05$ için $z=1,96$, $\alpha=0,05$ için $z= 2,58$ 'dir.

Evren büyüklüğünün 1330 olduğu durumda örneklem büyüklüğünün 383 olduğu tespit edilmiştir. Hesaplama doğrultusunda İstanbul'daki 5 yıldızlı otellerde çalışan aşçılardan en az 383 kişinin örneklemde yer alması gerektiği belirlenmiştir.

Araştırmada olasılıklı örnekleme yöntemlerinden basit tesadüfî örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Basit tesadüfî örneklemede evreni oluşturan her elemanın örneğe girme ihtimali aynıdır. Dolayısıyla hesaplamalarda da her elemana verilecek ağırlık aynı olmaktadır (Arıkan, 2017:120). Bu yöntemin kullanılabilmesi için ele alınan problemlerle ilgili bilgilerin evrene göre homojen olması gerekmektedir (İslamoğlu, 2003:147). Homojenlik kavramı evrendeki türlerin birbirleri ile benzerliğini ifade etmektedir (c.Türk Dil Kurumu, 2017). Araştırmada evreni oluşturan İstanbul'daki beş yıldızlı otel işletmeleri birbiriyle benzer yapıda olduklarından homojen olarak kabul edilebilir. Basit tesadüfî yöntemle seçilen ve anket uygulamasına izin veren beş yıldızlı otellerde, yönetici konumundaki aşçılara anket uygulanmıştır. Örneklem sayısına ulaşılması hususunda Necmettin Erbakan

Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri (BAP) dâhilinde anket hizmetinin karşılanması adına destek başvurusu yapılmıştır. Başvurunun kabulünden sonra PRP Araştırma tarafından üstlenilen anketlerin doldurulma süreci 01.11.2017- 30.11.2017 tarihleri arasında gerçekleşmiştir. Anketlerin uygulanmasından sonra, doğru ve soruların eksiksiz doldurulup doldurulmadığı kontrol edilmiş bunun sonucunda araştırma kapsamında toplam 385 anket formu geçerli sayılmış ve analiz edilmiştir.

3.2. Veri Toplama Yöntemi

Araştırma ile ilgili verilerin toplanmasında; ulusal ve uluslararası geniş çaplı bir literatür taraması yapılarak, konu ayrıntılı bir biçimde açıklanmaya çalışılmıştır. Çalışmada kısa sürede büyük miktarda veriye ulaşabilmek için nicel araştırma yöntemlerinden anket tekniği kullanılmıştır. Anket; araştırmacının değişkenlerinin ilişkileri hakkında bilgi toplamak için kullandığı soru listesidir. Sınırlı ve yüzeysel bilgilerin kullanıldığı anket tekniği homojen evrenlerle ilgilenmektedir ve araştırmacılar için kullanışlı bir tekniktir (Yücedağ, 1993:443-444).

Çalışmada Colin Philip Roche (2012)'nin doktora tez çalışmasında kullandığı anket soruları araştırmanın amacına uygun bir şekilde uyarlanarak hazırlanmıştır. Ölçeğin kullanımı için Colin Philip Roche ile iletişime geçilmiş ve gerekli izin alınmıştır. Roche'nin anket sorularında yer alan;

5 no'lu "Herhangi bir türde resmi aşçılık eğitimi olan aşçıları işe almayı tercih ederim." anket sorusu uyarlanarak, 13.5 no'lu "Herhangi bir türde resmi aşçılık eğitimi olan aşçıların işe alınmasını tercih ederim" ifadesiyle değiştirilmiştir.

7 no'lu "Geçmişinde mutfak eğitimi olan aşçılara işe alırken öncelik tanıyorum." anket sorusu uyarlanarak, 13.7 no'lu "Geçmişinde resmi mutfak eğitimi olan aşçılara işe alım süreçlerinde öncelik tanınmasını desteklerim" ifadesiyle değiştirilmiştir.

8 no'lu "Resmi mutfak eğitimi benimle eşit veya benimkinden fazla olan aşçılara işe alırken öncelik tanıyorum" anket sorusu uyarlanarak, 13.8 no'lu "Resmi mutfak eğitimi benimle eşit veya benimkinden fazla olan aşçılara işe alırken öncelik tanınmasını desteklerim" ifadesi şeklinde değiştirilmiştir.

9 no’lu “Resmi mutfak eğitimi olan başlangıç seviyesi aşçılara işe başlarken daha yüksek başlangıç maaşı veriyorum” anket sorusu uyarlanarak, 13.9 no’lu “Resmi mutfak eğitimi olan başlangıç seviyesi aşçılara işe başlarken daha yüksek başlangıç maaşı verilmesini desteklerim” ifadesiyle değiştirilmiştir.

Uygulanan değişikliklerin nedeni; anketin sadece yönetici konumunda çalışan aşçılara uygulanmayıp aşçıbaşı yardımcıları ve kısım şeflerine (soğuk, sıcak, pastane, kahvaltı, banket vb.) de uygulanmasıdır.

Anket iki bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümünde araştırmaya katılanların demografik ve diğer bireysel özelliklerini tespit etmeye yönelik sorular yer almaktadır. İkinci bölümünde ise aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisini belirlemeye yönelik ölçeğe yer verilmiştir. Araştırmada, aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkilendirilmesine yönelik her bir ifade beşli Likert tipi derecelendirmeye tabi tutulmuştur. Her bir ifadeye ilişkin görüşler; “Kesinlikle Katılmıyorum=1”, “Katılmıyorum=2”, “Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum=3”, “Katılıyorum=4” ve “Kesinlikle Katılıyorum=5” şeklinde puanlandırılmıştır.

3.3. Verilerin Analizi

Araştırmada toplanan verilerin analizinde, katılımcıların bireysel özelliklerine ilişkin tanımlayıcı istatistikî (frekans ve yüzde dağılımları) değerlere; aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisine yönelik (frekans, yüzde dağılımları, aritmetik ortalama ve standart sapma) değerlere; aşçıların aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisine yönelik görüşlerinin demografik ve bireysel özelliklerine göre karşılaştırılmasında bağımsız örneklem için t testi (independent samples t test) ve (ikiden fazla grup için) tek yönlü varyans analizine (one way ANOVA) başvurulmuştur. Analizler SPSS programı vasıtasıyla gerçekleştirilmiş ve araştırmanın amacı doğrultusunda yorumlanmıştır.

4. BÖLÜM

BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmanın amacı ve konusuna uygun olarak yapılmış olan verilerin istatistikî analiz yöntemleriyle elde edilen bulgular ve bu bulguların yorumları yer almaktadır.

4.1. Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizi

Güvenilirlik analizi (Reliability Analysis), ankette yer alan soruların birbirleri ile olan ilişkisini, tutarlılığını ve kullanılan ölçeğin araştırmadaki sorunu ne derece yansıttığını ölçer (Kalaycı, 2009:403). Ölçülmek istenen şeyin sürekli olarak aynı sembollerini alması, aynı süreçlerin takip edilmesi, aynı ölçütlerin kullanılması ve aynı sonuçların alınmasıdır. (Karasar, 2008). Bir çalışmanın güvenilirliği Cronbach's Alpha katsayısı gibi çeşitli metotlar kullanılarak ölçülebilir. Alfa (α) katsayısına bağlı olarak ölçeğin güvenilirliği aşağıdaki gibi ifade edilmektedir (Nakip, 2006:146);

Güvenilirlik Derecesi	Katsayı
Hiç güvenilirmez	01-20
Güvenilmez	21-40
Nispeten güvenilir	41-60
Güvenilir	61-80
Çok güvenilir	81-100

Aşçılık eğitimine yönelik düşüncelerin sektör başarısı ile ilişkisini ortaya koymayı amaçlayan ölçeğin güvenilirliği Cronbach's Alpha katsayısı yöntemi kullanılarak hesaplanmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeğin güvenilirlik analizi sonucu genel güvenilirlik katsayısı Cronbach's Alpha $\alpha=0,923$ olarak hesaplanmıştır. Tablo 6 ve Tablo 7'de ölçeğin güvenilirlik analizine yönelik sonuçlara yer verilmiştir.

Tablo 6. Genel güvenilirlik sonuçları.

Cronbach's Alpha	Standartlaştırılmış Maddelere Dayalı Cronbach's Alpha	Madde
0,923	0,923	25

Tablo 7. Güvenilirlik analizi sonuçları.

	Madde Silindiğinde Ölçek Ortalaması	Madde Silindiğinde Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu	Madde Silindiğinde Elde Edilecek Cronbach's Alpha Değeri
Eğitim almamış aşçılara kıyasla, sektörde daha fazla resmi eğitilmiş aşçı görmeyi tercih ederim.	92,8727	264,596	0,493	0,921
Resmi mutfak eğitimi, başlangıç seviyesindeki bir aşçının, sektördeki başarısını ve gelir potansiyelini artırır.	92,8442	262,564	0,57	0,919
Bir aşçının resmi mutfak eğitiminden kazandığı değerler ve bilgiler, mutfak eğitimi almış olmaya değerdir.	92,8701	262,421	0,54	0,92
Eğer yakınım olan birisi (çocuğum, akrabam, arkadaşım vb.) turizm endüstrisinde çalışmak isterse, o kişiyi resmi mutfak eğitimi almaya teşvik ederim.	92,6494	268,983	0,428	0,921
Herhangi bir türde resmi eğitimi olan aşçıların işe alınmasını tercih ederim.	92,9377	257,98	0,648	0,918
Şu an çalıştığım işletme resmi mutfak eğitimi olan aşçılara işe alım önceliği tanımaktadır.	93,0935	258,33	0,636	0,918
Geçmişinde resmi mutfak eğitimi olan aşçılara işe alım sürecinde öncelik tanınmasını desteklerim	92,7792	257,157	0,719	0,917
Resmi mutfak eğitimi benimle eşit veya benimkinden fazla olan aşçılara işe alırken öncelik tanınmasını desteklerim.	92,9013	257,146	0,692	0,917
Resmi mutfak eğitimi olan başlangıç seviyesi aşçılara, işe başlarken daha yüksek başlangıç maaşı verilmesini desteklerim.	93,1792	259,7	0,57	0,919
Birlikte çalıştığım çoğu aşçının herhangi bir türde resmi mutfak eğitimi vardır.	92,8831	268,906	0,417	0,922
Bir aşçının resmi eğitimine verdiğim değer o kişinin aldığı eğitim seviyesine göredir (diploma/sertifika vs önlisans-lisans-yüksek lisans vb.)	93,0831	263,717	0,499	0,921
İşe alınacak olan aşçının resmi mutfak eğitimini hangi enstitüden (üniversite, kolej, teknik okul, halk okulu, özel okul) aldığı önemlidir.	92,9948	261,12	0,596	0,919

Günümüzde iş dünyasına atılan aşçıların sahip olduğu mutfak eğitiminden memnunum.	93,0571	266,455	0,45	0,921
Eğitim kalitesi ele alındığında, aşcının eğitimini hangi eğitim kurumundan (üniversite, kolej, teknik okul, halk okulu, özel okul) aldığı önemlidir.	92,7766	264,372	0,592	0,919
Gelecekte başarılı olmak için aşçıların şimdikinden daha yüksek seviyede mutfak eğitimine ihtiyaçları olacaktır.	92,5766	270,786	0,451	0,921
Kendi çalıştığım bölgedeki mutfak programlarına (aşçılık okulları, halk eğitim merkezleri...) oy vermem istense en azından birinin yüksek oyu hak ettiğini söyleyebilirim.	92,8623	265,353	0,555	0,919
Gelecekte iş başvurularında daha fazla resmi mutfak eğitimi aşçı görmek isterim.	92,774	263,144	0,605	0,919
Yüksek derece aşçıları (sos şefi, soğuk şefi, pasta şefi vb.) işe alırken, herhangi bir tür resmi mutfak eğitimine sahip olmaları çok önemlidir.	92,6104	269,442	0,477	0,921
Gelecekte tüm aşçıların arka planlarında herhangi bir tür resmi mutfak eğitimine sahip olmaları gerekecektir.	92,561	266,794	0,57	0,919
Sahip olduğum resmi mutfak eğitiminden memnunum.	92,5974	266,689	0,535	0,92
Sahip olduğum mutfak eğitimi kariyerime çok büyük katkıda bulunmuştur/bulunuyor.	92,6571	268,335	0,498	0,92
Eğer kariyerime başladığımda daha fazla resmi mutfak eğitimine sahip olsaydım sektörde daha hızlı yükselirdim.	92,6831	267,139	0,491	0,92
Eğer şu ankinden daha fazla mutfak eğitimine sahip olsaydım, sektörde daha iyi yerlerde olabilirdim (daha fazla maaş, daha iyi bir pozisyon vb.)	92,7662	266,659	0,523	0,92
Eğer aşçılık eğitimimi arttırmam için şansım olsaydı, bu şans değerlendirirdim.	92,5688	269,381	0,49	0,92
Kendi aşçılık eğitimime çok değer verdiğimden, herhangi bir türde aşçılık eğitimi olan aşçıların işe alınmasını destekliyorum.	92,6286	264,765	0,6	0,919

Geçerlilik ölçmenin doğruluk derecesidir ve ölçülen özelliklerin gözlenen ölçek puanlarındaki gerçek farklarını yansıtır. Yapı geçerliliği; ölçeğin özelliklere uygun bir teorik yapı gösterip göstermediğini ele alır (Nakip, 2006:150). Araştırmada, birbirleriyle ilgili olduğu düşünülen belli öğelerin ya da öğeler arasındaki ilişkilerin oluşturduğu bir örüntüyü ifade eden yapı geçerliliği kullanılmıştır. Yapı geçerliliğini sağlamak için uygulamaya geçilmeden önce çalışmanın ölçeği, alanda çalışan akademisyenler tarafından değerlendirilmiştir. Yanlış ifadeler ve anlaşılmayan ifadeler düzeltilmiş ve/veya çıkarılmıştır.

4.2. Normallik Testi

Normallik testleri istatistikte önemli bir yere sahiptir çünkü istatistiksel araştırmalarda yapılan birçok testin uygulanabilmesi için dağılımın normal veya normale yakın olması gerekir (Kalaycı, 2009:53). Normallik testlerinden biri olan skewness (çarpıklık) testi; bir dağılımın onun kendi ortalaması etrafındaki asimetriklik derecesini karakterize etmektedir. Kurtosis (basıklık) ise normal dağılım ile mukayese edilen bir dağılımın nispi diklik ve yassılığını karakterize eder (Özer, 2007:16-20). Araştırma kapsamında aşçıların aşçılık eğitimine yönelik düşüncelerinin sektör başarısı ile ilişkini ölçen ölçeğin her bir ifadesi normallik testine tabi tutulmuştur. Tabachnick ve Fidell (2013) verilerin normal dağılım gösterebilmesi için skewness (çarpıklık) ve kurtosis (basıklık) değerlerinin -1.5 ile +1.5 arasında değişmesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Elde edilen verilerin skewness ve kurtosis değerlerine bakıldığında -1.5 ile +1.5 arasında yer aldığı gözlenmiştir. Ancak 13.15. no'lu “Gelecekte başarılı olmak için aşçıların şimdikinden daha yüksek seviyede mutfak eğitimine ihtiyaçları olacaktır.” ifadesinin kurtosis değeri 1,517 olarak hesaplanmıştır. Bu durum içinse George ve Mallery'in (2003:99), verilerin normal dağılım gösterebilmeleri için skewness (çarpıklık) ve kurtosis (basıklık) değerlerinin -2 ile +2 arasında değişmesi gerektiği ifadesi temel alınmıştır. Buna göre araştırma sorularının normal dağılım gösterdiği gözlenmiştir. Normal dağılım testi sonuçları Tablo 8'de özetlenmiştir.

Tablo 8. Normal dağılım testi sonuçları.

Aşçılık Eğitiminin Sektör Başarısı ile İlişisine Yönelik İfadeler	Skewness	Kurtosis
Eğitim almamış aşçılara kıyasla, sektörde daha fazla resmi eğitilmiş aşçı görmeyi tercih ederim.	-0,84	-0,341
Resmi mutfak eğitimi, başlangıç seviyesindeki bir aşçının, sektördeki başarısını ve gelir potansiyelini artırır.	-0,804	-0,339
Bir aşçının resmi mutfak eğitiminden kazandığı değerler ve bilgiler, mutfak eğitimi almış olmaya değerdir.	-0,914	-0,222
Eğer yakınım olan birisi (çocuğum, akrabam, arkadaşım vb.) turizm endüstrisinde çalışmak isterse, o kişiyi resmi mutfak eğitimi almaya teşvik ederim.	-1,177	0,624
Herhangi bir türde resmi eğitimi olan aşçıların işe alınmasını tercih ederim.	-0,721	-0,629
Şu an çalıştığım işletme resmi mutfak eğitimi olan aşçılara işe alım önceliği tanımaktadır.	-0,448	-0,938
Geçmişinde resmi mutfak eğitimi olan aşçılara işe alım sürecinde öncelik tanınmasını desteklerim	-0,91	-0,157
Resmi mutfak eğitimi benimle eşit veya benimkinden fazla olan aşçılara işe alırken öncelik tanınmasını desteklerim.	-0,731	-0,513
Resmi mutfak eğitimi olan başlangıç seviyesi aşçılara, işe başlarken daha yüksek başlangıç maaşı verilmesini desteklerim.	-0,429	-1,052
Birlikte çalıştığım çoğu aşçının herhangi bir türde resmi mutfak eğitimi vardır.	-0,736	-0,29
Bir aşçının resmi eğitimine verdiğim değer o kişinin aldığı eğitim seviyesine göredir (diploma/sertifika vs önlisans-lisans-yüksek lisans vb.)	-0,557	-0,83
İşe alınacak olan aşçının resmi mutfak eğitimini hangi enstitüden (üniversite, kolej, teknik okul, halk okulu, özel okul) aldığı önemlidir.	-0,681	-0,482
Günümüzde iş dünyasına atılan aşçıların sahip olduğu mutfak eğitiminden memnunum.	-0,602	-0,608
Eğitim kalitesi ele alındığında, aşçının eğitimini hangi eğitim kurumundan (üniversite, kolej, teknik okul, halk okulu, özel okul) aldığı önemlidir.	-0,845	0,218
Gelecekte başarılı olmak için aşçıların şimdikinden daha yüksek seviyede mutfak eğitimine ihtiyaçları olacaktır.	-1,245	1,517
Kendi çalıştığım bölgedeki mutfak programlarına (aşçılık okulları, halk eğitim merkezleri...) oy vermem istense en azından birinin yüksek oyu hak ettiğini söyleyebilirim.	-0,692	-0,097
Gelecekte iş başvurularında daha fazla resmi mutfak eğitilmiş aşçı görmek isterim.	-0,923	0,166
Yüksek derece aşçıları (sos şefi, soğuk şefi, pasta şefi vb.) işe alırken, herhangi bir tür resmi mutfak eğitimine sahip olmaları çok önemlidir.	-1,21	1,321
Gelecekte tüm aşçıların arka planlarında herhangi bir tür resmi mutfak eğitimine sahip olmaları gerekecektir.	-1,207	1,282
Sahip olduğum resmi mutfak eğitiminden memnunum.	-1,284	1,347
Sahip olduğum mutfak eğitimi kariyerime çok büyük katkıda bulunmuştur/bulunuyor.	-1,067	0,821
Eğer kariyerime başladığımda daha fazla resmi mutfak eğitimine sahip olsaydım sektörde daha hızlı yükselirdim.	-1,074	0,378
Eğer şu ankinden daha fazla mutfak eğitimine sahip olsaydım, sektörde daha iyi yerlerde olabilirdim (daha fazla maaş, daha iyi bir pozisyon vb.)	-0,902	0,254
Eğer aşçılık eğitimimi arttırmam için şansım olsaydı, bu şansını değerlendirirdim.	-1,242	1,487
Kendi aşçılık eğitimime çok değer verdiğimden, herhangi bir türde aşçılık eğitimi olan aşçıların işe alınmasını destekliyorum.	-1,115	0,831

4.3. Örneklem Grubuna İlişkin Demografik Bulgular

Bu başlık altında katılımcı 385 aşçının cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, aylık gelir durumları ile ilgili bulgulara yer verilmiştir. Tablo 9’da katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgular özetlenmektedir.

Tablo 9. Örneklem grubuna ilişkin demografik bulgular.

Cinsiyet	Frekans	Yüzde %	Aylık Gelir	Frekans	Yüzde %
Kadın	46	11,9	1400-2400	74	19,2
Erkek	339	81,1	2401-3400	151	39,2
Toplam	385	100,0	3401-4400	111	28,8
Medeni Durum	Frekans	Yüzde %	4401-5400	Frekans	Yüzde %
Bekar	124	32,2	5401 ve üzeri	29	7,5
Evli	261	67,8	Toplam	385	100,0
Toplam	385	100,0	Yaş Grubu	Frekans	Yüzde %
Eğitim Durumu	Frekans	Yüzde %	18-24	50	13,0
İlkokul	74	19,2	25-34	167	43,4
Ortaokul	85	22,1	35-44	111	28,8
Lise ve Dengi	138	35,8	45 ve üzeri	57	14,8
Önlisans	39	10,1	Toplam	385	100,0
Lisans- Yüksek Lisans	49	12,7			
Toplam	385	100,0			

Araştırmaya katılan 385 aşçının 46’sı (%11,9) kadın, 339’u (%88,1) erkektir. Elde edilen bulgular aşçıların büyük çoğunluğunun erkek olduğunu göstermektedir. Katılımcıların medeni durumları incelendiğinde 124’ünün (%32,2) bekâr ve 261’ünün de (%67,8) evli olduğu görülmektedir.

Katılımcıların 50’si (%13) 18 ve 24 yaş aralığında olup 167’si (%43,4) 25 ve 34 yaş aralığında, 111’i (%28,8) 35 ve 44 yaş aralığında, 57’si (%14,8) 45 ve üzerindedir. Katılımcıların genel yaş ortalamalarına bakıldığında 25-34 ve 35- 44 yaş aralığında yani genç ve orta yaş gruplarından oldukları belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan aşçılardan 74’ü (%19,2) ilköğretim, 85’i (%22,1) ortaokul, 138’i (%35,8) lise ve dengi, 39’u (%10,1) önlisans, 49’u (%12,7) lisans-yüksek lisans eğitimi almıştır.

Katılımcıların aylık gelir durumlarına bakıldığında 74’ünün (%19,2) 1400-2400 TL aralığında, 151’inin (%39,2) 2401-3400 TL aralığında, 111’inin (%28,8) 3401-4400 TL aralığında, 29’unun (%7,5) 4401-5400 TL aralığında, 20’sinin (%5,2) 5401 ve üstünde maaş aldığı görülmüştür.

4.4. Örneklem Grubuna Aşçılık Özelliklerine İlişkin Bulgular

Bu başlık altında araştırmaya katılan 385 aşçının kaç yıldır aşçılık yaptığı, aşçılık eğitimi alıp almadığı, aşçılık eğitimi aldıysa bunu hangi kurumdan aldığı ve sahip oldukları aşçılık eğitimine yönelik sertifikalara ilişkin bulgular yer almaktadır.

Tablo 10. Örneklem grubunun aşçılık özelliklerine ilişkin bulgular.

Aşçılık Yapma Süresi	Frekans	Yüzde %	Sahip Olunan Mutfak Eğitimi Sertifikası	Frekans	Yüzde %
0- 3 yıl	37	9,6	Hijyen sertifikası	54	14
3 yıl üzeri -6 yıl	48	12,5	Çıraklık- Kalfalık sertifikası	38	9,9
6 yıl üzeri- 9 yıl	36	9,4	Ustalık -Usta öğreticilik sertifikası	46	11,9
9 yıl üzeri- 12 yıl	47	12,2	İş sağlığı güvenliği sertifikası	29	7,5
12 yıl üzeri-15 yıl	71	18,4	Haccp –Gıda güvenliği sertifikası	30	7,8
15 yıl üzeri- 18 yıl	28	7,3	Profesyonel aşçılık- Pastacılık- Ekmekçilik sertifikası	11	2,9
18 yıl üzeri- 21 yıl	46	11,9	Sertifikaya sahip değilim	177	46
21 yıl üzeri	72	18,7	Toplam	385	100,0
Toplam	385	100,0			

Araştırmaya katılan aşçıların 37’si (%9,6) 0- 3 yıl, 48’i (%12,5) 3 yıl üzeri ile 6 yıl arasında, 36’sı (%9,4) 6 yıl üzeri ile 9 yıl arasında, 47’si (%12,2) 9 yıl üzeri ile 12 yıl arasında, 71’i (%18,4) 12 yıl üzeri ile 15 yıl arasında, 28’i (%7,3) 15 yıl üzeri ile 18 yıl arasında, 46’sı (%11,9) 18 yıl üzeri ile 21 yıl arasında, 72’si (%18,7) 21 yıl üzeri aşçılık yapmaktadırlar.

Katılımcıların sahip oldukları sertifikalar sorulduğunda 177 (%46,0) katılımcı hiçbir sertifikaya sahip olmadığını belirtmiştir. Bunun yanında 54 (%14,0) katılımcı “hijyen” sertifikasına sahip olduğunu, 38 (%9,9) katılımcı “kalfalık- çıraklık” sertifikalarına sahip olduğunu, 46 (%11,9) katılımcı “ustalık- usta öğreticilik” sertifikalarına sahip olduğunu, 29 (%7,5) katılımcı “iş sağlığı ve güvenliği” sertifikasına sahip olduğunu, 30 (%7,8) katılımcı “haccp- gıda güvenliği” sertifikalarına sahip olduğunu, 11 (%2,9) katılımcı “profesyonel aşçılık- pastacılık- ekmekçilik” sertifikalarına sahip olduğunu belirtmiştir.

Katılımcıların sahip oldukları en yüksek mutfak eğitim derecesine bakıldığında 92’sinin (%23,9) lise mutfak eğitimi düzeyinde olduğu, 148’inin

(%34,4) resmi çıraklık eğitimi düzeyinde, 32'sinin (%8,3) ön lisans mutfak eğitimi düzeyinde, 30'unun (%7,8) lisans mutfak eğitimi düzeyinde, 30'unun (%7,8) özel mutfak okulları ve halk eğitim merkezlerinde eğitim aldığı ve 53 (%13,8) kişinin de mutfak eğitimine sahip olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır. Bu bilgiler ışığında katılımcıların genellikle en yüksek eğitim derecesinin çıraklık eğitimi ve lise döneminde alınan aşçılık eğitimi üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir.

Araştırmaya katılan aşçıların 64'ü (%16,6) “Resmi mutfak eğitiminizi nereden aldınız?” sorusuna lise mutfak eğitimi yanıtını verirken, 111'i (%28,8) çıraklık eğitim merkezlerinde, 62'si (%16,1) MEB sertifika programları vasıtasıyla, 51'i (%13,2) halk eğitim merkezleri ve özel mutfak okullarında, 22'si (%5,7) lisans eğitimi sürecinde, 22'si (%5,7) önlisans eğitimi sürecinde yanıtını vermiştir. 53 katılımcı ise mutfak eğitimine sahip olmadıklarını belirtmişlerdir. Örneklem grubunun mesleki eğitimlerine yönelik bulgular Tablo 11’de özetlenmiştir.

Tablo 11. Örneklem grubunun mesleki eğitimlerine yönelik bulgular.

Sahip Olunan En Yüksek Mutfak Eğitimi Derecesi	Frekans	Yüzde %	Resmi Mutfak Eğitiminin Nereden Alındığı	Frekans	Yüzde %
Lise mutfak eğitimi	92	23,9	Lise mutfak eğitimi	64	16,6
Resmi çıraklık mutfak eğitimi	148	34,4	Çıraklık eğitimi	111	28,8
Önlisans mutfak eğitimi	32	8,3	MEB sertifika programları	62	16,1
Lisans mutfak eğitimi	30	7,8	Halk eğitim merkezi-Özel mutfak okulları	51	13,2
Özel mutfak okulu-Halk eğitim merkezi	30	7,8	Lisans	22	5,7
Mutfak eğitimim yok	53	13,8	Ön lisans	22	5,7
Toplam	385	100,0	Mutfak eğitimim yok	53	13,8
			Toplam	385	100,0

4.5. Örneklem Grubunun İşyeri Özelliklerine İlişki Bulgular

Bu başlık altında araştırmaya katılan 385 aşçının mutfaktaki görevleri, kadro durumları, işletmedeki çalışma sürelerine ilişkin bulgulara yer verilmektedir. Tablo 12’de katılımcıların işyeri özelliklerine ilişkin bulgular özetlenmektedir.

Araştırma sonucunda araştırmaya katılan aşçıların 20'sinin (%5,2) aşçıbaşı, 28'inin (%7,3) aşçıbaşı yardımcısı, 23'ünün (%6,0) sos bölüm şefi, 18'inin (%4,7) garnitür bölüm şefi, 15'inin (%3,9) çorba bölüm şefi, 17'sinin (%4,4) ızgara bölüm

şefi, 28'inin (%7,3) soğuk bölüm şefi, 30'unun (%7,8) sıcak bölüm şefi, 19'unun (%4,9) ordövr bölüm şefi, 11'inin (%2,9) sebze bölüm şefi, 15'inin (%3,9) kasap bölüm şefi, 47'sinin (%12,2) pastane şefi, 14'ünün (%3,6) gece şefi, 17'sinin (%4,4) banket şefi, 24'ünün (%6,2) kahvaltı şefi, 16'sının (%4,6) diyet şefi ve 43'ünün (%11,2) ala carte şefi olduğu gözlenmiştir.

Tablo 12. Örneklem grubunun işyeri özelliklerine ilişkin bulgular.

Mutfaktaki görev durumu	Frekans	Yüzde %	Bu oteldeki çalışma süresi	Frekans	Yüzde %
Aşçıbaşı	20	5,2	0-3 yıl	158	41
Aşçıbaşı Yardımcısı	28	7,3	3 yıl üzeri-6 yıl	99	25,7
Sos Bölüm Şefi	23	6	6 yıl üzeri-9 yıl	89	23,1
Garnitür Bölüm Şefi	18	4,7	9 yıl üzeri	39	10,1
Çorba Bölüm Şefi	15	3,9	Toplam	385	100,0
Izgara Bölüm Şefi	17	4,4	Kadro Durumu	Frekans	Yüzde %
Soğuk Bölüm Şefi	28	7,3	Kadrolu/ Daimi	353	91,7
Sıcak Bölüm Şefi	30	7,8	Sözleşmeli/Geçici	32	8,3
Ordövr Bölüm Şefi	19	4,9	Toplam	385	100,0
Sebze Bölüm Şefi	11	2,9			
Kasap Bölüm Şefi	15	3,9			
Pastane Bölüm Şefi	47	12,2			
Gece Şefi	14	3,6			
Banket Şefi	17	4,4			
Kahvaltı Aşçısı	24	6,2			
Diyet Aşçısı	16	4,2			
Alacarte Şefi	43	11,2			
Toplam	385	100,0			

Katılımcıların 158'i (%41,0) 0-3 yıl arasında bu işletmede çalıştığını, 99'u (%25,7) 3 yıl üzeri- 6 yıl arasında bu işletmede çalıştığını, 89'u (%23,1) 6 yıl üzeri- 9 yıl arasında bu işletmede çalıştığını, 39'u (%10,1) 9 yıl üzeri bu işletmede çalıştığını belirtmiştir. Bunun yanında katılımcıların 353'ü (%91,7) iş yerlerinde kadrolu olarak çalıştıklarını, 32'si (%8,3) sözleşmeli yani geçici olarak çalıştıklarını belirtmişlerdir.

4.6. Aşçılık Eğitiminin Sektör Başarısı ile İlişkisi Ölçeğindeki İfadelere İlişkin Bulgular

Aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisine yönelik ankette belirtilen her bir ifadeye ilişkin frekans ve yüzde dağılımları ile aritmetik ortalama ve standart sapma değerlerine ait bulgular Tablo 13'de verilmiştir.

Tablo 13. Aşçılık eğitiminin sektör başarı ile ilişkisi ölçeğindeki ifadelerle ilişkin betimsel istatistikler.

	Katılma Düzeyi						$\bar{X}$	s.s
	Yüzde / Frekans	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum		
Aşçılık Eğitiminin Sektör Başarısı İle İlişkisine Yönelik İfadeler	f	27	41	57	116	144	3,80	1,24
	%	7,0	10,6	14,8	30,1	37,4		
Eğitim almamış aşçılara kıyasla, sektörde daha fazla resmi eğitimli aşçı görmeyi tercih ederim.	f	20	43	63	115	144	3,83	1,19
	%	5,2	11,2	16,4	29,9	37,4		
Resmi mutfak eğitimi, başlangıç seviyesindeki bir aşçının, sektördeki başarısını ve gelir potansiyelini artırır.	f	32	36	50	124	143	3,80	1,26
	%	8,3	9,4	13,0	32,2	37,1		
Bir aşçının resmi mutfak eğitiminden kazandığı değerler ve bilgiler, mutfak eğitimi almış olmaya değerdir.	f	18	30	40	133	164	4,0	1,24
	%	4,7	7,8	10,4	34,5	42,6		
Eğer yakınım olan birisi (çocuğum, akrabam, arkadaşım vb.) turizm endüstrisinde çalışmak isterse, o kişiyi resmi mutfak eğitimi almaya teşvik ederim.	f	27	52	56	110	140	3,73	1,27
	%	7,0	13,5	14,5	28,6	36,4		
Herhangi bir türde resmi eğitimi olan aşçıların işe alınmasını tercih ederim.	f	27	60	85	88	125	3,58	1,27
	%	7,0	15,6	22,1	22,9	32,5		
Şu an çalıştığım işletme resmi mutfak eğitimi olan aşçılara işe alım önceliği tanımaktadır.	f	20	40	55	115	155	3,89	1,19
	%	5,2	10,4	14,3	29,9	40,3		
Geçmişinde resmi mutfak eğitimi olan aşçılara işe alım sürecinde öncelik tanınmasını desteklerim.	f	24	44	70	104	143	3,77	1,23
	%	6,2	11,4	18,2	27,0	37,1		
Resmi mutfak eğitimi benimle eşit veya benimkinden fazla olan aşçılara işe alırken öncelik tanınmasını desteklerim.	f	37	66	69	95	118	3,49	1,33
	%	9,6	17,1	17,9	24,7	30,6		
Resmi mutfak eğitimi olan başlangıç seviyesi aşçılara, işe başlarken daha yüksek başlangıç maaşı verilmesini desteklerim.	f	19	37	80	118	131	3,79	1,15
	%	4,9	9,9	20,8	30,6	34,0		
Birlikte çalıştığım çoğu aşçının herhangi bir türde resmi mutfak eğitimi vardır.	f	30	60	64	114	117	3,59	1,27
	%	7,8	15,6	16,6	29,6	30,4		
Bir aşçının resmi eğitimine verdiğim değer o kişinin aldığı eğitim seviyesine göredir. (diploma/sertifika vs önlisans-lisans-yüksek lisans vb.)	f	27	43	75	121	119	3,68	1,21
	%	7,0	11,2	19,5	31,4	30,9		
İşe alınacak olan aşçının resmi mutfak eğitimini hangi enstitüden (üniversite, kolej, teknik okul, halk okulu, özel okul) aldığı önemlidir.	f	27	43	75	121	119	3,68	1,21
	%	7,0	11,2	19,5	31,4	30,9		

Günümüzde iş dünyasına atılan aşçıların sahip olduğu mutfak eğitiminden memnunum.	f	29	46	81	116	113	3,61	1,23
	%	7,5	11,9	21,0	30,1	29,4		
Eğitim kalitesi ele alındığında, aşçının eğitimini hangi eğitim kurumundan (üniversite, kolej, teknik okul, halk okulu, özel okul) aldığı önemlidir.	f	15	21	87	127	135	3,89	1,06
	%	3,9	5,5	22,6	33,0	35,1		
Gelecekte başarılı olmak için aşçıların şimdikinden daha yüksek seviyede mutfak eğitimine ihtiyaçları olacaktır.	f	11	16	48	159	151	4,09	0,96
	%	2,9	4,2	12,5	41,3	39,2		
Kendi çalıştığım bölgedeki mutfak programlarına (aşçılık okulları, halk eğitim merkezleri...) oy vermem istense en azından birinin yüksek oyu hak ettiğini söyleyebilirim.	f	15	26	99	121	124	3,81	1,08
	%	3,9	6,8	25,7	31,4	32,2		
Gelecekte iş başvurularında daha fazla resmi mutfak eğitilmiş aşçı görmek isterim.	f	16	32	63	137	137	3,90	1,10
	%	4,2	8,3	16,4	35,6	35,6		
Yüksek derece aşçıları (sos şefi, soğuk şefi, pasta şefi vb.) işe alırken, herhangi bir tür resmi mutfak eğitimine sahip olmaları çok önemlidir.	f	13	16	53	154	149	4,06	0,99
	%	3,4	4,2	13,8	40,0	38,7		
Gelecekte tüm aşçıların arka planlarında herhangi bir tür resmi mutfak eğitimine sahip olmaları gerekecektir.	f	11	15	55	142	162	4,11	0,98
	%	2,9	3,9	14,3	36,9	42,1		
Sahip olduğum resmi mutfak eğitiminden memnunum.	f	17	14	52	141	161	4,07	1,04
	%	4,4	3,6	13,5	36,6	41,8		
Sahip olduğum mutfak eğitimi kariyerime çok büyük katkıda bulunmuştur/bulunuyor.	f	13	18	65	142	147	4,01	1,02
	%	3,4	4,7	16,9	36,9	38,2		
Eğer kariyerime başladığımda daha fazla resmi mutfak eğitimine sahip olsaydım sektörde daha hızlı yükselirdim.	f	14	37	40	141	153	3,99	1,10
	%	3,6	9,6	10,4	36,6	39,7		
Eğer şu ankinden daha fazla mutfak eğitimine sahip olsaydım, sektörde daha iyi yerlerde olabilirdim. (daha fazla maaş, daha iyi bir pozisyon vb.)	f	14	28	70	140	133	3,90	1,06
	%	3,6	7,3	18,2	36,4	34,5		
Eğer aşçılık eğitimimi arttırmam için şansım olsaydı, bu şansı değerlendirirdim.	f	12	13	54	149	157	4,10	0,97
	%	3,1	3,4	14,0	37,8	40,8		
Kendi aşçılık eğitimime çok değer verdiğimden, herhangi bir türde aşçılık eğitimi olan aşçıların işe alınmasını destekliyorum.	f	13	20	59	137	156	4,04	1,03
	%	3,4	5,2	15,3	35,6	40,5		

Tablo 13'deki bulgular, aşçıların aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisine yönelik görüşlerinin orta düzeyin üzerinde yoğunlaştığını göstermektedir. En yüksek ortalamaya sahip olan görüşler, "Gelecekte tüm aşçıların arka planlarında herhangi bir tür resmi mutfak eğitimine sahip olmaları gerekecektir" ($\bar{X}=4,11$) ve "Eğer aşçılık eğitimimi arttırmam için şansım olsaydı, bu şansı değerlendirirdim" ($\bar{X}=4,10$) ifadeleridir. En düşük ortalama ise "Resmi mutfak eğitimi olan başlangıç seviyesi aşçılara, işe başlarken daha yüksek başlangıç maaşı verilmesini desteklerim"

($\bar{X}=3,49$) ifadesiyle “Şu an çalıştığım işletme resmi mutfak eğitimi olan aşçılara işe alım önceliği tanımaktadır” ($\bar{X}=3,58$) ifadesine aittir.

Otel işletmelerinde çalışan aşçıların aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisine yönelik düşüncelerinin (25 ifade için) aritmetik ortalamaları 3,87 şeklinde oluşmaktadır. Aşçıların, aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisine yönelik düşüncelerinde 3,87 yüksek aritmetik ortalamaya sahip olmaları durumu genel olarak olumlu düşünceye sahip olduklarının göstergesidir. Dolayısıyla, “H₁: Otel işletmelerinde çalışan aşçıların aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisine yönelik düşünceleri olumlu yöndedir” hipotezi kabul edilmiştir.

4.7. Aşçılık Eğitiminin Sektör Başarısı ile İlişkisine Yönelik Düşüncelerinin Demografik ve Diğer Bireysel Özelliklere Göre Karşılaştırılması

Araştırma kapsamında yer alan aşçıların aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisine yönelik düşüncelerinin demografik ve diğer bireysel özelliklerine göre karşılaştırılması amacıyla, iki değişkenli gruplarda bağımsız örneklem için “t testi” (Independent Samples t-test); ikiden fazla değişken olan gruplarda ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) gerçekleştirilmiştir. Yapılan tüm “t-testi” ve Anova sonuçları alt başlıklar halinde aşağıda incelenmektedir.

4.7.1. Cinsiyet

Araştırmaya katılan aşçıların cinsiyetlerine göre aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisi ölçeğinden aldıkları puanların aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 14’te gösterilmiştir. Ayrıca aritmetik ortalamalar arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı “t-testi” analizi ile incelenmiş ve sonuçlar Tablo 15’de açıklanmıştır.

Tablo 14. Aşçıların cinsiyetlerine göre aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisi ölçeğinden aldıkları puanların aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri.

Cinsiyet	Aşçılık Eğitiminin Sektör Başarısı ile İlişkisi		
	N	$\bar{X}$	s.s.
Erkek	339	3,8811	,66131
Kadın	46	3,7635	,77996

Tablo 15. Aşçıların cinsiyetlerine göre aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisi ölçeğinden aldıkları puanlara göre t-Testi analizi.

		Leven'in Varyans Testi		Ortalamaların Eşitliği için t-Testi			
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Ortalama Fark
Aşçılık Eğitiminin Sektör Başarısı ile İlişkisi	Varyansların eşitliği varsayımı	2,090	,149	1,106	383	,269	,11758
	Varyansların eşitsizliği varsayımı			,976	54,139	,333	,11758

Yukarıdaki tablo incelediğinde aşçıların aşçılık eğitiminin sektör başarı ile ilişkisine yönelik görüşleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı fark olmadığı gözlenmektedir ($p=0,269$). Buna göre;

“H₂: Otel işletmelerinde çalışan aşçıların aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisine yönelik düşüncelerinde cinsiyete göre fark vardır.” hipotezi reddedilmiştir.

4.7.2. Medeni Durum

Araştırmaya katılan aşçıların medeni durumlarına göre aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisi ölçeğinden aldıkları puanların aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 16’da gösterilmiştir. Ayrıca aritmetik ortalamalar arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı “t-testi” analizi ile incelenmiş ve sonuçlar Tablo 17’de açıklanmıştır.

Tablo 16. Aşçıların medeni durumlarına göre aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisi ölçeğinden aldıkları puanların aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri.

Medeni Durum	Aşçılık Eğitiminin Sektör Başarısı ile İlişkisi		
	N	$\bar{X}$	s.s.
Evli	261	3,8717	,66909
Bekar	124	3,8571	,69455

Tablo 17. Aşçıların medeni durumlarına göre aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisi ölçeğinden aldıkları puanlara göre t-Testi analizi.

		Leven'in Varyans Testi		Ortalamaların Eşitliği için t-Testi			
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Ortalama Fark
Aşçılık Eğitiminin Sektör Başarısı ile İlişkisi	Varyansların eşitliği varsayımı	,090	,765	,198	383	,843	,01463
	Varyansların eşitsizliği varsayımı			,195	233,867	,845	,01463

Yukarıdaki tabloya göre aşçıların aşçılık eğitiminin sektör başarı ile ilişkisine yönelik görüşleri ile medeni durumları arasında anlamlı fark olmadığı gözlenmektedir ($p=0,843$). Buna göre;

“H₃: Otel işletmelerinde çalışan aşçıların aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisine yönelik düşüncelerinde medeni duruma göre fark vardır.” hipotezi reddedilmiştir.

4.7.3. Kadro Durumu

Araştırmaya katılan aşçıların kadro durumlarına göre aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisi ölçeğinden aldıkları puanların aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 18’de gösterilmiştir. Ayrıca aritmetik ortalamalar arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı “t-testi” analizi ile incelenmiş ve sonuçlar Tablo 19’da açıklanmıştır.

Tablo 18. Aşçıların kadro durumlarına göre aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisi ölçeğinden aldıkları puanların aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri.

Kadro Durumu	Aşçılık Eğitiminin Sektör Başarısı ile İlişkisi		
	N	$\bar{X}$	s.s.
Kadrolu (Daimi)	353	3,8650	,67736
Sözleşmeli (Geçici)	32	3,8888	,67758

Tablo 19. Aşçıların kadro durumlarına göre aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisi ölçeğinden aldıkları puanlara göre t-Testi analizi.

		Leven'in Varyans Testi		Ortalamaların Eşitliği için t-Testi			
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Ortalama Fark
Aşçılık Eğitiminin Sektör Başarısı ile İlişkisi	Varyansların eşitliği varsayımı	,000	,983	-,190	383	,850	-,02371
	Varyansların eşitsizliği varsayımı			-,190	36,844	,851	-,02371

Yukarıdaki tablo incelendiğinde aşçıların aşçılık eğitiminin sektör başarı ile ilişkisine yönelik görüşleri ile kadro durumları arasında anlamlı fark olmadığı gözlenmektedir ($p=0,850$). Buna göre;

“H₄: Otel işletmelerinde çalışan aşçıların aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisine yönelik düşüncelerinde kadro durumuna göre fark vardır.” hipotezi reddedilmektedir.

4.7.4. Yaş

Araştırmaya katılan aşçıların yaşlarına göre aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisi ölçeğinden aldıkları puanların aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 20’de gösterilmiştir. Ayrıca aritmetik ortalamalar arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile incelenmiş ve sonuçlar Tablo 21’de açıklanmıştır.

Tablo 20. Aşçıların yaşlarına göre aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisi ölçeğinden aldıkları puanların aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri.

	Aşçılık Eğitiminin Sektör Başarısı ile İlişkisi		
Yaş	N	$\bar{X}$	s.s.
18-24	50	3,8208	,67245
25-34	167	3,8927	,66205
35-44	111	3,8133	,71746
45 ve üzeri	57	3,9368	,64639

Tablo 21. Aşçıların yaşlarına göre aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisi ölçeğinden aldıkları puanlara göre ANOVA analizi.

		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Aşçılık Eğitiminin Sektör Başarısı ile İlişkisi	Gruplar Arası	,815	3	,272	,591	,621
	Gruplar içi	174,936	381	,459		
	Toplam	175,751	384			

Yukarıdaki tablo incelendiğinde aşçıların aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisine yönelik görüşleri ile yaşları arasında anlamlı fark olmadığı gözlenmektedir (sig.= 0,621). Buna göre;

“H₅: Otel işletmelerinde çalışan aşçıların aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisine yönelik düşüncelerinde yaşa göre fark vardır.” hipotezi reddedilmektedir.

4.7.5. Eğitim Durumu

Araştırmaya katılan aşçıların eğitim durumlarına göre aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisi ölçeğinden aldıkları puanların aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 22’de gösterilmiştir. Ayrıca aritmetik ortalamalar arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile incelenmiş ve sonuçlar Tablo 23’te açıklanmıştır.

Tablo 22. Aşçıların eğitim durumlarına göre aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisi ölçeğinden aldıkları puanların aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri.

Eğitim Durumu	Aşçılık Eğitiminin Sektör Başarısı ile İlişkisi		
	N	$\bar{X}$	s.s.
İlkokul	74	3,7476	,75414
Ortaokul	85	3,8913	,62982
Lise ve Dengi	138	3,8919	,67916
Önlisans	39	3,8544	,63015
Lisans - Yüksek Lisans	49	3,9453	,66356

Tablo 23. Aşçıların eğitim durumlarına göre aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisi ölçeğinden aldıkları puanlara göre ANOVA analizi.

		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Aşçılık Eğitiminin Sektör Başarısı ile İlişkisi	Gruplar Arası	1,498	4	,374	,817	,515
	Gruplar içi	174,253	380	,459		
	Toplam	175,751	384			

Yukarıdaki tabloya bakıldığında aşçıların aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisine yönelik görüşleri ile eğitim durumları arasında anlamlı fark olmadığı gözlenmektedir (sig.= 0,515). Buna göre;

“H₆: Otel işletmelerinde çalışan aşçıların aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisine yönelik düşüncelerinde eğitim durumuna göre fark vardır.” hipotezi reddedilmektedir.

4.7.6. Mutfaktaki Görev Durumu

Araştırmaya katılan aşçıların mutfaktaki görev durumlarına göre aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisi ölçeğinden aldıkları puanların aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 24’de gösterilmiştir. Ayrıca aritmetik ortalamalar arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile incelenmiş ve sonuçlar Tablo 25’de açıklanmıştır.

Tablo 24. Aşçıların mutfaktaki görev durumlarına göre aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisi ölçeğinden aldıkları puanların aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri.

Mutfaktaki Görev Durumu	Aşçılık Eğitiminin Sektör Başarısı ile İlişkisi		
	N	$\bar{X}$	s.s.
Aşçıbaşı	20	3,782	,87717
Aşçıbaşı Yardımcısı	28	3,890	,66920
Sos Bölüm Şefi	23	3,770	,73392
Garnitür Bölüm Şefi	18	4,0777	,74675
Çorba Bölüm Şefi	15	3,8613	,76552
Izgara Bölüm Şefi	17	4,0588	,60780
Soğuk Bölüm Şefi	28	3,7214	,64300
Sıcak Bölüm Şefi	30	3,784	,58018
Ordövr Bölüm Şefi	19	3,9094	,68777
Sebze Bölüm Şefi	11	4,0945	,50478
Kasap Bölüm Şefi	15	3,7813	,75029
Pastane Bölüm Şefi	47	3,9642	,53413
Gece Şefi	14	3,9457	,62237
Banket Şefi	17	4,0094	,56134
Kahvaltı Şefi	24	3,5866	,54828
Diyet Aşçısı	16	4,165	,56773
Ala Carte Şefi	43	3,7441	,85399

Tablo 25. Aşçıların mutfaktaki görev durumlarına göre aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisi ölçeğinden aldıkları puanlara göre ANOVA analizi.

		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Aşçılık Eğitiminin Sektör Başarısı ile İlişkisi	Gruplar Arası	8,1450	16	509	1,1177	,336
	Gruplar içi	167,606	368	,455		
	Toplam	175,751	384			

Yukarıdaki tablo incelendiğinde aşçıların aşçılık eğitiminin sektör başarı ile ilişkisine yönelik görüşleri ile mutfaktaki görev durumları arasında anlamlı fark olmadığı gözlenmektedir (sig.= 0,336). Buna göre;

“H₇: Otel işletmelerinde çalışan aşçıların aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisine yönelik düşüncelerinde mutfaktaki görev durumuna göre fark vardır.” hipotezi reddedilmektedir.

4.7.7. Aylık Gelir Durumu

Araştırmaya katılan aşçıların aylık gelir durumlarına göre aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisi ölçeğinden aldıkları puanların aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 26’da gösterilmiştir. Ayrıca aritmetik ortalamalar arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile incelenmiş ve sonuçlar Tablo 27’de açıklanmıştır.

Tablo 26. Aşçıların aylık gelirlerine göre aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisi ölçeğinden aldıkları puanların aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri.

Aylık Gelir Durumu	Aşçılık Eğitiminin Sektör Başarısı ile İlişkisi		
	N	$\bar{X}$	s.s.
1.400 -2.400	74	3,8968	,60775
2.401-3.400	151	3,7886	,71216
3.401-4.400	111	3,9614	,65729
4.401-5.400	29	3,8786	,57565
5.401 ve üzeri	20	3,8080	,85393

Tablo 27. Aşçıların aylık gelir durumlarına göre aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisi ölçeğinden aldıkları puanlara göre ANOVA analizi.

		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Aşçılık Eğitiminin Sektör Başarısı ile İlişkisi	Gruplar Arası	2,057	4	,514	1,125	,344
	Gruplar içi	173,694	380	,457		
	Toplam	175,751	384			

Yukarıdaki tablo incelendiğinde aşçıların aşçılık eğitiminin sektör başarı ile ilişkisine yönelik görüşleri ile aylık gelir durumları arasında anlamlı fark olmadığı gözlenmektedir (sig.= 0,344). Buna göre;

“H₈: Otel işletmelerinde çalışan aşçıların aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisine yönelik düşüncelerinde aylık gelir durumuna göre fark vardır.” hipotezi reddedilmektedir.

4.7.8. Aşçılık Yapma Süresi

Araştırmaya katılan aşçıların aşçılık yapma sürelerine göre aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisi ölçeğinden aldıkları puanların aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 28’de gösterilmiştir. Ayrıca aritmetik ortalamalar arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile incelenmiş ve sonuçlar Tablo 29’da açıklanmıştır.

Tablo 28. Aşçıların aşçılık yapma sürelerine göre aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisi ölçeğinden aldıkları puanların aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri.

Aşçılık Yapma Süresi	Aşçılık Eğitiminin Sektör Başarısı ile İlişkisi		
	N	$\bar{X}$	s.s.
0- 3 yıl	37	3,9978	,64649
3 yıl üzeri -6 yıl	48	3,8008	,62102
6 yıl üzeri - 9 yıl	36	3,9256	,56796
9 yıl üzeri - 12 yıl	47	3,9123	,65422
12 yıl üzeri - 15 yıl	71	3,8355	,72290
15 yıl üzeri - 18 yıl	28	3,9686	,46038
18 yıl üzeri - 21 yıl	46	3,7374	,84524
21 yıl üzeri	72	3,8594	,70158

Tablo 29. Aşçıların aşçılık yapma sürelerine göre aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisi ölçeğinden aldıkları puanlara göre ANOVA analizi.

		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Aşçılık Eğitiminin Sektör Başarısı ile İlişkisi	Gruplar Arası	2,200	7	,314	,683	,687
	Gruplar içi	173,551	377	,460		
	Toplam	175,751	384			

Yukarıdaki veriler göz önüne alındığında aşçıların aşçılık eğitiminin sektör başarı ile ilişkisine yönelik görüşleri ile aşçılık yapma süreleri arasında anlamlı fark olmadığı gözlenmektedir (sig.= 0,687). Buna göre;

“H₉: Otel işletmelerinde çalışan aşçıların aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisine yönelik düşüncelerinde aşçılık yapma süresine göre fark vardır.” hipotezi reddedilmektedir.

4.7.9. Şuan ki İş Yerinde Çalışma Süresi

Araştırmaya katılan aşçıların şuan ki iş yerlerindeki çalışma sürelerine göre aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisi ölçeğinden aldıkları puanların aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 30’da gösterilmiştir. Ayrıca aritmetik ortalamalar arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile incelenmiş ve sonuçlar Tablo 31’de açıklanmıştır.

Tablo 30. Aşçıların şuan ki iş yerlerindeki çalışma sürelerine göre aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisi ölçeğinden aldıkları puanların aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri.

	Aşçılık Eğitiminin Sektör Başarısı ile İlişkisi		
Şuan ki İş Yerinde Çalışma Süresi	N	$\bar{X}$	s.s.
0-3 yıl	158	3,8795	,68687
3 yıl üzeri -6 yıl	99	3,9051	,61347
6 yıl üzeri - 9 yıl	89	3,8854	,70580
9 yıl üzeri	39	3,6779	,71395

Tablo 31. Aşçıların şuan ki iş yerlerinde çalışma sürelerine göre aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisi ölçeğinden aldıkları puanlara göre ANOVA analizi.

		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Aşçılık Eğitiminin Sektör Başarısı ile İlişkisi	Gruplar Arası	1,592	3	,531	1,161	,324
	Gruplar içi	174,159	381	,457		
	Toplam	175,751	384			

Yukarıdaki tablo incelendiğinde aşçıların aşçılık eğitiminin sektör başarı ile ilişkisine yönelik görüşleri ile şuan ki iş yerlerinde çalışma süreleri arasında anlamlı fark olmadığı gözlenmektedir (sig.= 0,324). Buna göre;

“H₁₀: Otel işletmelerinde çalışan aşçıların aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisine yönelik düşüncelerinde şuan ki iş yerinde çalışma süresine göre fark vardır.” Hipotezi reddedilmektedir.

4.7.10. Sahip Olunan En Yüksek Mutfak Eğitim Derecesi

Araştırmaya katılan aşçıların sahip oldukları en yüksek mutfak eğitim derecelerine göre aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisi ölçeğinden aldıkları puanların aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 32’de gösterilmiştir.

Ayrıca aritmetik ortalamalar arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile incelenmiş ve sonuçlar Tablo 33’de açıklanmıştır.

Tablo 32. Aşçıların sahip oldukları en yüksek mutfak eğitim derecelerine göre aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisi ölçeğinden aldıkları puanların aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri.

Sahip Olunan En Yüksek Mutfak Eğitimi	Aşçılık Eğitiminin Sektör Başarısı ile İlişkisi		
	N	$\bar{X}$	s.s.
Lise mutfak eğitimi	92	4,0009	,61888
Resmi çıraklık mutfak eğitimi	148	3,8257	,68825
Ön lisans mutfak eğitimi	32	3,9225	,54382
Lisans mutfak eğitimi	30	3,8680	,74716
Mutfak eğitimi yok	53	3,6491	,78949
Özel mutfak okulu- Halk Eğitim Merkezi	30	3,9853	,54325

Tablo 33. Aşçıların sahip olduğu en yüksek mutfak eğitimine göre aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisi ölçeğinden aldıkları puanlara göre ANOVA analizi.

		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Aşçılık Eğitiminin Sektör Başarısı ile İlişkisi	Gruplar Arası	4,938	5	,988	2,191	,055
	Gruplar içi	170,813	379	,451		
	Toplam	175,751	384			

Yukarıdaki tabloya göre aşçıların aşçılık eğitiminin sektör başarı ile ilişkisine yönelik görüşleri ile sahip oldukları en yüksek mutfak eğitimi arasında anlamlı fark olmadığı gözlenmektedir (sig.= 0,055). Buna göre;

“H₁₁: Otel işletmelerinde çalışan aşçıların aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisine yönelik düşüncelerinde sahip olunan mutfak eğitim derecelerine göre fark vardır.” hipotezi reddedilmektedir.

4.7.11. Resmi Mutfak Eğitiminin Alındığı Kurum

Araştırmaya katılan aşçıların resmi mutfak eğitimlerini aldıkları kurumlara göre aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisi ölçeğinden aldıkları puanların aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 34’de gösterilmiştir. Ayrıca aritmetik ortalamalar arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile incelenmiş ve sonuçlar Tablo 35’de açıklanmıştır.

Tablo 34. Aşçıların resmi mutfak eğitimlerini aldıkları kurumlara göre aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisi ölçeğinden aldıkları puanların aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri.

	Aşçılık Eğitiminin Sektör Başarısı ile İlişkisi		
Resmi Mutfak Eğitiminin Alındığı Kurum	N	$\bar{X}$	s.s.
Lise mutfak eğitimi	64	4,0862	,51017
Çıraklık eğitimi	111	3,8324	,62685
MEB Sertifika programları	62	3,8897	,72210
Halk Eğitim Merkezleri-Özel Mutfak Okulları	51	3,8063	,74264
Lisans	22	4,0255	,69211
Önlisans	22	3,8473	,60822
Mutfak eğitimim yok	53	3,6491	,78949

Tablo 35. Aşçıların resmi mutfak eğitimlerini aldıkları kurumlara göre aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisi ölçeğinden aldıkları puanlara göre ANOVA analizi.

		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Aşçılık Eğitiminin Sektör Başarısı ile İlişkisi	Gruplar Arası	6,508	6	1,085	2,422	,026
	Gruplar içi	169,244	378	,448		
	Toplam	175,751	384			

Yukarıdaki tabloya göre aşçıların aşçılık eğitiminin sektör başarı ile ilişkisine yönelik görüşleri ile resmi mutfak eğitimlerini aldıkları kurumlar arasında anlamlı fark olduğu gözlenmektedir (sig.= 0,026). Anlamlı farkın tespiti için Tukey analizine başvurulmuştur. Buna göre “Mutfak Eğitimim Yok” ifadesinin ortalaması ($\bar{X}$ =3,6491), “Lise Mutfak Eğitimi” ($\bar{X}$ =4,0862) ifadesinin ortalamasından düşüktür. Buna göre;

“H₁₂: Otel işletmelerinde çalışan aşçıların aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisine yönelik düşüncelerinde mutfak eğitiminin alındığı kuruma göre fark vardır.” hipotezi kabul edilmektedir.

4.7.12. Mutfak Eğitim Sertifikası

Araştırmaya katılan aşçıların mutfak eğitimi sertifikalarına göre aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisi ölçeğinden aldıkları puanların aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 36’da gösterilmiştir. Ayrıca aritmetik ortalamalar

arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile incelenmiş ve sonuçlar Tablo 37’de açıklanmıştır.

Tablo 36. Aşçıların mutfak eğitimi sertifikalarına göre aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisi ölçeğinden aldıkları puanların aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri.

Mutfak Eğitimi Sertifikası	Aşçılık Eğitiminin Sektör Başarısı ile İlişkisi		
	N	$\bar{X}$	ss
Hijyen Sertifikası	54	4,0178	,58873
Çıraklık- Kalfalık Sertifikası	38	3,8874	,64998
Ustalık- Usta Öğreticilik Sertifikası	46	3,8365	,70006
İş Sağlığı Güvenliği Sertifikası	29	3,7848	,70211
Haccp- Gıda Güvenliği Sertifikası	30	3,7240	,68942
Profesyonel Aşçılık- Pastacılık- Ekmekçilik Sertifikası	11	3,7309	,83830
Sertifikam Yok	177	3,8707	,68581

Tablo 37. Aşçıların mutfak eğitimi sertifikalarına göre aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisi ölçeğinden aldıkları puanlara göre ANOVA analizi.

		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Aşçılık Eğitiminin Sektör Başarısı ile İlişkisi	Gruplar Arası	2,302	6	,384	,836	,543
	Gruplar içi	173,449	378	,459		
	Toplam	175,751	384			

Yukarıdaki tablo incelendiğinde aşçıların aşçılık eğitiminin sektör başarı ile ilişkisine yönelik görüşleri ile sahip oldukları mutfak eğitimi sertifikaları arasında anlamlı fark olmadığı gözlenmektedir (sig.= 0,543). Buna göre;

“H₁₃: Otel işletmelerinde çalışan aşçıların aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisine yönelik düşüncelerinde sahip olunan mutfak eğitimi sertifikalarına göre fark vardır.” hipotezi reddedilmektedir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Değişen ve gelişen dünyada rekabetle doğru orantılı olarak çalışanların niteliği önemli bir hal almıştır. Bununla birlikte aşçılık eğitime duyulan ihtiyaçta giderek artış göstermektedir. Aşçılık eğitimi bireysel açıdan değerlendirildiğinde kişinin kaliteli bir yaşam düzeyi elde etmesinde ve davranışlarında olumlu bir değişime gitmesinde büyük pay sahibi olarak karşımıza çıkmaktadır. Bunun yanında işgücünün kalitesini ve üretimde emek faktörünün verimliliğini artırmaktadır.

Tez çalışmasında, beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışan aşçıların resmi aşçılık eğitimlerine verdikleri önem, bu eğitimlerin işe alım süreçlerinde etkisinin olup olmadığı, resmi aşçılık eğitimlerinin aşçıların kariyer hedeflerinde ve sektördeki başarılarında önemli bir unsur olup olmadığı, sunulan hizmet kalitesi düzeyindeki yükselmeler ve ücret düzeylerindeki artışlarda resmi aşçılık eğitiminin etken bir unsur olup olmadığına yönelik düşüncelerinin ortaya çıkarılması amaçlanmaktadır. Bu doğrultuda İstanbul ili beş yıldızlı otel işletmelerindeki aşçılardan anket formu aracılığıyla toplanan veriler değerlendirilmiştir. 385 anket geçerli kabul edilmiş ve değerlendirmeye alınmıştır. Araştırmaya katılan aşçılara ait demografik özellikler aşağıdaki gibi özetlenebilir.

Araştırmaya katılan 385 aşçının; 46'sı (%11,9) kadın, 339'u (%88,1) erkektir. Elde edilen veriler ışığında aşçıların büyük bir kısmının erkek olduğu gözlenmektedir. Bu durumun nedeni olarak; aşçılık mesleğinin fiziksel olarak yıpratıcı olması, erkek aşçıların tarafından kadının güçsüz görülmesi ve bunun işe alımda olumsuz etki göstermesi söylenebilir. Kadınların mutfak sektöründe sayılarının oldukça az olmasının bir başka nedeni olarak yoğun çalışma saatleri de gösterilebilir. Çiftçi (2014) yönetici konumundaki aşçıların ortalama 10 ila 12 saat arasında çalıştıklarını belirtmiştir. Aile ortamında aktif faaliyet gösteren kadının 10-12 saatini iş yerinde geçirmesi ve bedenen çalışması oldukça yıpratıcı bir süreçtir. Ereş (2006) konuyla ilgi yapmış olduğu makale çalışmasında kadınlara aile ve iş yaşamını uyumlaştırabilmeleri için çeşitli olanaklar sunulduğunu ancak kadına yönelik toplumsal cinsiyet bakış açısı eksikliğinin giderilemediğini vurgulamıştır. Bunun yanında eşit düzeydeki işe eşit ücret hedefine ulaşamamış, işe alma ve yükselmede kadının hamileliği gibi unsurların ayrımcı uygulamalara dayanak

oluşturduğunu belirtmiştir. Bu noktada eğitimli personelin istihdamıyla birlikte bu cinsiyetçi yaklaşımın önüne geçileceği erkek aşçıların kadın meslektaşları hakkındaki önyargı ve ayrımcı davranışlarının giderileceği ve bu sayede sektördeki kadın sayısının artacağı düşünülmektedir.

Katılımcıların yaş durumları incelendiği de 50'sinin (%13) 18-24 yaş aralığında, 167'sinin (%43,4) 25-34 yaş aralığında, 111'inin (%28,8) 35-44 yaş aralığında, 57'sinin (%14,8) 45 yaş ve üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların büyük kısmı genç ve orta yaş aralığındadır. Pekerşen (2015) yapmış olduğu doktora tezi çalışmasında genç ve orta yaş grubu bireylerin mutfak sektörünün çalışma şartlarına uyum sağlayabilecek nitelikte ve enerjide olduklarını belirtmiştir. Dolayısıyla katılımcıların genelinin mutfak fiziksel şartlarına uyum sağlayacak nitelikte olduğu söylenebilir.

Medeni durumlarına bakıldığında 261'inin (%67,8) evli, 124'ünün (%32,2) bekâr olduğu gözlenmektedir. Çarıkçı ve Çelikkol (2009) yapmış oldukları makale çalışmasında evli çalışanların bekârlara göre daha fazla iş aile çatışmasına maruz kaldıklarını ve bu durumun işten ayrılıştaki etkisinin bulunduğunu belirtmişlerdir. Ancak evli aşçı sayısının daha fazla olduğu göz önüne alındığında aşçılık mesleğinin yoğun çalışma şartlarının bireylerin evlilik hayatları üzerinde olumsuz etki yaratmadığı sonucuna ulaşılabilir.

Araştırmaya katılan aşçıların 74'ü (%19,2) ilköğretim, 85'i (%22,1) ortaokul, 138'i (%35,8) lise ve dengi, 39'u (%10,1) önlisans, 49'u (%12,7) lisans- yüksek lisans eğitimi almıştır. Bu bulgular aşçıların eğitim düzeylerinin çoğunlukla lise ve altında olduğunu göstermektedir. Aşçıların eğitim seviyelerinin düşük olmasının nedeni olarak usta çırak ilişkisinin halen devam etmesi gösterilebilir. Maddi yetersizlik sebebiyle okula gitmek yerine çıraklık yaparak hem iş öğrenip hem para kazanmak düşüncesi de bu durumun bir diğer nedeni olarak düşünülebilir. Önlisans, lisans ve yüksek lisans programlarından mezun aşçı sayısının az olması işin niteliğinin mezun öğrencilerin beklentilerini karşılayacak düzeyde olmamasıyla açıklanabilir. Görkem ve Öztürk (2011) yapmış oldukları makale çalışmasında öğrencilerin %25,3'ünün mezun olduktan sonra mutfak sektöründe çalışmak istemediklerini ortaya koymuşlardır. Ancak eğitimli olmayan personelin sektörün

değişen ve gelişen ihtiyaçlarına karşılık veremeyeceği dolayısıyla hizmet beklentisini karşılayamayacağı düşüncesi eğitime duyulan ihtiyacın ve eğitimli aşçı sayısının artışı göstereceğini düşündürmektedir.

Aşçıların 20'sinin (%5,2) aşçıbaşı, 28'inin (%7,3) aşçıbaşı yardımcısı, 23'ünün (%6,0) sos bölüm şefi, 18'inin (%4,7) garnitür bölüm şefi, 15'inin (%3,9) çorba bölüm şefi, 17'sinin (%4,4) ızgara bölüm şefi, 28'inin (%7,3) soğuk bölüm şefi, 30'unun (%7,8) sıcak bölüm şefi, 19'unun (%4,9) ordövr bölüm şefi, 11'inin (%2,9) sebze bölüm şefi, 15'inin (%3,9) kasap bölüm şefi, 47'sinin (%12,2) pastane şefi, 14'ünün (%3,6) gece şefi, 17'sinin (%4,4) banket şefi, 24'ünün (%6,2) kahvaltı şefi, 16'sının (%4,6) diyet şefi ve 43'ünün (%11,2) ala carte şefi olduğu gözlenmiştir. Bu durum ankete yanıt verenlerin çoğunlukla pastane şefi ve ala carte şefi olduğunu göstermektedir. Bunun sebebi müşteri talebi doğrultusunda otel mutfağında en çok çalışılan alanlar olması olarak düşünülebilir. Otel bünyesindeki ala carte restoran ve pastanelerin otel müşterisinin yanında dışarıya da hizmet vermesi sebebiyle hizmet talebinin yoğun olması da bu alandaki personel sayısının fazla olmasının bir diğer nedeni olarak gösterilebilir.

Katılımcıların aylık gelir durumlarına bakıldığında 74'ünün (%19,2) 1400-2400 TL aralığında, 151'inin (%39,2) 2401-3400 TL aralığında, 111'inin (%28,8) 3401-4400 TL aralığında, 29'unun (%7,5) 4401-5400 TL aralığında, 20'sinin (%5,2) 5401 TL ve üzeri maaş aldığı görülmüştür. Genel maaş düzeyinin 4.400 TL ve altında olduğu gözlenmiştir. 4.400 TL ve üzerinde ki maaşları aşçıbaşı ve aşçıbaşı yardımcısının aldığı düşünülmektedir. Türkiye'de dört kişilik bir ailenin yeterli ve dengeli beslenebilmesi için aylık gıda harcaması tutarı 1.662,70 TL'dir. Gıda harcamalarına ilaveten barınma, ulaşım, eğitim, sağlık gibi harcamalarda eklendiğinde yoksulluk sınırı 2016 yılında 5.693 TL olarak belirlenmiştir. (Türkiye İstatistik Kurumu, 2018). Bu durum aşçıların sanıldığı kadar yüksek maaş almadıklarını ortaya koymaktadır. Akoğlu ve diğerleri (2017) yapmış oldukları makale çalışmalarında gastronomi alanındaki çalışanlara hak edildiğinden daha düşük ücret verildiğini görüşünü ortaya koymuşlardır. Bununla bağlantılı olarak Birdir, Derinalp ve Çanakçı (2013) da yapmış oldukları makale çalışmasında mutfak

çalışanına ödenen ücretin düşük olduğunu saptamış ve ücretlerin adil dağıtılmadığını tespit etmişlerdir.

Katılımcıların 353'ü (%91,7) iş yerlerinde kadrolu olarak çalıştıklarını, 32'si (%8,3) sözleşmeli yani geçici olarak çalıştıklarını belirtmişlerdir. Katılımcıların 158'i (%41) 0-3 yıl aralığında bu işletmede çalıştığını, 99'u (%25,7) 3 yıl üzeri- 6 yıl arasında bu işletmede çalıştığını, 89'u (%23,1) 6 yıl üzeri- 9 yıl arasında bu işletmede çalıştığını, 39'u (%10,1) 9 yıl üzeri süredir bu işletmede çalıştığını belirtmiştir. Araştırmaya katılan aşçıların büyük bir kısmı 0-3 yıl aralığında aynı işletmede çalışmakta ve %91,7'si kadrolu olarak görev almaktadır. Bunun nedeni İstanbul'da sezonluk işçi kavramının olmaması, yaz-kış standart kadro ile faaliyet göstermeleri olarak yorumlanabilir. Bu da aynı kadro ile devam eden işletmelerin daha başarılı ve düzenli olacağını düşündürmektedir.

Araştırmaya katılan aşçıların, 37'si (%9,6) 0- 3 yıl arasında, 48'i (%12,5) 3 yıl üzeri ile 6 yıl arasında, 36'sı (%9,4) 6 yıl üzeri ile 9 yıl arasında, 47'si (%12,2) 9 yıl üzeri ile 12 yıl arasında, 71'i (%18,4) 12 yıl üzeri ile 15 yıl arasında, 28'i (%7,3) 15 yıl üzeri ile 18 yıl arasında, 46'sı (%11,9) 18 yıl üzeri ile 21 yıl arasında, 72'si (%18,7) 21 yıl üzerinde aşçılık yapmaktadırlar. Bu veriler neticesinde sektörde uzun süreli istihdamdan söz etmek mümkündür. Aşçılık bu yönüyle eğitim almış, gelişen sektöre uyum sağlayabilen personele uzun süreli istihdam garantisi verebilmektedir. Ast üst ilişkisinin bulunduğu mutfaklarda tecrübe kıdem kazanmada önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Aşçılık mesleğinde tecrübe edinmek de uzun yıllar bu mesleği icra etmek ile bağlantılıdır.

Katılımcıların sahip oldukları en yüksek mutfak eğitim derecesine bakıldığında 92'sinin (%23,9) lise mutfak eğitimi düzeyinde olduğu, 148'inin (%34,4) resmi çıraklık eğitimi düzeyinde, 32'sinin (%8,3) ön lisans mutfak eğitimi düzeyinde, 30'unun (%7,8) lisans mutfak eğitimi düzeyinde, 30'unun (%7,8) özel mutfak okulu- halk eğitim merkezlerinde eğitim aldığı ve 53 (%13,8) kişinin de mutfak eğitimine sahip olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır. Görkem ve Öztürk (2011) yapmış oldukları makale çalışmalarında otel işletmelerinde çalışan mutfak yöneticilerinin yaklaşık 1/3'ünün mesleki eğitime sahip olmadığı, yükseköğrenim düzeyinde mesleki eğitim alanların ise sadece % 1,2 oranının da olduğunu tespit

etmişlerdir. Çekal (2007) aşçıların beslenme bilgi düzeyleri üzerine yapmış olduğu makale çalışmasında, aşçıların % 63,5'inin meslekleri ile ilgili eğitim almadıklarını belirlemiş ve eğitim alanların çıraklık eğitim merkezlerine devam ettiklerini saptamıştır.

Bu bilgilerden hareketle katılımcıların genellikle en yüksek eğitim derecesinin çıraklık eğitimi ve lise döneminde alınan aşçılık eğitimi üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir. Sektörün nitelikli personel ihtiyacının karşılanmasında aşçılık eğitimi büyük öneme sahiptir. Bu noktada sektörün gerekliliklerini yerine getirebilecek donanıma sahip aşçı yetiştiren eğitim kurumlarına büyük görevler düşmektedir. Sektör çalışanları ve öğrenciler arasındaki iletişim kopukluklarını gidermek adına uygulama tabanlı eğitimlerin verilmesi bu hususta fayda sağlayabilir. Zaman içerisinde yeni yetişen eğitimli neslin sektörde istihdamının artışıyla da bu durum değişiklik gösterecektir. Lin (2012) yapmış olduğu doktora tezinde aşçılık okullarının gelecekteki şefleri yetiştirmek için doğru bir yer olduğunu, eğitimin yaratıcılığı ortaya çıkarmak için arabuluculuk yapabileceğini, eğitimcilerin öğrencilerin yaratıcılık gelişimlerini güçlendirmek ve ilham vermek için mevcut sektör gelişmelerini bilmeleri gerektiğini de vurgulamıştır.

Araştırmaya katılan aşçıların resmi mutfak eğitimini nereden aldıklarına bakıldığında 64'ünün (%16,6) "lise mutfak eğitimi yanıtını verdiği, 111'inin (%28,8) çıraklık eğitim merkezleri, 62'sinin (%16,1) MEB sertifika programları, 51'inin (%13,2) halk eğitim merkezleri- özel mutfak okulları, 22'sinin (%5,7) lisans eğitimi sürecinde, 22'sinin (%5,7) ön lisans eğitimi sürecinde yanıtını verdikleri gözlenmiştir. 53 katılımcı ise mutfak eğitimine sahip olmadıklarını belirtmiştir. Aşçıların büyük çoğunluğunun çıraklık eğitim merkezlerinde eğitim aldığı görülmektedir.

Katılımcıların sahip oldukları sertifikalar sorulduğunda 177 (%46,0) katılımcı hiçbir sertifikaya sahip olmadığını belirtmiştir. Bunun yanında 54 (%14,0) katılımcı "hijyen" sertifikasına sahip olduğunu, 38 (%9,9) katılımcı "çıraklık-kalfalık" sertifikalarına sahip olduğunu, 46 (%11,9) katılımcı "ustalık- usta öğreticilik" sertifikalarına sahip olduğunu, 29 (%7,5) katılımcı "iş sağlığı ve güvenliği" sertifikasına sahip olduğunu, 30 (%7,8) katılımcı "haccp- gıda güvenliği"

sertifikalarına sahip olduğunu, 11 (%2,9) katılımcı “profesyonel aşçılık- pastacılık- ekmekçilik” sertifikalarına sahip olduğunu belirtmiştir. Bu veriler ışığında katılımcılarının yarıya yakınının sertifikaya sahip olmadığı söylenebilir. Mısırlı (2002) “Turizm Sektöründe Meslek Standartları ve Mesleki Belgelendirme Sistemi (Sertifikasyon)”adlı makalesinde gerekli bilgi ve beceriyle donanmış bireyleri sektöre çekmenin ve meslekte kalmalarını sağlamanın yolu olarak gerekli eğitimi almış, bunu diploma ve sertifika ile belgelendiren kişilere yasal bir hak verecek hukuki düzenlemelerin bulunmasından geçmekte olduğunu belirtmiştir. Sektörde sertifikaya sahip olmanın mesleki ilerleme ve gelir düzeyinde artış gibi konularda fayda sağlayacağı düşünülmektedir. Johnston ve Phelan (2016) yapmış oldukları makale çalışmalarında, özellikle Amerika Mutfak Federasyonu (ACF) sertifikalarının gelir düzeyini arttırdığı, mesleki gelişme fırsatı sağladığı, yönetim ve operasyonel becerilerdeki yetkinliği artırdığı sonucuna ulaşmışlardır.

Araştırmada otel işletmelerinde çalışan aşçıların aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisine yönelik düşüncelerinin olumlu yönde olduğu bulgulanmıştır. Zopiatis, Theodosiou ve Constanti (2014) de makale çalışmalarında, mutfak eğitiminin yeni nesil mutfak profesyonellerinin yetişmesinde ve sektördeki başarıyı arttırmasında etkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

“Gelecekte tüm aşçıların arka planlarında herhangi bir tür resmi mutfak eğitimine sahip olmaları gerekecektir.” düşüncesi katılımcılar tarafından en çok kabul görülen ifade olmuştur. Aşçıların eğitim almaları ya da var olan eğitimlerini arttırmaları konusunda da istekli olduğu gözlenmektedir. Aşçılar sektörde daha fazla eğitilmiş aşçı görmeyi istemekte ve işe alımlarda eğitilmiş olan kişinin öncelik kazanması görüşünü desteklemektedirler. Aşçılar resmi mutfak eğitiminin başlangıç seviyesindeki bir aşçı için yüksek gelir elde etmede ve sektörde bir konum kazanmada etkili olabileceğini düşünmektedirler. Bunun yanında aşçılık eğitiminin sektörde başarılı olmak isteyen her aşçı için gerekli olduğu ve kariyer basamaklarında olumlu etki yarattığı sonucuna da ulaşılmaktadır. Traud (2016) doktora tez çalışmasında mutfak eğitimlerinin kariyerler hedeflerinde doğru bir yönlendirme sağladığını ve alınan eğitimin restoran endüstrisindeki ilerlemeleri boyunca öğrencilere rehberlik edeceğini ifade etmiştir. Çiftçi (2014) yapmış olduğu

çalışmasında yönetici pozisyonundaki mutfak personeli arasında aşçılık eğitimi alanlar ve almayanların gıda güvenliği bilgi düzeyi durumlarını karşılaştırmış, aritmetik ortalamalar arasında farklılık bulunmuştur. Aşçılık eğitimi almayan yönetici pozisyonundaki mutfak personelinin gıda güvenliği bilgi düzeyi ortalamasının, eğitim alanlara göre daha yüksek olduğu saptamıştır.

Araştırmada otel işletmelerinde çalışan aşçıların aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisine yönelik düşüncelerinin demografik ve bireysel özelliklerine göre karşılaştırılmasında yapılan analizler sonucunda otel işletmelerinde çalışan aşçıların aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisine yönelik düşüncelerinde cinsiyete göre anlamlı fark gözlenmemiştir. Haddaji, Albors-Garrigós ve García-Segovia (2017) yapmış oldukları makale çalışmasında kariyer başarısında cinsiyetin öneminin olmadığını vurgulamışlardır. Yapılan çalışma bizim çalışmamız ile benzerlik göstermekte ve ortaya çıkarılan bulguyu desteklemektedir.

Aşçıların aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisine yönelik düşüncelerinde eğitim durumuna göre anlamlı fark gözlenmemiştir. Konuyla ilgili Özkök (2017) yapmış olduğu çalışmada aşçıların eğitim düzeylerinin düşük olduğunu belirtmiştir. Duman, Tepeci ve Unur (2006) yapmış oldukları çalışma sonucunda öğrencilerin eğitim düzeyleri ve cinsiyetlerine göre sektörün çalışma şartlarını algılamaları ve sektörde çalışma taleplerine ilişkin görüşlerinde farklılıklar ortaya koymuşlardır. Öğrencilerin sektörde çalışma taleplerini etkileyen önemli hususlar; terfi imkânları ve sektörde çalışmanın sağlayacağı sosyal statü olarak tespit edilmiştir.

Aşçıların aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisine yönelik düşüncelerinde sahip olunan en yüksek mutfak eğitimi derecesine göre anlamlı fark gözlenmemiştir. Hu ve diğerleri (2008) de yapmış oldukları çalışma neticesinde aşçılık eğitiminin ve aşçılık eğitimi düzeylerinin sağlıklı yemek hazırlamada bir etkisinin olmadığını gözlemlemişlerdir. Antun ve Salazar (2005) sektörde istihdam edilen aşçılık bölümü mezunlarının aldıkları eğitimin kariyer başarıları üzerindeki etkisini araştırdıkları makale çalışmalarında sektörde talep edilen becerinin eğitim alınan kurumda verilen dersler ile sağlanması durumunda iş tatmininin daha yüksek seviyede olduğu sonucunu vurgulamışlardır. Türkay, Kaya ve Birer (2013)

İstanbul'da turizm işletme belgeli tesisler üzerinde gerçekleştirdikleri çalışma sonucunda eğitim almış personel ile eğitim almamış personel arasında mesleki beklenti bazında farklılık gözlemiştir.

Aşçıların aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisine yönelik düşüncelerinde sahip olunan sertifikalara göre anlamlı fark gözlenmemiştir. Hughes (2003) konuyla ilgili yapmış olduğu makale çalışmasında aşçılık kursunu tamamlayan öğrencilerin ders sonrası puanlarında belirgin bir iyileşme olduğu ortaya koyarken, beslenme dersini tamamlamayan öğrencilerin ders sonrası puanlarında önemli bir değişiklik olmadığını ifade etmiştir.

Aşçıların aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisine yönelik düşüncelerinde medeni duruma, kadro durumuna, yaşa, mutfaktaki göreve, aylık gelir durumu, aşçılık yapma süresi, şuan ki iş yerinde çalışma süresi ve göre de anlamlı fark gözlenmemiştir.

Ancak otel işletmelerinde çalışan aşçıların aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisine yönelik düşüncelerinde mutfak eğitiminin alındığı kuruma göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Mutfak eğitiminin alındığı kurumların niteliğinin ve akademik yeterliliğinin eğitimin kalitesi üzerinde önemli etkisinin olduğu düşünülmektedir. Sahip olunan ekipmanlar, uygulama mutfağı ve tecrübeli eğitimcilerle alınan eğitim başarıya ulaşmada daha etkili olmaktadır. Bunun yanında eğitimin süresi de kalitesini arttırmada etkili bir unsurdur. Yen, Cooper ve Murrmann (2013) aşçılık okulu mezunları üzerinde yapmış oldukları makale çalışmalarında, mutfak ile ilgili müfredat programlarına katılım sürelerinin fazlalığı ve daha uzun süre iş deneyimine sahip oldukları için dört yıllık aşçılık okulu mezunlarının iki yıllık aşçılık okulu mezunlarına kıyasla daha iyi kariyer fırsatlarına sahip olduğunu gözlemlemiştir. Hertzman ve Maas (2012) yapmış oldukları çalışmada ücretli eğitim veren aşçılık okullarından mezun olan öğrenciler ile ücretsiz eğitim veren aşçılık okullarından mezun olan öğrenciler arasında ilk çalıştıkları yer, ilk iş unvanları veya ilk maaşlarında önemli bir farklılık olmadığını gözlemlemiştir.

Sonuç olarak; aşçılık eğitimi sektörde başarı elde etmek isteyen bireyler için başlangıç basamağı olarak görülebilir. Donanımlı ve kaliteli kadroya sahip bir

kurumdan alınan aşçılık eğitimi bireyleri iş yaşamları boyunca ileri seviyeye taşıyacaktır. Konuyla ilgili aşçılık eğitimi veren kurumlara ve otel işletmelerine bir takım öneriler sunulabilir;

- Aşçılık mesleği yüksek maliyet ve beceri gerektiren bir iş koludur. Dolayısıyla eğitim sürecinde ekipman ve malzemelerin eksiksiz, eğitimcilerin ise alanlarında donanımlı olması gerekmektedir.
- Aşçılığın bir sanat dalı olarak görülmesi ve alanında eğitilmiş kişilerin hak ettiği değeri görmesi gerekmektedir.
- Ücret politikasında daha az ücrete vasıfsız eleman çalıştırma düşüncesi yerine eğitilmiş personelle çalışarak uzun vadede daha kaliteli ve süregelen işler üretilebilir.
- İş yerlerinde kadın istihdamı hususuna dikkat edilip, kadın haklarının korunmasıyla cinsiyetçi yaklaşımlar önlenir.
- Yoğun çalışma saatleri standart bir düzeye getirilerek aile yaşamı desteklenebilir.
- Hizmet içi eğitimlerle personelin düzenli aralıklarla eğitime katılması işletmeler adına fayda sağlayabilir.

KAYNAKÇA

Akay, Bayram, Uslu, Abdullah ve Sancar, Muhammet Fatih (2018). Turizm eğitimi alan öğrencilerin staj döneminde yaşadıkları sorunlar: Lisans ve ortaöğretim turizm öğrencileri örneği. **OPUS – Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi**, 8(Gençlik Araştırmaları Özel Sayısı), 212-236.

Akoğlu, Aylin ve diğerleri (2017). Gastronomi ve mutfak sanatları eğitimi alan öğrencilerin sektörde çalışmaya yönelik bakış açıları. **Journal of Tourism and Gastronomy Studies**. 5(2), 146-159.

Aksoy, Mustafa, İflazoğlu, Nurhayat ve Canbolat, Cihan (2016). Avrupa aşçılık tarihi: Antik Yunan'dan Sanayi Devrimi'ne. **Journal of Recreation and Tourism Research**, 3 (1), 54-62.

Aktaş, M. Tuba ve Özsoy Erden, Ceyda (2015). Bilgi toplumunun mesleki eğitim paradigması ve türkiye ekonomisine potansiyel katkılar. **Electronic Journal of Vocational Colleges**. 4. UMYOS Özel Sayısı, 130-138.

Anadolu Üniversitesi, (2017). Erişim adresi: <http://abp.anadolu.edu.tr/tr/program/programProfili/1576/8/1> adresinden 13.05.2017 tarihinde erişildi.

Ankara Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, (2017). Erişim adresi: http://otmlankara.meb.k12.tr/meb_iys_dosyalar/06/25/123240/icerikler/tarihcemiz_136192.html?CHK=185b11f2de02693a2c5cfa77e0699145 adresinden 13.05.2017 tarihinde erişildi.

Antun, John M. ve Salazar, John (2005). The impact of learning transfer outcomes on employed culinary arts graduates' perceptions of career success. **Journal of Culinary Science & Technology**, 4(1) 75-87.

Arıkan, Rauf (2017). **Araştırma yöntem ve teknikleri**. Ankara: Nobel.

Arslan, Gökhan ve Kıvrak, Serkan (2007). **İnşaat sektöründe eğitim – başarı / başarısızlık ilişkisinin incelenmesi**. 4. İnşaat Yönetimi Kongresi Bildiriler Kitabı.(377-386). 4. İnşaat Yönetimi Kongresi: İstanbul.

Aymankuy, Yasin ve Aymankuy, Şimal (2011). **Lisans düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilerin turizm sektöründeki istihdama bakışları ve kariyer beklentilerine dönük balıkesir üniversitesi turizm işletmeciliği ve otellilik yüksekokulu öğrencileri üzerine bir araştırma**. 12. Ulusal Turizm Kongresi Bildiriler Kitabı, (614-627). 12. Ulusal Turizm Kongresi: Düzce.

Babaç, Erhan ve Öncel, Sibel (2017). **Anadolu üniversitesi gastronomi ve mutfak sanatları bölümü öğrencilerinin özyeterliklerine yönelik nitel bir araştırma**. 1. Uluslararası Turizmin Geleceği Kongresi: İnovasyon, Girişimcilik ve Sürdürülebilirlik Kongresi Bildiriler Kitabı, (s.306-316). 1. Uluslararası Turizmin Geleceği Kongresi: Mersin.

Birdir, Kemal ve Kılıçhan, Reha (2013). **Mutfak şeflerinin mesleki eğitim düzeyleri ve yaşadıkları eğitim problemlerinin tespitine yönelik bir çalışma**. 14. Ulusal Turizm Kongresi Bildiriler Kitabı, (615-635). 14. Ulusal Turizm Kongresi: Kayseri.

Birdir, Kemal, Derinalp, Seda ve Çanakçı, Tuncay (2013). Otel mutfaklarında çalışan iş görenlerin sorunları. 14. Ulusal Turizm Kongresi Bildiriler Kitabı, (s.980-997). 14. Ulusal Turizm Kongresi: Kayseri.

Bozgeyikli, Hasan, Derin, Sümeyye ve Toprak, Emre (2016). Üniversite öğrencilerinin mesleki değer algıları. *International Journal of Contemporary Educational Studies*, 2 (1), 139-156.

Avrupa Mesleki Eğitim ve Geliştirme Merkezi (CEDEFOP) (2017), <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/european-inventory/european-inventory-glossary> adresinden 01.05.2017 tarihinde erişildi.

Çarıkçı, İlker ve Çelikkol, Özlem (2009), İş –Aile çatışmasının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 1(9), 153-170.

Çelik, Fethi (2006). Türk eğitim sisteminde hedefler ve hedef belirlemede yeni yönelimler. *Süleyman Demirel Üniversitesi Burdur Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11, 1-15.

Çemrek, Fatih ve Yılmaz, Hatice (2010). Turizm ve otel işletmeciliği ile aşçılık programı öğrencilerinin “uygulamalı mutfak dersleri” hakkında tutum ve düşüncelerini ölçmeye yönelik bir uygulama. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 2 (12), 203-220.

Chefschool, (2017). Erişim adresi: <http://www.chef-school.net/5/chefschool-hakkinda> adresinden 15.12.2017 tarihinde erişildi.

Çakır, Murat (2010). Otel işletmelerinin mutfak bölümünde istihdam edilen personelin eğitim sürecinin değerlendirilmesi: istanbul'daki 5 yıldızlı zincir otellere yönelik bir alan çalışması. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.

Çekal, Nurten (2007). Aşçıların beslenme (besin öğeleri) bilgi düzeyleri üzerine bir araştırma. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 18 (1), 64-74.

Çiftçi, Berker (2014), 5 Yıldızlı otellerde aşçılık eğitimi alan ve almayan yönetici pozisyonundaki mutfak personelinin gıda güvenliği konusundaki bilgi ve uygulamaları. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Daylar, Şükran (2015), Otel mutfak yöneticilerinin işgörenlerin yeterlilik düzeyi hakkındaki algıları: karşılaştırılmalı bir uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.

Demir, Rıza ve Acar, Ahmet Cevat (2014). İş ahlakı açısından ücret yönetimi sistemi. *İş Ahlakı Dergisi*, 7 (1) 95-148.

Demirdelen, Derya (2013). Yöneticilerin kariyer tatminine ilişkin görüş ve algıları: antalya'da 5 yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma.

Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Demirtaş, Nihat (2010). **Otel işletmeciliği**. (2. Baskı) Ankara: Ankara Uzaktan Eğitim.

Denk, Erkan ve Koşan, Abdülkadir (2017). Otel mutfak çalışanları mesleki eğitim seviyeleri ve kariyer hedeflerinin ölçülmesi: kış koridoru analizi. **Yorum-Yönetim-Yöntem Dergisi**, 5(1), 55-83.

Deutscher, Viola ve Winther, Etsher (2017). Instructional sensitivity in vocational education. **Learning and Instruction**, 53, 21-33.

Doğan Dönmez, Mutlu ve Kalıncak, Velittin (2015). Konaklama işletmeleri mutfak çalışanlarının antropometrik ölçüleri ve optimum mutfak donanımı tasarımı. **Süleyman Demirel Üniversitesi Mühendislik Bilimleri ve Tasarım Dergisi**, 3(3), 111-119.

Duman, Teoman, Tepeci, Mustafa ve Unur, Kamil (2006). Mersin’de yükseköğretim ve orta öğretim düzeyinde turizm eğitimi almakta olan öğrencilerin sektörün çalışma koşullarını algılamaları ve sektörde çalışma isteklerinin karşılaştırmalı analizi. **Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi**, 17 (1), 51-69.

EKS Mutfak Akademisi, (2017). Erişim adresi: <http://www.eksmutfak.com.tr/Sayfa/hakkimizda/eks-mutfak-akademisi-hakkinda> adresinden 15.12.2017 tarihinde erişildi.

Eraslan, Nevzat (2017). **Pişirme yöntemleri**. (3.Baskı). Ankara: Nobel.

Ereş, Figen (2006), Türkiye’de kadının statüsü ve yansımaları, **Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi**, 19, s. 40-52.

George, Darren ve Mallery, Paul (2003). **SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference 11.0 update** (4. Baskı) Boston: Allyn & Bacon.

Görkem, Onur ve Öztürk, Yüksel (2012). Ulusal aşçılık meslek standardı çerçevesinde öğrenci yeterliklerine ilişkin üç boyutlu değerlendirme. **Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi**, 1 (9), 65-76.

Görkem, Onur ve Sevim, Burhan (2016). Gastronomi Eğitiminde geç mi kalındı? Acele mi ediliyor? **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, 15 (58), 977-988.

Görkem, Onur ve Öztürk, Yüksel (2011). Otel mutfaklarında stajyer istihdamı ve beceri eğitimi yeterliğine yönelik bir uygulama. **İşletme Araştırmaları Dergisi**, 3(4), 18-33.

Gürbüz, Said ve Yüksel, Murad (2008). Çalışma ortamında duygusal zekâ: iş performansı, iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı ve bazı demografik özelliklerle ilişkisi. **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, 9 (2), 174-190.

Gürsel, Ünal (2014). **Uluslararası otel işletmelerinde yiyecek ve içecek bölümünün organizasyon yapısı ve işlevleri**. T.C. Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Kırklareli.

Haddaji, Majd, Albors-Garrigós Jose ve García-Segovia Purificación (2017). Women chefs access barriers to michelin stars: a case-study based approach. **Journal of Culinary Science & Technology**, 1-19.

Harbalıoğlu, Melda ve Ünal, İpek (2014). Aşçılık programı öğrencilerinin mesleki tutumlarının belirlenmesi: ön lisans düzeyinde bir uygulama. aşçılık programı öğrencilerinin mesleki tutumlarının belirlenmesi: Ön lisans düzeyinde bir uygulama, **Turizm Akademik Dergisi**, 1 (1), 57-67.

Hegary, Joseph A. (2011). Achieving excellence by means of critical reflection and cultural imagination in culinary arts and gastronomy education. **Journal of Culinary Science & Technology**, 9 (2). 55-65.

Hergüner, Gülten, Arslan, Sibel ve DüNDAR, Hakan (2002). Beden eğitimi ve spor öğretmenliği bölümü öğrencilerinin okul deneyimi dersini algılama düzeyleri. **Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, (1) 11, 44-58.

Hertzman, Jean L. ve Maas, John (2012). The value of culinary education: evaluating educational costs, job placement outcomes, and satisfaction with value of associate degree culinary and baking arts program graduates. **Journal of Culinary Science & Technology**, 10, 53-74.

Hughes, Marilyn Hill (2003). **Culinary professional training: Measurement of nutrition knowledge among culinary students enrolled in a southeastern culinary arts institute.** Unpublished doctoral dissertation, University of Alabama.

Hu, Shih-Ming ve diğerleri (2008). The impacts of culinary training on healthful food preparation. **Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism**, 4 (2), 83-97.

İslamoğlu, A. Hamdi (2003). **Bilimsel araştırma yöntemleri.** İstanbul: Beta.

İzmir Mutfak Sanatları Enstitüsü, (2017). Erişim adresi: <http://imse.com.tr/> adresinden 15.12.2017 tarihinde erişildi.

Johnston, Nicholas Edward ve Phelan, Kelly Virginia (2016). Assessing objective and subjective factors of culinary career success: Exploring the influence of industry certifications. **Journal of Culinary Science & Technology**, 14(1), 36-58.

Kalaycı, Şeref (2009). **SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri.** (4. Baskı). Ankara: Asil Yayın.

Karasar, Niyazi (2008). **Bilimsel araştırma yöntemi.** (18. Baskı). Ankara: Nobel Yayınları.

Kesici, Mustafa ve Önçel, Sibel (2015). Aşçıların mesleki özerklikleri ile yaratıcılık süreci ilişkisi. **İşletme Fakültesi Dergisi**, 16 (1), 23-45.

Ko, Wen-Hwa (2012), The relationships among professional competence, job satisfaction and career development competence for chefs in Taiwan. **International Journal of Hospitality Management**, 31, 1004-1011.

Kozak, Meryem A. ve **Kızılırmak**, İsmail (2001). Türkiye’de meslek yüksekokulu turizm- otelcilik programı öğrencilerinin turizm sektörüne yönelik tutumlarının demografik değişkenlere göre değişimi: Anadolu, Akdeniz ve Karadeniz Teknik Üniversitesi öğrencileri üzerine bir uygulama. **Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi**, 12, 9-16.

Kurnaz, Alper, **Kurnaz**, Hande A. ve **Kılıç**, Burhan (2014). Önlisans düzeyinde eğitim alan aşçılık programı öğrencilerinin mesleki tutumlarının belirlenmesi. **Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 32, 41-61.

Kuzgun, Yıldız (1986). **Meslek seçiminde kararsızlık**. http://dergiler.ankara.edu.tr/detail.php?id=40&sayi_id=520 adresinden 12.05.2017 tarihinde erişildi.

Kültür ve Turizm Bakanlığı (2017), <http://turizmegitim.kulturturizm.gov.tr/ebook/yiyecekuretimi/tr/elkitabi.pdf> erişim tarihi 27.11.2017.

Lin, Ming-Chu (2012). **Training for Culinary Creativity: The Role of Formative Education**. Unpublished doctoral dissertation. University of Strathclyde. Glasgow, İskoçya.

Lingg, MaryAnn (1996). Training for Job-Skill Confidence. **Journal of Career Development**, 22 (4), 261-271.

Mısırlı, İrfan (2002). Turizm Sektöründe Meslek Standartları ve Mesleki Belgelendirme Sistemi (Sertifikasyon). **Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi**, 13 (1), 39-55.

Milli Eğitim Bakanlığı, (2017). https://orgm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2015_09/01031519_yiyecekecekhizmetleri.pdf adresinden 15.05.2017 tarihinde erişildi.

Milli Eğitim Bakanlığı, (2017). https://mtegm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2016_05/20114503_terimler_sozlugu.pdf adresinden 01.05.2017 tarihinde erişildi.

Milliyet Haber, (2017). Erişim adresi: <http://www.milliyet.com.tr/asci/> adresinden 03.05.2017 tarihinde erişildi.

Morgan, James LeRoy (2006). **Culinary Creation: An Introduction to Foodservice and World Cuisine**. http://lib.dtc.ac.th/ebook/Kitchen/Culinary_Creation.pdf. adresinden 30.03.2017 tarihinde erişildi.

Morkoç, Dilek K. ve **Doğan**, Mustafa (2014). “Meslek Yüksekokulu mezunu çalışanların mesleki eğitime yönelik görüşleri: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Örneği”. **EJOVOC: Electronic Journal of Vocational Colleges**, 4(4), 112-121.

Mutfak Sanatları Akademisi, (2017). Erişim adresi: <https://msa.com.tr/msa-hakkinda> adresinden 15.12.2017 tarihinde erişildi.

Nakip, Mahir (2006). Pazarlama araştırmaları teknikler ve SPSS destekli uygulamalar. Ankara: Seçkin Yayıncılık

Olçay, Atıncı (2008). Türk turizminde eğitimin önemi. Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7(2), 383-390.

O’neill, Olivia A. ve diğeri (2008). A longitudinal study of positive affect, organization changes, and career satisfaction. Academy of Management Annual Meeting Proceedings, 1 (1), 1-6.

Öğüt, Adem ve Kaplan, Metin (2015). Sağlık sektöründe psikolojik sermayenin iş performansı üzerindeki etkisi. Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 30, 86-99.

Özdamar, Kazım (2011). Paket programlar ile veri analizi (Çok Değişkenli Analizler-2), 5.Baskı. Eskişehir: Kaan Kitabevi.

Özdemir, Bahattin (2001). Otel işletmelerinde mutfak yönetimi ve herşey dahil uygulamasının mutfak yönetimine etkileri üzerine sektörel bir araştırma. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Ana Bilim Dalı. Antalya.

Özdemir, Bahattin, Yılmaz, Gökhan ve Çalışkan, Osman (2017) Gastronomi Üzerine Araştırmalar içinde, Şeflerin yaratıcılık ve yenilikçilik yeteneklerini geliştirmesi üzerine nitel bir araştırma. [Ed] Bozok, Düriye, Avcıkurt, Cevdet, Doğdubay, Murat, Sarıoğlan, Mehmet ve Girgin, Göksel Kemal (s.237-250). Ankara: Detay Yayıncılık.

Özdemir, Bahattin, Aktaş, Aylin ve Altıntaş, Volkan (2005). Turizm ve otelcilik eğitimi görmekte olan lisans düzeyindeki öğrencilerin otel işletmelerinin yiyecek-içecek bölümüne yönelik tutumları. Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi, 1 (16), 46-58.

Özel, Kübra ve Cömert, Menekşe (2015). Otel işletmeleri mutfak çalışanlarının mutfak planlaması ile ilgili bilgi düzeylerinin belirlenmesi. Journal of Tourism and Gastronomy Studies, 3 (2), 48-55.

Özer, Arif (2007). Normallik testlerinin karşılaştırılması. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü: Ankara.

Özkök, Algan Gülçin (2017). Mutfak şeflerinin gastronomi ile ilgili görüşleri: Nitel bir araştırma. 2. Gastronomi Turizmi Kongresi Bildiriler Kitabı. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi: Çanakkale.

Öztürk, Yüksel ve Görkem, Onur (2011). Mutfak dalı öğrencilerinin mesleki yeterliklerinin değerlendirilmesi: otelcilik ve turizm meslek lisesi öğrencilerine yönelik bir uygulama. İşletme Araştırmaları Dergisi, 2 (3), 69-89.

Pekerşen, Yeliz (2015). Otel işletmelerinde çalışan aşçıların iş stresi ile iş tatmini, örgütsel bağlılık ve toksik davranış arasındaki ilişki. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Mersin.

Peng, Kang-Lin, Lin, Ming-Chu ve Baum, Tom (2013). The constructing model of culinary creativity: An approach of mixed methods. **Quality & Quantity**, 47 (5), 2687-2707.

Robinson, Richard N. S ve Barron, Paul E. (2007). Developing a framework for understanding the impact of deskilling and standardisation on the turnover and attrition of chefs. **Hospitality Management**, 26, 913–926.

Roche, Colin P. (2012). **Canadian professional chefs perceived value of formal culinary education and its relationship with industry success.** Unpublished doctoral dissertation, Florida Atlantic University, Florida.

Sezgin, Mete, Zerenler, Muammer ve Karaman, Abdullah (2008), Otel işletmelerinin menü planlamasında yaratıcılık, yenilikçilik, girişimcilik faaliyetleri üzerine bir araştırma, **Sosyo Ekonomi Dergisi**, 2, 127-142.

Sökmen, Alptekin (2010). **Yiyecek içecek hizmetleri yönetimi ve işletmeciliği.** (5. Baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.

Şengün, Serkan (2017). Gastronomi bilimi içinde **Eğitimde gastronomi.** [Ed] **Saruşık, Mehmet.** Detay Yayıncılık: Ankara.

Şimşek, Ali (2012). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri içinde **Evren ve örneklem.** [Ed] **Şimşek, Ali.** Anadolu Üniversitesi: Eskişehir.

Tabachnick, Barbara G. ve Fidell, Linda S. (2013). **Using multivariate statistics.** Pearson, Boston.

Tekin, A. Ömer ve Çiğdem, Gamze (2017). Önlisans turizm öğrencilerinin mutfak departmanında kariyere yönelik tutumları: Süleyman Demirel Üniversitesi örneği. **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 52, 33-51.

Tittl, Michelle (2008). **Careers in food science: from undergraduate to professional** içinde Careers that combine culinary and food science. [Ed] **Hartel, Richard W. ve Klawitter, Christina P.** (s.267-275). New York: Springer.

Traud, Michael (2016). **The connections between culinary education and the restaurant industry: A phenomenological investigation of educators, restaurant professionals and recent graduates views on culinary education.** Unpublished doctoral dissertation, Drexel University, Pensilvanya.

Turizm Gazatesi, (2017). Erişim adresi: <http://kariyer.turizm gazatesi.com/articles/article.aspx?id=34945> adresinden 12.05.2017 tarihinde erişildi.

Türkay, Oğuz, Kaya, M. Caner ve Birer, Şevin (2013). **Yiyecek içecek çalışanlarının mesleki beklentilerinin analizi: İstanbul örneği.** 14. Ulusal Turizm Kongresi Bildiriler Kitabı, (s.998-1015). 14. Ulusal Turizm Kongresi: Kayseri.

a. Türk Dil Kurumu (TDK), (2017). http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5b31e6672cd124.04203769 adresinden 30.04.2017 tarihinde erişildi.

b. Türk Dil Kurumu (TDK), (2017). http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&kelime=A%C5%9E%C3%87IBA%C5%9EI adresinden 23.11.2017 tarihinde erişildi.

c. Türk Dil Kurumu (TDK), (2017). http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5b31e73912b219.34985100 11.01.2018 tarihinde erişildi.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), (2018). <http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist>.

Ulama, Şevki, Batman, Orhan ve Ulama, Hülya (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.

Uluslararası Servis ve Lezzet Akademisi, (2017). Erişim adresi: <https://www.uslaakademi.com/hakkimizda/usla-hakkinda/> adresinden 15.12.2017 tarihinde erişildi.

Uslu Abdullah ve diğerleri (2017). Turizm alanında ön lisans ve lisans öğrenimi gören öğrencilerin staj hakkındaki görüşleri: Siirt Üniversitesi ve Batman Üniversitesi örneği, **Journal of Recreation and Tourism Research**, 4(3), 81-92.

Uslu, Abdullah, Kutukız, Doğan ve Çeken, Hüseyin (2013). Otel işletmelerinde çalışan personelin aldığı hizmet içi eğitimin verimliliğe etkisi. **Verimlilik Dergisi**, 2. 101-116

Ünlüönen, Kurban ve Sezgin, Emrah Köksal (2011). Mutfak personelinin hizmet içi eğitiminin örgütsel bağlılık ve iş tatminine etkisi üzerine bir uygulama. **İşletme Araştırmaları Dergisi**, 3 (2), 3-16.

Ünlüönen, Kurban, Temizkan, Rahman ve Gharamaleki, Mohammad Reza Eivazi (2010). Turizm işletmeciliği öğretmenlik programlarının öğrenci beklentileri ve algılamaları açısından karşılaştırılması (1998-1999, 2003-2004 ve 2008-2009 öğretim yılları). **Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi**, 2, 144-159.

Ünlüönen, Kurban ve Boylu, Yasin (2005). Türkiye’de yükseköğretim düzeyinde turizm eğitimindeki gelişmelerin değerlendirilmesi. **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, 3(12), 11-32.

Wong, Simon ve Pang, Loretta (2003). Motivators to creativity in the hotel industry perspectives of managers and supervisors. **Tourism Management**, 24, 551–559.

Yen, Chih-Lun, Cooper, Caroline A. ve Murrmann, Suzanne K (2013). Exploring culinary graduates career decisions and expectations. **Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism**, 12 (2), 109-125.

Yıldız, Sebahattin, Savcı, Gülten ve Kapu, Hüsnü (2014). Motive edici faktörlerin çalışanların iş performansına ve işten ayrılma niyetine etkisi. **Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, 21 (1), 233-249.

Yılmaz, Arif ve Tanrıverdi, Haluk (2017), Aşçıların meslek uyumu ve meslek algısı düzeyleri üzerine bir araştırma. **Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 7(2), 621-639.

Yücedağ, Arfe. (1993). Anket geliştirilmesi ve uygulanması. **Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi**, 26(2), 443-454.

Yüksek Öğretim Kurumu (YÖK), (2017). Erişim adresi: <https://yokatlas.yok.gov.tr/netler-onlisans-tablo.php?b=30002> adresinden 13.05.2017 tarihinde erişildi.

Zopiatis, Anastasios, Theodosiou, Panayiotis ve Constanti, Panayiotis (2014). Quality and satisfaction with culinary education: Evidence from cyprus. **Journal of Hospitality & Tourism Education**, 26 (2), 87-98.



EKLER

Ek 1. İstanbul'da Faaliyet Gösteren Beş Yıldızlı Oteller (2017)

Radisson Blu Hotel İstanbul Asya	İstanbul	Ataşehir	Otel
Dedeman Park Bostancı Otel&Convention Center-	İstanbul	Ataşehir	Otel
Sheraton Grand İstanbul Ataşehir Hotel	İstanbul	Ataşehir	Otel
Double Tree By Hilton İstanbul Avcılar	İstanbul	Avcılar	Otel
Holiday Inn İstanbul Airport	İstanbul	Bağcılar	Otel
Wyndham Grand İstanbul Europe	İstanbul	Bağcılar	Otel
Retaj Royal İstanbul	İstanbul	Bağcılar	Otel
Clarion Hotel İstanbul Mahmutbey	İstanbul	Bağcılar	Otel
İstanbul Gönen Otel	İstanbul	Bahçelievler	Otel
Gorion Hotel İstanbul	İstanbul	Bahçelievler	Otel
Steigenberger Airport Hotel İstanbul	İstanbul	Bahçelievler	Otel
Çınar Otel	İstanbul	Bakırköy	Otel
Sheraton İstanbul Ataköy Otel	İstanbul	Bakırköy	Otel
İstanbul Polat Renaissance Otel	İstanbul	Bakırköy	Otel
Titanic Port Otel	İstanbul	Bakırköy	Otel
Wow İstanbul Otel	İstanbul	Bakırköy	Otel
Hyatt Regency İstanbul Ataköy Oteli	İstanbul	Bakırköy	Otel
Crowne Palaza İstanbul Florya	İstanbul	Bakırköy	Otel
Titanic Business Europe Hotel	İstanbul	Bayrampaşa	Otel
Wish More Otel İstanbul	İstanbul	Bayrampaşa	Otel
Dedeman İstanbul Oteli	İstanbul	Beşiktaş	Otel
Sürmeli İstanbul Oteli	İstanbul	Beşiktaş	Otel
Conrad Oteli	İstanbul	Beşiktaş	Otel
Çırağan Sarayı Oteli-Çırağan Palace Kempinski	İstanbul	Beşiktaş	Otel
Swissotel The Bosphorus	İstanbul	Beşiktaş	Otel
Mercure İstanbul City Bosphorus	İstanbul	Beşiktaş	Otel
Grand Hyatt İstanbul	İstanbul	Beşiktaş	Otel
Radisson Sas Bosphorus	İstanbul	Beşiktaş	Otel
Atik Paşa Four Seasons	İstanbul	Beşiktaş	Otel
Ortaköy Princess Otel	İstanbul	Beşiktaş	Otel
Le Meridien İstanbul Etiler	İstanbul	Beşiktaş	Otel
Renaissance İstanbul Polat Bosphorus Hotel	İstanbul	Beşiktaş	Otel
Shangri-La Bosphorus	İstanbul	Beşiktaş	Otel
Raffles İstanbul - Zorlu Center	İstanbul	Beşiktaş	Otel
Limak Eurasia Luxury Hotel	İstanbul	Beykoz	Otel
Divan İstanbul	İstanbul	Beyoğlu	Otel
Intercontinental	İstanbul	Beyoğlu	Otel
The Marmara Taksim	İstanbul	Beyoğlu	Otel
Point Otel	İstanbul	Beyoğlu	Otel
Cvk Hotels&Resorts-Park Bosphorus İstanbul	İstanbul	Beyoğlu	Otel
Doubletree By Hilton İstanbul-Piyalepaşa Otel	İstanbul	Beyoğlu	Otel
Lazzoni Otel	İstanbul	Beyoğlu	Otel
Kaya Ramada Plaza Hotel	İstanbul	Büyükkçekmece	Otel
Eser Otel Premium & Spa	İstanbul	Büyükkçekmece	Otel
Hotel Artemis Marın Princess	İstanbul	Büyükkçekmece	Otel
Tüyap Palas	İstanbul	Büyükkçekmece	Otel
Legacy Ottoman Hotel	İstanbul	Eminönü	Otel

Ramada Plaza İstanbul Tekstil Kent	İstanbul	Esenler	Otel
Euro Park Otel	İstanbul	Esenyurt	Otel
Mövenpick Hotel İstanbul Golden Horn	İstanbul	Eyüp	Otel
Wyndham İstanbul Old City	İstanbul	Fatih	Otel
Akgün İstanbul Otel	İstanbul	Fatih	Otel
Eresin Hotels Topkapı	İstanbul	Fatih	Otel
Holiday Inn İstanbul City	İstanbul	Fatih	Otel
Doubletree By Hilton İstanbul Old Town	İstanbul	Fatih	Otel
Dosso Dossi Vatan Otel	İstanbul	Fatih	Otel
Ajwa Hotels	İstanbul	Fatih	Otel
The Green Park Hotel-Merter	İstanbul	Güngören	Otel
Hurry - Inn	İstanbul	Güngören	Otel
The Green Park	İstanbul	Kadıköy	Otel
İstanbul Marriott Hotel Asia	İstanbul	Kadıköy	Otel
By O Otel	İstanbul	Kadıköy	Otel
Wyndham Grand İstanbul Kalamış Marina Hotel	İstanbul	Kadıköy	Otel
Doubletree By Hilton İstanbul Moda	İstanbul	Kadıköy	Otel
Silence İstanbul Hotel Convention Center	İstanbul	Kadıköy	Otel
Hilton İstanbul Kozyatağı Conference Center & Spa	İstanbul	Kadıköy	Otel
Radisson Blu Conference & Airport Hotel İstanbul	İstanbul	Küçükçekmece	Otel
Elite World Business	İstanbul	Küçükçekmece	Otel
Park Inn By Radisson İstanbul Atatürk Airport Otel	İstanbul	Küçükçekmece	Otel
Cevahir Hotel İstanbul Asya	İstanbul	Maltepe	Otel
Marma Otel	İstanbul	Maltepe	Otel
The Green Park Pendik Hotels& Convention Center	İstanbul	Pendik	Otel
Divan İstanbul Asia Otel	İstanbul	Pendik	Otel
Crowne Plaza İstanbul Asya	İstanbul	Pendik	Otel
Miracle İstanbul Asya Hotel	İstanbul	Pendik	Otel
Eser Diamond Hotel	İstanbul	Silivri	Otel
Hilton Otel	İstanbul	Şişli	Otel
The Ritz Carlton	İstanbul	Şişli	Otel
Mövenpick Hotel İstanbul	İstanbul	Şişli	Otel
Grand Cevahir Hotel	İstanbul	Şişli	Otel
Ramada Plaza İstanbul	İstanbul	Şişli	Otel
Holiday Inn İstanbul Şişli	İstanbul	Şişli	Otel
Point Otel Barbaros	İstanbul	Şişli	Otel
Wyndham Grand İstanbul Levent	İstanbul	Şişli	Otel
Radisson Blu Hotel İstanbul-Şişli	İstanbul	Şişli	Otel
Biz Cevahir Otel	İstanbul	Şişli	Otel
Lasagrada Hotel	İstanbul	Şişli	Otel
Mercure İstanbul Bomonti	İstanbul	Şişli	Otel
The St. Regis İstanbul	İstanbul	Şişli	Otel
Crowne Plaza İstanbul Harbiye	İstanbul	Şişli	Otel
İstanbul Marriott Hotel Şişli	İstanbul	Şişli	Otel
Steigenberger Hotel The Maslak İstanbul	İstanbul	Şişli	Otel
Radisson Blu Hotel&Spa İstanbul-Tuzla	İstanbul	Tuzla	Otel
Crowne Plaza İstanbul-Oryapark	İstanbul	Ümraniye	Otel
Radisson Blu Hotel İstanbul Ataköy	İstanbul	Zeytinburnu	Otel

Ek 2. İngilizce Anket Formu

Section 1						
The table below contains 40 statements. Please indicate whether you strongly disagree (SD), disagree (D), feel neutral (N), agree (A), or strongly agree (SA) with each statement by placing an X in the appropriate column (SD, D, N, A, or SA) to the right of each statement.						
Statement	Response					
	SD	D	N	A	SA	
Example: Milk is my favorite beverage.					X	
1. I would prefer to see more culinarians working in the industry that have formal culinary education rather than culinarians who have none.						
2. Formal culinary education increases an entry-level culinarian's chances of success and income potential in the industry.						
3. The value and benefits a culinarian receives from their formal culinary education is worth the costs of obtaining that education.						
4. If a person important to me (a child, relative, friend, etc.) wanted to work in the culinary industry, I would encourage them to pursue formal culinary education.						
5. I prefer to hire culinarians that have received some form of formal culinary education.						
6. The company / employer I currently work for gives preferential hiring to those culinarians who have some amount of formal culinary education.						
7. I give preferential hiring to those culinarians who have some amount of formal culinary education in their background.						
8. I give preferential hiring to culinarians whose formal culinary education is equal to or greater than my own.						
9. I offer a higher starting pay rate to entry-level culinarians who have formal culinary education						
10. The majority of culinarians I currently hire have some form of formal culinary education.						
11. The value that I give to a culinarian's formal culinary education increases based upon the level of education they have achieved (diploma / certificate vs. associate degree vs. bachelor degree vs. master's degree, etc.).						
12. It matters to me what type of institution (university; college; technical school; public; private;) the entry-level culinarians I hire received their formal culinary education from.						
13. I am satisfied with the level of formal culinary education culinarians entering the workforce / job market today have.						
14. From an educational quality standpoint, it does matter what type of institution (university; college; technical school; public; private;) a culinarian today gets their formal culinary education from.						
15. To be successful in the future, culinarians will need a higher level of formal culinary education than they do today.						
16. I would give high overall ratings to at least one of the local formal culinary education programs within my immediate hiring area.						
17. In the future, I would like to see more culinarians with formal culinary education applying for positions at my place of employment.						
18. When hiring upper level culinarians (sous chefs, garde manger						

chefs, pastry chefs, etc.) it is important for them to have some form of formal culinary education.					
19. In the future, chefs will need some level of formal culinary education in their background.					
20. I am satisfied with the level of formal culinary education I have achieved.					
21. The formal culinary education I have received has been and / or is of value to my career.					
22. If I had had more formal culinary education when I was starting my culinary career, I would have achieved industry success quicker					
23. If I had more formal culinary education than I currently have, I would have greater industry success (for example, a higher position, greater salary, more recognition, etc.).					
24. If I had the opportunity to increase my own level of formal culinary education, I would do it.					
25. Because I value my own formal culinary education, I prefer the culinarians I hire to have some form of formal culinary education.					

26. What would you recommend is the minimum level of formal culinary education an entry-level culinarian should have today to be successful in the industry?

- 1) diploma / certificate
- 2) associate's degree
- 3) bachelor's degree or higher
- 4) no formal culinary education is needed
- 5) other – please specify

27. In the future, I believe the preferred minimum level of formal culinary education an entry-level culinarian should have to be successful in the industry is?

- 1) diploma / certificate
- 2) associate's degree
- 3) bachelor's degree or higher
- 4) no formal culinary education will be needed
- 5) other – please specify

28. The post-secondary institutions that provide graduates with the highest quality of formal culinary education overall are the:

- 1) private, not-for-profit institutes, universities and colleges.
- 2) private, for-profit proprietary institutes.
- 3) public, vocational / technical institutes.
- 4) public, community colleges.
- 5) public universities and colleges
- 6) I don't know
- 7) Other – please specify

29. Which training track do you believe provides culinarians today with the greatest chances overall for industry success and income potential.

- 1) Post-secondary formal culinary education
- 2) Formal culinary apprenticeship program
- 3) Culinary training in the military.
- 4) Learning culinary skills on the job (school of hard knocks)
- 5) Other – please specify

Section 2 Demographics

30. Are you male or female? _____ Male _____ Female

31. Which category below includes your age?

- ____ 17 or younger
- ____ 18 – 20
- ____ 21 – 29
- ____ 30 – 39
- ____ 40 – 49
- ____ 50 – 59
- ____ 60 or older

32. What is the highest level of school you have completed or the highest degree you have received?

- ____ Less than high school degree
- ____ High school degree or equivalent (e.g., GED)
- ____ Registered apprenticeship or other trades certificate or diploma
- ____ Some college but no degree
- ____ Associate degree
- ____ Bachelor degree
- ____ Graduate degree
- ____ other – please specify

33. What is the highest culinary degree you have earned?

- ____ None, I do not have any degrees in culinary
- ____ High school culinary degree or equivalent
- ____ Registered apprenticeship or other culinary trade certificate or diploma
- ____ Associate degree in Culinary Arts
- ____ Bachelor degree in Culinary Arts
- ____ Graduate degree in Culinary Arts
- ____ Other (please specify)

34. Where did you receive your formal culinary training? (check all that apply)

- ☐ High School Culinary program
- ☐ Apprenticeship Program
- ☐ Certificate program
- ☐ Military
- ☐ On-the-job
- ☐ Private Culinary College
- ☐ Public Culinary College
- ☐ Other college or university
- ☐ I don't have any
- ☐ Other (please specify)

35. Your Current Position (check all that apply)

- ☐ Chef
- ☐ Baker / Pastry Chef
- ☐ Food & Beverage / Manager
- ☐ Educator / Consultant
- ☐ Cook / Student
- ☐ Retired / Unemployed
- ☐ Other (please specify)

36. Do you currently hold any culinary certifications?

Yes ☐ No ☐ Please list your culinary certifications

37. How many years have you been employed in the food service industry? (Please write in your answer)

38. What is your total yearly compensation including base salary, bonuses, overtime, etc., before any deductions for your current position?

- ☐ \$20,000 – \$29,999
- ☐ \$30,000 – \$39,999
- ☐ \$40,000 - \$49,999
- ☐ \$50,000 - \$59,999
- ☐ \$60,000 - \$69,999
- ☐ \$70,000 - \$79,999
- ☐ \$80,000 - \$89,999
- ☐ \$90,000 - \$99,999
- ☐ \$100,000 or more

39. What segment of the industry are you currently employed? (check all that apply)

- ☐ Restaurant / Bakery
- ☐ School / University
- ☐ Hotel / Resort / Country Club / B&B
- ☐ Caterer / Personal Chef / Private Chef
- ☐ Business / Industry / Supermarkets
- ☐ Military / Airlines / Cruise Line
- ☐ Hospital / Health Care / Correctional Institution
- ☐ Unemployed / Retired
- ☐ Other, please specify _____

40. What Province or Territory of Canada are you currently working in? (check all that apply)

- ☐ Alberta
- ☐ British Columbia
- ☐ Manitoba
- ☐ New Brunswick
- ☐ Newfoundland and Labrador
- ☐ Northwest Territories
- ☐ Nova Scotia
- ☐ Nunavut
- ☐ Ontario
- ☐ Prince Edward Island
- ☐ Quebec
- ☐ Saskatchewan
- ☐ Yukon
- ☐ Outside of Canada
- ☐ Not currently working
- ☐ Other – please specify _____

41. Do you have any comments and/or suggestions that you would like to share?

_____ OPTIONAL - If
you would like an executive summary report of the study findings, please include an e-mail address to
send it to: _____

Thank You © Roche 2011

Ek 3. Türkçe Anket Formu

Sayın Katılımcı,

Bu araştırmanın amacı, otel işletmelerinde çalışan aşçıların aşçılık eğitimine yönelik düşüncelerinin öğrenilmesi ve sektör başarısı ile ilişkisinin tespit edilmesi üzerinedir. Bu çalışma Necmettin Erbakan Üniversitesi Turizm Fakültesi Gastronomi ve Mutfak Sanatları Anabilim Dalında Yrd. Doç. Dr. Yeliz Pekerşen'in danışmanlığında yürütülen yüksek lisans tezi çalışması olup elde edilecek veriler, yalnızca akademik amaçlar için kullanılacaktır. Gösterdiğiniz ilgi ve yardımlarınızdan dolayı teşekkür ederim.

Nalân ASLAN (Yüksek Lisans Öğrencisi)

Yrd. Doç. Dr Yeliz PEKERŞEN (Danışman)

Necmettin Erbakan Üniversitesi Turizm Fakültesi
nnalanaaslan@gmail.com

Necmettin Erbakan Üniversitesi Turizm Fakültesi
yeliz.ulusan@gmail.com

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER

1. **Cinsiyetiniz** () Erkek () Kadın
2. **Yaşınız:**
3. **Medeni durumunuz** () Evli () Bekâr
4. **Eğitim durumunuz**
() İlköğretim () Ortaöğretim () Lise ve Dengi () Önlisans () Lisans
() Yüksek Lisans () Doktora () Resmi çıraklık veya halk eğitim sertifika programları
5. **Mutfaktaki göreviniz nedir?**
() Aşçıbaşı () Aşçıbaşı Yardımcısı () Sos Bölüm Şefi () Garnitür Bölüm Şefi
() Çorba Bölüm Şefi () Izgara Bölüm Şefi () Soğuk Bölüm Şefi () Sıcak Bölüm Şefi
() Ordövr Bölüm Şefi () Sebze Bölüm Şefi () Kasap Bölüm Şefi () Pastane Bölüm Şefi
() Gece Şefi () Banket Şefi () Kahvaltı Aşçısı () Diyet Aşçısı
() Ala Carte Şefi () Diğer
6. **Aylık geliriniz**
() 1.400 -2.400 () 2.401.-3.400 () 3.401-4.400 () 4.401-5.400 () 5.401-6.400
() 6.401-7.4 00 () 7.401-8.400 () 8.401-9.400 () 9.401-10.400 () 10.401 ve üstü
7. **Kadro durumunuz** () Kadrolu (Daimi) () Sözleşmeli (Geçici) () Diğer
8. **Kaç yıldır aşçılık yapıyorsunuz?**yıl
9. **Bu işletmede çalışma süreniz:**yıl
10. **Sahip olduğunuz en yüksek mutfak eğitimi derecesi nedir?**
() Lise mutfak eğitimi () Resmi çıraklık mutfak eğitimi () Önlisans mutfak eğitimi
() Lisans mutfak eğitimi () Mutfak eğitimim yok () Diğer
11. **Resmi mutfak eğitiminizi nerede aldınız?**
() Lise mutfak eğitimi () Çıraklık eğitimi () MEB Sertifika programları () Özel Mutfak Okulları
() Halk Eğitim Merkezleri () Üniversite () Önlisans () Mutfak eğitimim yok () Diğer
12. **Şuanda herhangi bir mutfak eğitimi sertifikanız var mı?**
() Evet..... Lütfen aldığınız sertifikaları belirtiniz
() Hayır

13. Aşağıda aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisine yönelik çeşitli ifadeler bulunmaktadır. Size en uygun seçeneğinin numarasını daire içine alarak belirtiniz.

	Aşçılık Eğitiminin Sektör Başarısı İle İlişkisi	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
13.1.	Eğitim almamış aşçılara kıyasla, sektörde daha fazla resmi eğitilmiş aşçı görmeyi tercih ederim.					
13.2.	Resmi mutfak eğitimi, başlangıç seviyesindeki bir aşçının, sektördeki başarısını ve gelir potansiyelini artırır.					
13.3.	Bir aşçının resmi mutfak eğitiminden kazandığı değerler ve bilgiler, mutfak eğitimi almış olmaya değerdir.					
13.4.	Eğer yakınım olan birisi (çocuğum, akrabam, arkadaşım vb.) turizm endüstrisinde çalışmak isterse, o kişiyi resmi mutfak eğitimi almaya teşvik ederim.					
13.5.	Herhangi bir türde resmi eğitimi olan aşçıların işe alınmasını tercih ederim.					
13.6.	Şu an çalıştığım işletme resmi mutfak eğitimi olan aşçılara işe alım önceliği tanımaktadır.					
13.7.	Geçmişinde resmi mutfak eğitimi olan aşçılara işe alım sürecinde öncelik tanınmasını desteklerim					
13.8.	Resmi mutfak eğitimi benimle eşit veya benimkinden fazla olan aşçılara işe alırken öncelik tanınmasını desteklerim.					
13.9.	Resmi mutfak eğitimi olan başlangıç seviyesi aşçılara, işe başlarken daha yüksek başlangıç maaşı verilmesini desteklerim.					
13.10.	Birlikte çalıştığım çoğu aşçının herhangi bir türde resmi mutfak eğitimi vardır.					
13.11.	Bir aşçının resmi eğitimine verdiğim değer o kişinin aldığı eğitim seviyesine göredir (diploma/sertifika vs önlisans-lisans-yüksek lisans vb.)					
13.12.	İşe alınacak olan aşçının resmi mutfak eğitimini hangi enstitüden (üniversite, kolej, teknik okul, halk okulu, özel okul) aldığı önemlidir.					
13.13.	Günümüzde iş dünyasına atılan aşçıların sahip olduğu mutfak eğitiminden memnunum.					
13.14.	Eğitim kalitesi ele alındığında, aşçının eğitimini hangi eğitim kurumundan (üniversite, kolej, teknik okul, halk okulu, özel okul) aldığı önemlidir.					
13.15.	Gelecekte başarılı olmak için aşçıların şimdikinden daha yüksek seviyede mutfak eğitimine ihtiyaçları olacaktır.					
13.16.	Kendi çalıştığım bölgedeki mutfak programlarına (aşçılık okulları, halk eğitim merkezleri...) oy vermem istense en azından birinin yüksek oyu hak ettiğini söyleyebilirim.					
13.17.	Gelecekte iş başvurularında daha fazla resmi mutfak eğitilmiş aşçı görmek isterim.					
13.18.	Yüksek derece aşçıları (sos şefi, soğuk şefi, pasta şefi vb.) işe alırken, herhangi bir tür resmi mutfak eğitimine sahip olmaları çok önemlidir.					
13.19.	Gelecekte tüm aşçıların arka planlarında herhangi bir tür resmi mutfak eğitimine sahip olmaları gerekecektir.					

13.20.	Sahip olduğum resmi mutfak eğitiminden memnunum.					
13.21.	Sahip olduğum mutfak eğitimi kariyerime çok büyük katkıda bulunmuştur/bulunuyor.					
13.22.	Eğer kariyerime başladığımda daha fazla resmi mutfak eğitimine sahip olsaydım sektörde daha hızlı yükselirdim.					
13.23.	Eğer şu ankinden daha fazla mutfak eğitimine sahip olsaydım, sektörde daha iyi yerlerde olabilirdim (daha fazla maaş, daha iyi bir pozisyon vb.)					
13.24.	Eğer aşçılık eğitimimi arttırmam için şansım olsaydı, bu şans değerlendirirdim.					
13.25.	Kendi aşçılık eğitimime çok değer verdiğimden, herhangi bir türde aşçılık eğitimi olan aşçıların işe alınmasını destekliyorum.					

Paylaşmak istediğiniz herhangi bir yorum veya öneriniz var mı?
 TERCİHEN- Eğer anketin özet sonuçlarının size iletilmesini istiyorsanız, aşağıya mail'inizi ekleyebilirsiniz:

e-mail:

Teşekkürler...

Ek 4. Anket Kullanım İzni

Survey request

Gelen Kutusu x

colin.roche

Çevrelere ekleyin

✓

Ayrıntıları gös

nalan aslan <nnalanaaslan@gmail.com>

16:02 (48 dakika önce)

Alıcı: Colin.roche

Dear Dr. Colin Philip Roche

I am Nalan Aslan. I am master candidate in the Instute of Social Sciences at Necmettin Erbakan University in Turkey. I'm in the process of developing proposal master thesis. My dissertation proposal name is, The Relations with Respect to the Success of the Sector in Terms of Cooking Education.

I want to make use of your scale that you developed on my thesiss. Would you mind if you give permission to use your scale you developed on Cooking Education.

Also I want to make use of your knowladge in this period.

Your Sincerely,

Nalan Aslan

Survey request

Gelen Kutusu x

colin.roche

Çevrelere ekleyin

✓

Ayrıntıları gös

nalan aslan

16:02 (47 dakika önce)

Dear Dr. Colin Philip Roche I am Nalan Aslan. I am master candidate in the In...

Colin Roche, Ph.D.

16:40 (10 dakika önce)

Alıcı: bana

İngilizce > Türkçe İletiyi çevir İngilizce için kapat x

Hello Nalan,

Thank you for your email and request to use my Likert scale in your research.

You have my permission and best of luck in your academic pursuits.

Please let me know if I can be of any help to you,

Sincerely,

Colin P Roche, PhD, MBA, CEC, CCE, FMP, CHE
 Professor, College of Culinary Arts
 Johnson & Wales University
 1701 N.E. 127th Street
 North Miami, FL 33181
 Office: (305) 892-7576

Ek 5. Araştırmanın Tamamı için Geliştirilen 13 Hipotezin Kabul/Red Durumu

H ₁	Otel işletmelerinde çalışan aşçıların aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisine yönelik düşünceleri olumlu yöndedir.	KABUL
H ₂	Otel işletmelerinde çalışan aşçıların aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisine yönelik düşüncelerinde cinsiyete göre fark vardır.	RED
H ₃	Otel işletmelerinde çalışan aşçıların aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisine yönelik düşüncelerinde medeni duruma göre fark vardır.	RED
H ₄	Otel işletmelerinde çalışan aşçıların aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisine yönelik düşüncelerinde kadro durumuna göre fark vardır.	RED
H ₅	Otel işletmelerinde çalışan aşçıların aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisine yönelik düşüncelerinde yaşa göre fark vardır.	RED
H ₆	Otel işletmelerinde çalışan aşçıların aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisine yönelik düşüncelerinde eğitim durumuna göre fark vardır.	RED
H ₇	Otel işletmelerinde çalışan aşçıların aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisine yönelik düşüncelerinde mutfaktaki görev durumuna göre fark vardır.	RED
H ₈	Otel işletmelerinde çalışan aşçıların aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisine yönelik düşüncelerinde aylık gelir durumuna göre fark vardır.	RED
H ₉	Otel işletmelerinde çalışan aşçıların aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisine yönelik düşüncelerinde aşçılık yapma süresine göre fark vardır.	RED
H ₁₀	Otel işletmelerinde çalışan aşçıların aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisine yönelik düşüncelerinde şuan ki iş yerinde çalışma süresine göre fark vardır.	RED
H ₁₁	Otel işletmelerinde çalışan aşçıların aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisine yönelik düşüncelerinde sahip olunan mutfak eğitim derecelerine göre fark vardır.	RED
H ₁₂	Otel işletmelerinde çalışan aşçıların aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisine yönelik düşüncelerinde mutfak eğitiminin alındığı kuruma göre fark vardır.	KABUL
H ₁₃	Otel işletmelerinde çalışan aşçıların aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisine yönelik düşüncelerinde sahip olunan mutfak eğitimi sertifikalarına göre fark vardır.	RED

Ek 6. Tez Konusu ile İlgili Literatür Taranırken İncelenen Dergi Listesi

1. Journal of Recreation and Tourism Research
2. Learning and Instruction
3. Journal of Culinary Science & Technology
4. International Journal of Hospitality & Tourism Administration
5. Journal of Vocational Education and Training
6. Hospitality Management
7. Academy of Management Annual Meeting Proceedings
8. Journal of Career Development
9. Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism
10. Quality & Quantity
11. Tourism Management
12. Journal of Hospitality & Tourism Education
13. Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi
14. SOİD: Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi
15. Journal of Tourism and Gastronomy Studies

Ek 7. Aşçılık Bölümünün Olduğu Üniversiteler

Abant İzzet Baysal Üniversitesi	Yalova Üniversitesi
Adıyaman Üniversitesi	Acıbadem Mehmet Ali Aydınlar Üniversitesi
Adnan Menderes Üniversitesi	Altınbaş Üniversitesi
Afyon Kocatepe Üniversitesi	Avrasya Üniversitesi
Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi	Başkent Üniversitesi
Akdeniz Üniversitesi	Beykent Üniversitesi
Aksaray Üniversitesi	Doğuş Üniversitesi
Amasya Üniversitesi	Faruk Saraç Tasarım Meslek Yüksekokulu
Anadolu Üniversitesi	Haliç Üniversitesi
Bülent Ecevit Üniversitesi	İstanbul Arel Üniversitesi
Dicle Üniversitesi	İstanbul Aydın Üniversitesi
Erzincan Üniversitesi	İstanbul Ayvansaray Üniversitesi
Gaziantep Üniversitesi	İstanbul Bilgi Üniversitesi
Giresun Üniversitesi	İstanbul Esenyurt Üniversitesi
Harran Üniversitesi	İstanbul Kavram Meslek Yüksekokulu
Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi	İstanbul Rumeli Üniversitesi
Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi	İstanbul Şişli Meslek Yüksekokulu
Kilis 7 Aralık Üniversitesi	İstinye Üniversitesi
Kırklareli Üniversitesi	Kapadokya Meslek Yüksekokulu
Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi	Nişantaşı Üniversitesi
Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi	Okan Üniversitesi
Ordu Üniversitesi	Toros Üniversitesi
Pamukkale Üniversitesi	Doğu Akdeniz Üniversitesi
Sakarya Üniversitesi	Lefke Avrupa Üniversitesi
Selçuk Üniversitesi	Uluslararası Kıbrıs Üniversitesi
Sinop Üniversitesi	Yakın Doğu Üniversitesi
Süleyman Demirel Üniversitesi	
Uludağ Üniversitesi	

Ek 8. Gastronomi/ Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümlerinin Olduğu Üniversiteler

Afyon Kocatepe Üniversitesi	İstanbul Bilgi Üniversitesi
Abant İzzet Baysal Üniversitesi	İstanbul Gelişim Üniversitesi
Akdeniz Üniversitesi	İstanbul Medipol Üniversitesi
Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi	İstanbul Medeniyet Üniversitesi
Alanya Hamdullah Emin Paşa Üniversitesi	İstanbul Rumeli Üniversitesi
Altınbaş Üniversitesi	İzmir Katip Çelebi Üniversitesi
Anadolu Üniversitesi	Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi
Antalya Akev Üniversitesi	Kocaeli Üniversitesi
Antalya Bilim Üniversitesi	Lefke Avrupa Üniversitesi
Atatürk Üniversitesi	Maltepe Üniversitesi
Avrasya Üniversitesi	Mardin Artuklu Üniversitesi
Balıkesir Üniversitesi	Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
Başkent Üniversitesi	Mersin Üniversitesi
Bahçeşehir Üniversitesi	Necmettin Erbakan Üniversitesi
Beykent Üniversitesi	Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi
Cumhuriyet Üniversitesi	Nişantaşı Üniversitesi
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi	Okan Üniversitesi
Dokuz Eylül Üniversitesi	Özyeğin Üniversitesi
Doğu Akdeniz Üniversitesi	Selçuk Üniversitesi
Doğuş Üniversitesi	Pamukkale Üniversitesi
Gazi Üniversitesi	Uluslararası Kıbrıs Üniversitesi
Gaziantep Üniversitesi	Yaşar Üniversitesi
Girne Amerikan Üniversitesi	Yakın Doğu Üniversitesi
İstanbul Aydın Üniversitesi	Yeditepe Üniversitesi
İstanbul Ayvansaray Üniversitesi	